



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
IMPACTO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA AGUAS PUTUMAYO

PRESENTA:

DARWIN YAMIL POLANIA, CÓDIGO 1622410008
ERNIE ANDERSON CHAPID GUACALES, CÓDIGO 1722410175
GUSTAVO GIRALDO VICTORIA, CÓDIGO 1722410232
NATHALY VERGARA PATIÑO, CÓDIGO 1722410282
OSCAR AUGUSTO ORTIZ CARVAJAL, CÓDIGO 1722410182

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ

BOGOTÁ, MARZO – JUNIO 2021.

Tabla de Contenido

Resumen	1
Capítulo 1 Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.	4
Hipótesis.	4
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.	5
Marco Conceptual.	5
Marco Teórico.	7
Marco Empírico.	11
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.	13
Instrumentos de recolección de datos.	14
Estrategia del análisis de datos.	14
Consideraciones éticas.	14
Capítulo 4. Resultados.	15
Discusión.	18
Conclusiones.	20
Limitaciones.	22
Recomendaciones.	22
Referencias bibliográficas	23
Anexos	26

Lista de tablas

Tabla 1. Hallazgos y conclusiones de investigaciones 11

Tabla 2. Resultados de la encuesta sobre reclutamiento al gerente y funcionario de recursos humanos 26

Lista de figuras

Figura 1. Ventajas y desventajas del reclutamiento de personal	7
Figura 2. Esquema de planificación del reclutamiento	8
Figura 3. Pirámide de las necesidades de Maslow	9
Figura 4. Gráfico de respuestas del proceso de reclutamiento.....	15
Figura 5. Porcentajes de respuestas del proceso de reclutamiento	27

Resumen

La gestión del talento humano, es de gran importancia en la actualidad del mundo empresarial y en la economía, dado que potencializa las capacidades y productividad del capital humano en una organización, el objetivo de este estudio es determinar el impacto actual del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo para el cumplimiento de los objetivos empresariales. Se tiene planteado verificar cuales son los procedimientos actuales y el nivel de cumplimiento, además analizar los índices de motivación de los colaboradores con relación al proceso de reclutamiento y describir la relación que existe entre el reclutamiento y la motivación. Para lograrlo se realizó una investigación aplicada, con enfoque mixto, utilizando instrumentos como la entrevista y la encuesta, esto permite al equipo investigativo verificar la gestión del recurso humano en cuanto al proceso de reclutamiento y su motivación; los resultados evidencian que en la empresa Aguas Putumayo su proceso de reclutamiento interno es débil no supera 67% de satisfacción, factor que contribuye a la desmotivación de sus empleados, en conclusión se ha determinado que cuando los empleados de una organización no son tenidos en cuenta para la postulación a nuevos cargos que ayude a mejorar sus necesidades se sentirán desmotivados y excluidos por sus empresas.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Reclutamiento, Motivación, Reclutamiento Interno

Capítulo 1

Introducción.

El proceso de reclutamiento es importante en una empresa toda vez que ayuda a mejorar la productividad y que exista colaboradores con profesionalismo y competencias, que contribuya al cumplimiento de los objetivos y las metas. Las organizaciones deben preocuparse y mantener la motivación de sus empleados, implementando estrategias que potencialice el desempeño de sus funciones además su crecimiento personal y profesional.

Por lo anterior, se hace necesario determinar el impacto del actual proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo para el cumplimiento de los objetivos empresariales; por lo que se establecieron tres objetivos específicos que se cumplirán al final de la investigación dentro de 4 capítulos así; capítulo I con la descripción del contexto, planteamiento del problema y pregunta de investigación, objetivos general y específicos, justificación; capítulo II con marco de referencia constituido por lo conceptual, teórico y empírico; capítulo III la metodología con el tipo-diseño de investigación, participantes, instrumentos de recolección, estrategia del análisis y consideraciones éticas; y el capítulo IV con resultados, discusión, conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

Descripción del contexto general del tema.

La gestión y desarrollo del talento humano, es una metodología que ayuda a las organizaciones a alinear sus estrategias con el capital humano, coadyuvando paralelamente al desarrollo personal de sus colaboradores (Agudelo, B. 2019), es así como la gestión de recursos humanos juega un papel muy importante, ya que su fundamentación es el cubrimiento de los puestos de trabajo dentro de la organización, teniendo en cuenta como candidatos al personal que ya hace parte de la misma, trasladando el talento humano o dando ascensos dentro de la organización (reclutamiento interno), factor que contribuye a la motivación de los colaboradores (Camacho y Pineda, 2016); de la misma manera Maldonado, E. (2018), habla sobre la verificación de los futuros empleados con el fin de que tengan actitudes y capacidades que a través del tiempo las ponga a disposición de la organización (reclutamiento externo), es así como las empresas quieren reclutar personas calificadas para las vacantes que ofrecen.

El proceso de reclutamiento ha evolucionado, se habla que fue utilizada en la primera guerra mundial en la selección de oficiales y reclutas; posteriormente su primera aplicación fue en la revolución industrial donde las empresas lo utilizaron para la búsqueda de empleados,

luego aumento en la década de los 80 y 90 con la era de la tecnología 1.0 y la comunicaciones y hoy en día con la llegada de la tecnología 2.0 ha puesto un gran avance para el reclutamiento y selección de personal del siglo XXI, (Romero J, 2016).

De acuerdo al artículo “Tendencias de reclutamiento en Colombia”, escrita por Alex Dono Managing director de Hays Colombia, se puede decir que el reclutamiento, se ha convertido en la columna vertebral de las organizaciones globales y Colombia no es la excepción (Dono A, 2016), este artículo muestra unas cifras sobre lo que busca las organizaciones a la hora de reclutar y seleccionar. En primeras instancias, con el 57% busca personas comprometidas, luego con un 26% personas innovadoras y por último con un 13,3% que se adapten rápidamente a las necesidades de la organización, además manifiesta que entre las soft skills más deseadas son, líderes con ejemplo 22%, con inteligencia emocional 17%, visionarios 18%, con capacidad para la resolución de conflicto 16% y por último personas con tomas de decisiones 24%, de igual manera esta revista manifiesta que hoy en día juega un papel muy importante a la hora de realizar reclutamiento las tecnología de la información y las comunicaciones, (Dono A, 2016).

Planteamiento del problema

La empresa Aguas Putumayo es una empresa privada, su negocio es la venta de agua potable tratada mediante ultrafiltración por osmosis inversa, ozonización y rayos UV. Actualmente con 27 empleados de áreas administrativa y operativa; existe un sistema de reclutamiento de personal interno y externo, de acuerdo a su directiva es muy débil en cuanto al reclutamiento interno, factor que está causando desmotivación en los empleados, existe preocupación ya que afecta los objetivos y metas empresariales. El reclutamiento interno funda curiosidad entre los colaboradores de una organización, ya que esto hace que ellos crezcan profesionalmente, estén en todo momento motivados y se alineen a los objetivos y metas de la empresa (Cansino. A, 2015)

Teniendo en cuenta la problemática, el presente trabajo de investigación tiene como fin, determinar el impacto actual del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa. Lo anterior verificando cuales son los procedimientos actuales, analizando los índices de motivación con relación al proceso de reclutamiento, como también al describir la relación que existe entre el reclutamiento y la motivación.

Pregunta de investigación.

Dicho esto, resulta conveniente preguntarse ¿Cómo impacta el actual proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo para el cumplimiento de los objetivos empresariales?

Hipótesis.

El proceso de reclutamiento actual de la empresa Aguas Putumayo ubicada en Mocoa, impacta directamente en la motivación de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Objetivo general.

Determinar el impacto actual de los procesos de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Objetivos específicos.

Verificar como es el actual proceso de reclutamiento de personal en la empresa Aguas Putumayo.

Analizar los índices de motivación presentados en la empresa de Aguas Putumayo con relación al proceso de reclutamiento.

Describir la relación que existe entre el actual proceso de reclutamiento y la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo.

Justificación.

La presente investigación va enfocada a determinar el impacto actual del proceso de reclutamiento en la motivación de los empleados en la empresa Aguas Putumayo, además ayudara a observar el impuso que tiene los mismos (Reclutamiento y Motivación) en el cumplimiento de los objetivos empresariales; se considera que elegir un empleado con buenas cualidades y actitudes para desempeñar un cargo es de vital importancia, toda vez que el reclutamiento tanto interno como externo es el primer paso para la selección del mejor candidato.

Es de mencionar, que el reclutamiento como parte de la gestión del talento humano reviste importancia en el mundo como en Colombia, las organizaciones avanzan a pasos agigantados socialmente, políticamente, económicamente y culturalmente, por lo que se busca colaboradores con cualidades que contribuyan en innovación, a implementar nuevas tecnologías y adquirir nuevas inversiones, siendo un factor importante para su crecimiento.

De allí nace la importancia de realizar la investigación, ya que se ha identificado dificultades en el proceso de reclutamiento interno afectando la motivación de empleados y la productividad; resultado de hacer un mal proceso de reclutamiento y selección de personal, sin tener en cuenta el análisis del puesto, el perfil, experiencia y capacidades requeridas, en últimas se afecta al personal que está laborado sintiéndose estancados, pensando que no tienen prebendas laborales y surgimiento, además que se incrementa las horas laborales debido que la persona que ingreso no tiene la habilidades necesarias y los compañeros tienen que ayudarlo.

Finalmente, las empresas avanzan a un modelo de producción integral e incluyente, el mundo se enfrenta con nuevas formas de reclutamiento y motivación de personal, originando retos en la productividad, por lo anterior se quiere obtener información que demuestre el desafío de las organizaciones para contar con personas adecuadas y con idoneidad, que se ajusten a los perfiles del cargo, que mantengan una sinergia entre la motivación y los objetivos empresariales.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

En el marco de referencia se dará a conocer los principales conceptos de investigación junto a la teoría que sustenta el proyecto sobre el modelo de gestión, propuesto por Martha Alles, lo anterior basado en las propuestas de cada autor.

Marco Conceptual.

En atención al planteamiento del problema y los objetivos, el presente marco conceptual definirá las variables más importantes como son reclutamiento y motivación, para entrar en contexto sobre la problemática a desarrollar.

El reclutamiento puede definirse, como la forma en que las organizaciones o empresas captan a las personas o colaboradores que tiene capacidades y actitudes para ostentar un determinado cargo dentro de la misma, es de anotar que esta captación busca que tenga muchos participantes, con el fin de seleccionar a uno de ellos, (Franco y Oquendo, 2020, p. 10).

De la misma manera Chiavenato, señala que el reclutamiento es un conjunto de procedimientos y metodología, cuyo objetivo es cautivar a personas y colaboradores que tenga actitudes y que sean potencialmente competentes para desempeñar un cargo dentro de la empresa, este reclutamiento debe partir de las necesidades futuras y actuales de la organización (Chiavenato, 2008, p. 149 citado por Franco, 2020, p. 10), de la misma manera este autor dice que el reclutamiento se puede realizar de dos maneras.

La primera manera mediante el reclutamiento interno; cuando se tiene una vacante en la empresa, este se puede ocupar mediante el reacomodamiento de sus colaboradores, mediante movimiento horizontal, movimiento vertical y movimiento diagonal, hay que decir que esta clase de reclutamiento tiene unas ventajas como; es más rápido y económico, es un principio de motivación para el colaborador, se invierte en capacitación y desarrolla una sana competencia (Franco y Oquendo, 2020, p. 10).

Y la segunda manera mediante el reclutamiento externo, sí hay una vacante, la empresa buscara cubrirla con un candidato externo, mediante los métodos de reclutamiento, ventajas; nueva experiencia, aprovecha la inversión en capacitación realizada por otra organización (Franco y Oquendo, 2020, p. 10).

Mientras tanto, se tiene que frente a la motivación existe gran cantidad de definiciones, pero para esta investigación se va a tomar las siguientes con el fin de que ayuden a la conceptualización; de acuerdo a Peña y Villon (2017), indica que es la conducta que realiza el ser humano motivado por elementos externos e internos para satisfacer una necesidad, lo que hace que genere la energía correspondiente dentro de la persona para que mediante la ejecución de actividades pueda lograr los objetivos y metas propuestas (p.182).

Por otra parte, Olarte manifiesta que la motivación son las actividades que realiza una persona con el fin de satisfacer una necesidad individual, en donde tiene gran importancia los procesos psicológicos, ya que estos son lo que los dirige y da persistencia para cumplir sus objetivos, (Olarte, 2017, p.11).

En atención a los significados y definiciones de las variables de estudio como es el reclutamiento y la motivación, Manco, C. (2018), manifiesta lo siguiente.

Si se comete errores en el proceso de reclutamiento tanto interno como externo, además si en el mismo, no se tiene en cuenta los procesos y procedimientos estandarizados para tal fin, es probable que se presente dentro de las organizaciones una mala selección de personal o colaboradores, ya que estos no van a cumplir los requisitos solicitados, factor que repercute en la motivación del personal y las relaciones interpersonales (clima laboral), causando traumatismo en la productividad y calidad del trabajo (p.21).

Rodríguez, J. y Calcerrada, S. (2020), dice que las organizaciones son exitosas, con el personal apropiado, en el momento preciso y con la motivación debida para adelantar de la mejor manera las funciones que le corresponde; también al igual que Manco estos dos autores afirman

que si realiza un mal proceso de reclutamiento, también se realizaría un mal proceso de selección y bajo este contexto sería muy difícil cumplir los objetivos de la organización.

Marco Teórico.

Para profundizar en la pregunta problema y dar cumplimientos a los objetivos de la investigación, se tomará como referente teórico a la escritora argentina Martha Alles, teniendo de presente el libro “Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias”.

Dentro de la teoría se encontró, que para Alles (2015), cuando se hace un adecuado proceso de reclutamiento gana la empresa y gana el empleado, ya que tanto la empresa como el empleado están llenos de expectativas y objetivos que desea cumplir, y es allí, cuando Alles manifiesta que se realiza un buen reclutamiento, toda vez que durante este proceso se va a empezar a mostrar una empatía tanto de la empresa con el colaborador y viceversa mente, factor que coadyube a que allá una adecuada correspondencia con el único fin de cubrir las expectativas y los objetivos propuestos por ambas partes (**necesidades**). Es así, como ella manifiesta que para que lo anteriormente se dé (empatía y correspondencia), las organizaciones deben tener de presente que hay dos formas de reclutamiento, el interno y el externo y que cada uno tiene unas ventajas y desventajas, ver figura 1.

Figura 1.

Ventajas y desventajas del reclutamiento de personal.

	RECLUTAMIENTO INTERNO	RECLUTAMIENTO EXTERNO
¿Qué es?	Los candidatos son trabajadores de dentro de la empresa	Se buscan los candidatos fuera de la empresa
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> - Es una manera rápida y barata de encontrar candidatos. - El trabajador ya conoce la empresa y ya está adaptado - Es muy motivador para nuestros empleados, que ven que se les tiene en cuenta cuando surge una vacante 	Podemos conocer a más candidatos que sean más idóneos para el puesto.
Inconvenientes	<ul style="list-style-type: none"> - Nos limitamos las posibilidades de acceder a más candidatos. - Pueden surgir conflictos entre los propios trabajadores que rivalizan por el mismo puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Este procedimiento es más caro - Podemos desmotivar a los trabajadores por buscar empleados fuera

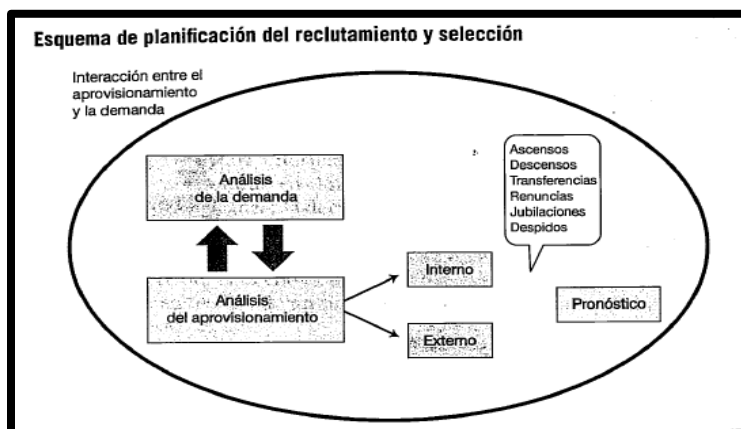
Nota: Ventajas y desventajas que tiene el proceso de reclutamiento de personal en las organizaciones. Tomada de (Martínez, 2020).

A hora bien conociendo las ventajas y desventajas del proceso de reclutamiento tanto interno como externo, en donde esta autora muestra las variables de favorabilidad e inexactitud en cada uno de estos procesos, es muy importante mencionar, que si se parte de un acertado

proceso de reclutamiento la selección de personal va a ser más sencilla, por lo que ella recomienda seguir el esquema de planificación de reclutamiento y selección. Ver Figura 2.

Figura 2.

Esquema de planificación del reclutamiento



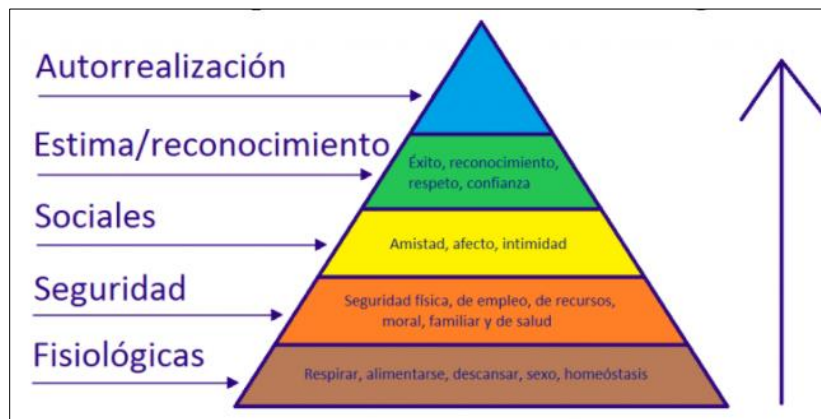
Nota: explicación del esquema de planificación del reclutamiento teniendo en cuenta la demanda y aprovisionamiento. Tomada (Alles, 2015).

Este esquema muestra, que las organizaciones debe realizar en el proceso de reclutamiento un análisis de demanda, lo anterior para observar si lo que ellos busca se encuentra en el mercado y que tanta posibilidades hay de conseguirlo entre otra variables, segundo realizar un análisis de aprovisionamiento, si el personal que necesita lo consiguen mediante un reclutamiento interno o externo, pero por lo general, la autora recomienda que durante este proceso lo más recomendable es agotar el aprovisionamiento interno (reclutamiento interno), ya que este ayuda a la motivación del personal y habrá mejor empatía y productividad.

En atención a lo anteriormente expuesto, Alles dice, que dentro de un procesos de reclutamiento interno o externo uno de los primeros pasos es comprender a cada una de las personas que se desean captar y posteriormente seleccionar para la organización, ya que es sumamente importante analizar cada una de sus necesidades, lo siguiente para comprender como estos las van satisfacer dentro de la empresa, y para la autora poder explicar las necesidades que tiene un empleado toma como referencia la pirámide de Maslow elaborada en 1954, ver figura 3.

Figura 3.

Pirámide de las necesidades de Maslow.



Nota: Pirámide de las necesidades de Abraham Maslow en dónde Martha Alles explica las necesidades de un trabajador. Tomado de (Alles, 2015).

Bajo esta pirámide de necesidades, ella muestra que las personas en primera instancia y teniendo en cuenta la jerarquía de abajo hacia arriba, lo que busca es satisfacer las necesidades primarias y secundarias como son, las necesidades filosóficas básicas (comida y vivienda) y las de seguridad (empleo y seguridad social), a partir de lograr estas dos primeras parte, posteriormente el trabajador o empleado quiere seguir escalando dentro de la misma organización buscado que lo respeten, ser estimado, que le den estatus y que lo hagan parte de la misma tanto en los fracasos como logros; y un factor muy importante es que ellos buscan su autorrealización, teniendo en cuenta como autorrealización satisfacer las necesidades propias y poner en práctica sus capacidades y potenciales. Por consiguiente, cada vez que el colaborador o trabajador, va supliendo cada una de estas necesidades, él va adquiriendo compromisos, entusiasmo y lealtad por la empresa u organización y por consiguiente se va a sentir motivado y satisfecho del trabajo que está realizando factor que contribuye en los objetivos empresariales (Alles, 2015, p.170)

Y es que esto que ha indicado Martha Alles, lo ratifica (Novoa, 2017), quien dice la motivación se ha vuelto un tema muy relevante en el entorno laboral, ya que este influye directamente e impulsa al empleado a aumentar su rendimiento y competitividad laboral, es así, que un empleado motivado es comprometido con su empresa, realiza su trabajo con valor agregado, siente apoyo para superarse profesionalmente y económicamente. Al aumentar su

rendimiento laboral, este se ve reflejado en la productividad, la cual aporta al cumplimiento de metas organizacionales, por ende, es importante la implementación de estrategias, técnicas o modelos que promuevan la motivación en las empresas y despierte la satisfacción laboral.

Abonado a lo anterior, es importante mencionar que la gestión del talento humano tiene un nuevo desafío para el presente y el futuro laboral, este es la motivación de los empleados y aunque los ultimo tiempos se ha abordado el tema, no se ha dado la importancia que requiere, no obstante, se tiene presente que los recursos humanos son considerados como la mayor ventaja competitiva y por otros como el activo más valioso de una empresa (Peña, 2015).

Con este dúo de procesos (reclutamiento – motivación) Hernández (2016) manifiesta que cuando hay vacantes en una empresa es bueno recurrir primeramente al reclutamiento interno, en caso de que no haya los posibles aspirantes al cargo, realizar el reclutamiento externo. La primera modalidad de reclutamiento permite tener personal conocido y familiarizado con la empresa, promoviendo de esta forma los ascensos, impulsando a la profesionalización de los empleados, estimulando la motivación y por último despertaran un espíritu competitivo.

De la misma manera la autora, dice que el reclutamiento es un conjunto de procedimientos y herramientas tendientes a captar las personas adecuadas para que ocupen un cargo dentro de una organización, actividades que no son nuevo, al contrario son herramientas que cada día ha ido evolucionando en pro de realizar la mejor selección de personas, así mismo, manifiesta que si se realiza de una manera adecuada ambas partes van a ganar ya que tanto empleado como empleador tienen unas expectativas y si estas se cumplen, va a ver un ambiente motivacional que ayuda a salir adelante la organización

Es por esta razón que ella da unas pautas frente al reclutamiento como son: 1). Verificar adecuadamente los perfiles, 2). Analizar la trayectoria de los postulantes, 3). Realizar entrevistas profundas, 4). Pruebas técnicas adecuadas, 5). selecciona en una sola instancia y 6). no aceptar personas que no corresponden con el nivel del puesto, factores que se van a tener en cuenta en la investigación para saber cómo las empresas Agua Putumayo está realizando el reclutamiento. Estas son las principales pautas; pueden existir otras. En cualquiera de estas situaciones es conveniente que la empresa tenga una política definida, aunque no rígida.

Por último, es bueno mencionar que entre toda la literatura estudiada para este trabajo Hecmary, (2016) dice, se ha determinado que el crecimiento y desarrollo económico del mundo, hizo que surgen nuevos retos en materia de reclutamiento, proceso que ha tomado importancia

para la adquisición de mano de obra calificada, dentro de las organizaciones; de la misma manera Cancinos (2015), siguiendo lo que manifestaba Hacmary dice, esta es una herramienta que se utiliza con el fin de que en unos despierte el interés de laborar en determinadas organizaciones y en los otros realizar una buena gestión dentro de las organizaciones para ir ascendiendo dentro de la misma, además que se incentive a la motivación y satisfacción interna por las vacantes ofrecidas.

Por consiguiente, y teniendo en cuenta este marco teórico y la teoría de Martha Alles, el trabajo de investigación se va a enfatizar en el proceso de reclutamiento teniendo en cuenta las pautas expuestas por esta autora, de la misma manera en las necesidades de los empleados dentro de la organización explicada por Alles desde la pirámide de Maslow.

Marco Empírico.

Frente a los hallazgos más importantes encontrados en las investigaciones y revisiones anteriores, se puede determinar lo siguiente.

Tabla 1.

Hallazgos y conclusiones de investigaciones

Autor	Lugar	Conclusión
Franco, S., & Oquendo, L. (2020)	En la empresa ICE MAN SERVICE S.A.S. de Barrancabermej a Colombia.	Mediante método inductivo, Realizan encuesta a 12 empleados, para determinar el reclutamiento, selección y motivación en la personas que laboran en la misma determinado; Que para que haya un buen reclutamiento interno y una buena motivación en los colaboradores de las organizaciones, se debe promulgar la capacitación, lo anterior para que ellos afiancen sus conocimientos y puedan así lograr tanto los objetivos personales como institucionales.
Peña y Villon (2017)	Universidad Estatad Península de Santa Elena, UPSE, La	Mediante una metodología hermenéutica y la experiencia descriptiva de reflexiones bibliográficas, realiza estudio de la motivación laboral. Cada colaborador tiene unas necesidades distintas, por lo que las empresas deben estudiarlas para satisfacerlas de forma oportuna; entre las necesidades que

	Libertad, Ecuador.	presentan algunos empleados está el de ascender dentro de la organización, factor que coadyuva en la motivación y el ambiente laboral y más cuando han realizado un sacrificio para capacitarse.
Sierra & Ciro (2018)	Empresa EMTELCO S.A.S. y CORONA S.A de Medellín, Colombia.	Mediante una metodología descriptiva y un enfoque cualitativo entrevistas a 5 colaboradores, sobre la influencia del proceso reclutamiento de personal concluyendo; todo proceso de reclutamiento y selección de personas, es un factor que influye en la motivación y productividad de las organizaciones; mediante estos dos procesos, las organizaciones determinan la calidad del talento humano que tiene y así mismo podrá tomar un curso de acción para fortalecer el saber y el saber hacer mediante la capacitación.
Rodríguez & Calcerrada (2020)	Empresa Automnibus Interurbanos, S.A Madrid, España.	Mediante una investigación descriptiva y metodología cualitativa, se entrevista a 432 trabajadores el cual dio como conclusión, que cada día se está observando que el mercado mundial está más competitivo, y las empresas u organizaciones que quieran salir adelante dentro de la globalización, deben ser más competitivos, preocuparse por la implementación de estrategias para fortalecer la gestión de recursos humanos, específicamente los procesos de reclutamiento y selección del personal con competitividad, ya que de estos procesos depende el presente y futuro de las mismas.
Cancinos, A. (2015)	Ingenio Azucarero de la Costa Sur, Quetzaltenango Ciudad en Guatemala.	Mediante una investigación descriptiva, manifiesta que si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, por lo que se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores, de la misma manera Informar al

candidato en el momento de hacer el proceso de selección, sobre las responsabilidades del puesto de trabajo, el nivel de estrés al que será sometido, horarios, condiciones y salario desde la entrevista inicial.

Nota: Se evidencia las conclusiones y hallazgos de las investigaciones consultadas.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El presente proyecto de investigación se adelantó con un enfoque mixto y además es realizado bajo método descriptivo, se hace esta elección ya que para el proceso y técnica de recolección de datos se emplea herramientas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevista); el método descriptivo se centra en analizar y exponer resultados que orienta y permite dar respuesta a la pregunta de investigación de este estudio.

Cuando se habla de enfoque mixto se debe tener en cuenta que llega a ser comprendido como “un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (Tashakkori y Teddlie, citado en Salas, 2019). Por lo anterior, una característica de la investigación cuantitativa para Guelmes y Nieto (2015) es la recolección de datos y su análisis para dar respuesta al problema planteado, pero bajo un método numérico y estadístico, estos datos darían a conocer el comportamiento de una población de forma exacta; por otra parte, en investigación cualitativa Cueto (2020) plantea que la obtención de datos proviene de una conducta observable (comportamiento) o herramientas que exponen una narración o en un escrito una situación que vive el sujeto de estudio, el rol del investigador es fundamental para analizar las palabras y discursos, obteniendo información subjetiva.

Participantes.

Debido a que se pretende determinar el impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de funcionarios de la empresa Aguas Putumayo; se hace necesario que sea la totalidad de las personas que hacen parte de la empresa; y se toma como muestra 15 participantes de los cuales 02 son directivos, 05 son administrativos y 08 son colaboradores, estas personas tiene ciertas características entre ellas la edad se encuentra entre 18 a 40 años, pertenecientes a la misma región en este caso del departamento de Putumayo, se encuentran entre los estratos 1 y 2, la distribución por género es 09 hombres y 06 mujeres, entre los niveles de escolaridad se tiene

02 profesionales, 05 técnicos y 08 bachilleres. Es de tener en cuenta que los criterios de selección son disponibilidad, oportunidad, conveniencia y pertinencia; más no algo estadístico.

Instrumentos de recolección de datos.

En el presente estudio de enfoque mixto se hace necesario el uso de dos herramientas para la recolección de datos como la encuesta (cuantitativo) y la entrevista (cualitativo); haciendo una definición de estas herramientas para Granados (2020) define encuesta como una técnica y su principal característica es que puede ser aplicada a un gran número de personas, sus preguntas vienen con opciones de respuesta por lo general tipo Likert, lo cual arroja datos con validez y exactos. En la investigación se aplicó a los directivos una encuesta con 15 preguntas cerradas en escala Likert de 1 a 4 donde 1 es totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo; por otra parte, Caballero (2017) dice que en entrevista el propósito es la obtención de datos más abiertos, y se trata de una comunicación verbal entre el participante y el investigador, para su diseño se debe tener en cuenta previamente el tema de estudio. Por esta razón, se diseñó un formato estructurado que consta de 12 preguntas de tipo abierto, donde se obtendrá información de la motivación de los colaboradores sobre el proceso de reclutamiento interno.

Estrategia del análisis de datos.

En el desarrollo de la investigación es necesario tratar los datos arrojados por los instrumentos de medición para este caso la encuesta y entrevista; por lo anterior, la información obtenida se registra en una base de datos mediante el programa estadístico Excel de Microsoft, en una hoja de cálculo se adelanta el análisis de los datos cuantitativos de la encuesta, de la misma manera en cuanto a los resultados cualitativos se unifica criterios de las variables de estudio; lo anterior permite obtener resultados óptimos organizados en tablas y graficas que se expondrán en el próximo capítulo.

Consideraciones éticas.

En primera medida la ética profesional del psicólogo contemplada en la Ley 1090 del 2006, en el artículo 2 numerales 1, 2, 5, 6 sobre la competencia, confidencialidad, bienestar del usuario y responsabilidades que se tiene al momento de asumir este tipo de casos; se elabora la investigación bajo los principios generales del código deontológico y bioéticos de los psicólogos como son, beneficencia y no maleficencia, autonomía, la justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad (Titulo VII, cap. I, art. 13), además artículos 10, 23, 24 y 25, que establece las obligaciones y deberes del profesional en psicología. Se realiza la correspondiente notificación y

firma del consentimiento informado por los participantes, contemplado en el artículo 6 literal E y artículo 14 y 15 de la resolución 8430 de 1993, además se tiene en cuenta los artículos del 5 al 15 del título II y capítulo I sobre los aspectos éticos de la investigación en seres humanos.

Capítulo 4.

Resultados.

Se presentan los resultados del trabajo de campo realizado con el personal directivo, administrativo y colaboradores, de la empresa Aguas Putumayo del municipio de Mocoa del departamento del Putumayo.

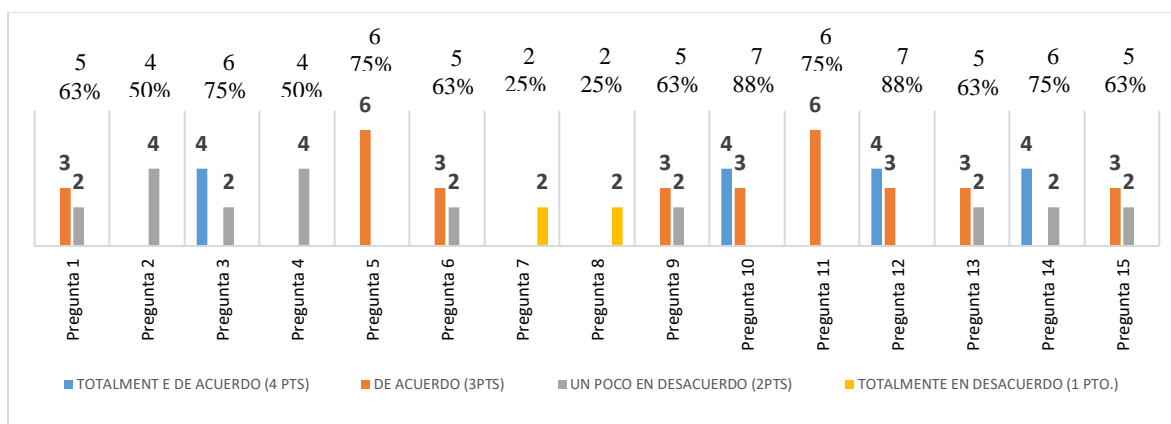
Con el fin de verificar como es el actual proceso de reclutamiento del personal en la empresa Aguas Putumayo, se ejecutó una escala de Likert elaborada por los investigadores, en la que se pretende determinar cuáles son los requisitos que aplica la empresa a la hora de realizar el reclutamiento. Esta escala fue contestada por la gerente y la encargada de recursos humanos, siendo los resultados los que se detallan a continuación.

En la empresa se puede determinar que el porcentaje de aplicación del proceso de reclutamiento es del 63%, para lo cual se utiliza una sencilla regla de tres. Ver tabla 2 y graficas 4 y 5 en anexos, páginas 26-27.

$$\begin{array}{rcl} 120 \text{ puntos} & 100\% & \\ \text{-----} & \text{-----} & = \text{Resultado } 63\% \\ 75 \text{ Puntos} & ? & \end{array}$$

Figura 4.

Gráfico de respuestas encuesta del proceso de reclutamiento.



Nota: Respuesta a cada una de las preguntas de la encuesta del proceso de reclutamiento de la empresa Agua Putumayo

Por consiguiente y verificada la gráfica No. 4, se evidencia que el proceso de reclutamiento utilizado por la empresa Aguas Putumayo, tiene las siguientes fallas.

Tanto la gerente como la encargada de recursos humanos respondieron en la pregunta 7 y 8, estar totalmente en desacuerdo 25% (2 puntos), frente a la aplicabilidad de pruebas psicométricas en los puestos de trabajo con el fin de recolectar información. De la misma manera frente a la respuesta de la pregunta 4, se evidencia que en las empresas muy pocas veces realizan el análisis y definición del perfil con tan solo 50% (4 Puntos), como también en pregunta 2, se observa que pocas veces realizan ofertas de trabajo, tan solo con el 50% (4 Puntos), factor que hace que el proceso de reclutamiento no sea imparcial. Por último hay un factor que llama bastante la atención es la respuesta a la pregunta 13, ya que muestra que en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Aguas Putumayo, el jefe o jefes, no están constantemente supervisando este procedimiento, calificándolo con un 63% (5 Puntos).

De la misma manera para determinar la motivación que se obtiene mediante el proceso de reclutamiento se realiza una entrevista a los colaboradores que consta de 13 preguntas a lo que ellos respondieron de la siguiente manera:

Pregunta: ¿Qué tan motivado me encuentro en la empresa? A 7 Empleado de los 13 entrevistados manifestaron encontrasen motivados, las principales razones son; que gracias a la empresa tienen trabajo y están cubriendo las necesidades básicas, de la misma manera piensan que el salario es bueno, los otros 6 empleados, no se encuentran motivados, debido a la insatisfacción con el salario que reciben, al poco importancia que le prestan al trabajo que realizan y a que dentro de la empresa no hay oportunidades de salir adelante.

Pregunta: ¿Mí puesto de trabajo me motiva? A 8 Empleados de los 13 entrevistados se encuentran motivados, las principales razones son; conocer las actividades y funciones que desarrollan ya que facilita las tareas y el reconocimiento de las directivas por el trabajo que desarrollan, mientras que 5 empleados manifiestan no está satisfechos, ya que ellos quieren tener un nuevo cargo y ser promovido o ascendido dentro de la empresa.

Pregunta: ¿Me motiva el método de selección de personal utilizado en la empresa? A 8 empleados, no se encuentran motivados, el principal motivo es que la mayoría de empleados ingresan por recomendaciones o sugerencias de otras personas y no por sus capacidades y actitudes, otro factor es que mediante este método que está utilizando la empresa para la selección de personal a ellos no los están teniendo en cuenta para los ascensos; los otros 5

empelados, si están satisfecho con este método, la principal razón es ellos si se han beneficiado con esta forma de reclutamiento y selección.

Pregunta: ¿Cuándo contratan a una persona nueva para un puesto superior al que me encuentro me motiva? A11 empleados, contestaron que no las motiva, las principales razones de sus desmotivación son, no haberlos tenido en cuenta, no valorar su capacitación y estudios ya que ellos en muchas ocasiones tienen las cualidades y actitudes que la persona que ingresa, de igual manera manifestaron que para eso se preparan y dan todo a la empresa.

Pregunta: ¿Cuándo un compañero es promovido a un puesto superior me motiva? A11 Empleados si los motiva, siempre y cuando esta promoción o ascenso sea por mérito y actitudes y no por recomendación, otro factor que los motiva es que así se abren más puertas para ellos también poder ser promovidos; a solo dos empleados no los motiva.

Pregunta: ¿Me motiva que me permitan formar parte de una convocatoria para un ascenso? A10 Empleados los motiva, la principal razón, es que al ser convocados los hacen sentir valorando por la empresa, los entusiasma a seguir haciendo las cosas bien, como también ayuda a que se preparen más para mejorar las competencias, a tan solo 3 empleados no los motiva, ya que en lo que llevan en la empresa no ha visto que realicen esas clase de oportunidad de la misma manera contestaron que la empresa no le garantiza que al ser convocados asciendan.

Pregunta: ¿Me motiva ser considerada la persona correcta para un ascenso dentro de la empresa? A12 Empleados lo motiva, debido a que esto demuestra que los jefes le reconocen el trabajo y esfuerzo que hacen día tras día pasa ser mejores y ayudar a cumplir las metas de la empresa, solo a 1 empleado no lo motiva

Pregunta: ¿Me motiva ser postulado para reconocimientos (ascenso, permisos, bonos, estudios), por los resultados? A 11 empleados si los motiva, la principal causa, esto le mejoraría la calidad de vida de cada uno de ellos, de igual manera es que esto demuestra que la empresa les reconoce el trabajo y esfuerzo que realizan por sacarla adelante. Tan solo a 2 empleados no motivarle estos incentivos o postulaciones.

Pregunta: ¿Me motiva la relación con mi jefe inmediato y mis compañeros? 9 Empleados si los motiva, la mayor razón es que esto hace que mejora el ambiente laboral y el trabajo en equipo, otro factor que manifiestan es que no los hacen sentirse excluidos de la misma; tan solo 4 empleados no los motiva tener buenas relaciones con sus jefes y compañeros.

Pregunta: ¿Me motiva el no ser promovido luego de una convocatoria y que contraten a una persona externa para ocupar el puesto? 10 Empleados se siente desmotivado, la principal razón es que le hacen perder el tiempo capacitándose y preparándose para lograr ser promovidos y seleccionan a otras persona que no conoce la empresa, factor que los hace sentirse pocos valorados, solo 3 empleados manifestaron que no le presta atención a este tema ya que los reclutamientos y selección no los hacen por méritos sino por recomendaciones.

Pregunta: ¿Me motiva el considerar tener una carrera profesional en la empresa? A 10 empleados si los motiva, la principal razón es que darían todo por dejar lo aprendido ya que les ayudaron a sacar adelante sus objetivos personales, factor que consideran sumamente importante tanto para la empresa como para ellos.

Discusión.

Teniendo en cuenta los instrumentos utilizados en esta investigación para obtener los resultados y realizando la comparación con la teoría de Martha Alles, se puede llegar a la siguiente discusión o comparación.

En primera instancia al verificar las 6 pautas que brinda Alles para que dentro de las organizaciones se dé un buen reclutamiento se encontró que en la empresa Aguas Putumayo del municipio de Mocoa, lo siguiente.

Primera pauta. verificar adecuadamente los perfiles, Alles dice que este es el primer paso para que haya un buen reclutamiento dentro de las organización, ya que de esta verificación depende que a las organizaciones ingrese verdaderamente el personal que se necesita para las vacantes, al encuestar al gerente y encargada de recursos humanos se pudo determinar que en la empresa tan solo cumple en un 50% en el análisis y verificación de los perfiles, puntaje muy bajo, que al contrastarlo con la entrevista que se le realizo a la colaboradores se puede evidenciar que esto verdaderamente afecta en la motivación de los empleados ya que ellos manifiesta que en la empresa ingresa bastante trabajador por recomendaciones y no por las actitudes y capacidades para el puesto, factor que hace que haya una sobrecarga laborar. **La segunda pauta.** analizar la trayectoria de los postulantes; frente a esta pauta Alles manifiesta que se debe verificar bien las hojas de vida del postulado, si tuene experiencia o si ha trabajado en algo a fin a la vacante solicitada, por lo que al contrastar la encuesta realizada a la gerente y encargada de recursos humanos, se tiene que la empresa cumple con esta pauta en un 63%, el cual al cotejar con los colaboradores en la entrevista, se puede evidenciar a que a pesar que el 68% de los trabajadores

no están de acuerdo con el proceso de reclutamiento y selección de la empresa ya que ingresan muchos por recomendación, también se puede decir que en esta pauta la organización tiene en cuenta a sus colaboradores para los diferentes reclutamientos; factor que hace que el 54% de ellos estén motivados en la empresa y el 62% en sus puestos de trabajo. **En la tercera pauta.** Realizar entrevistas profundas; de acuerdo Alles este proceso es el que más tiene influencia en la decisión final en la selección de un candidato, frente a esta pauta la encuesta muestra que en la empresa Aguas Putumayo tiene un nivel de cumplimiento del 63%, nivel que es muy bajo frente a la importancia que tiene esta pauta, y es que los mismo empleados reconocen en la entrevista que si se falla en este proceso va a ver una desmotivación general en el equipo de trabajo ya que esto repercute en más horas de trabajo y un mal clima laboral. **Cuarta pauta.** pruebas técnicas adecuadas; en esta pauta la autora dice que son instrumentos informativos que permiten encontrar el candidato final a la vacante solicita, además coadyuvan a conocer diferentes facetas del candidato reclutado y posteriormente seleccionado, al verificar la encuesta realizada al área administrativas se pudo evidenciar que estas no las tienen en cuenta y su calificación es de un 25%, es el ítem más bajo entre las preguntas realizada, factor que crea un vacío motivacional entre los colaboradores y el personal que es seleccionado para ascender dentro la organización.

Como se ha podido evidenciar en lo anteriormente relacionado, en la empresa Aguas Putumayo hay muchas falencias por corregir tanto en el reclutamiento interno como externo, que van en contravía a la teoría seleccionada de Martha Alles y que repercute en la motivación de los colaboradores;

Es así como también se pudo demostrar en la entrevista realizada a los colaboradores de la empresa y que van a favor de la teoría tomada, es que Alles manifestaba que dentro del proceso de reclutamiento se debe verificar que el personal escogido pueda suplir sus necesidades básicas dentro de la organización, lo anterior para que esté motivado dentro de la misma y toma como ejemplo central la pirámide de las necesidades de Maslow, donde manifiesta que el empleado dentro de la empresa debe suplir sus necesidades e ir creciendo jerárquicamente, es así como el reclutamiento interno juega un papel sumamente importante dentro de las organización en el tema motivacional y queda evidenciado cuando el 77% de los empleados de la empresa contestaron que es muy motivante ser convocado a un ascenso o ser promovidos a un mejor puesto, ya que esto, coadyuva a una mejor remuneración económica mejorando el cubrimiento de sus necesidades fisiológicas, los hace sentirse parte de la organización, queridos y

respaldados, además se sienten seguros de las actividades que realizan en pro de sacar las metas y objetivos que necesita la empresa, pero también queda demostrado que cuando en este proceso de reclutamiento no se realiza de la mejor manera y se hace bajo recomendaciones y no por sus actitudes y competencias, los empleados bajan su actividad productiva.

Conclusiones.

En base a los instrumentos utilizados y en relación con el objetivo general, se puede deducir que hay un impacto directo y negativo sobre la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo, por los procesos de reclutamiento, siendo así que 8 de los 13 empleados entrevistados, no se encuentran motivados frente al método de reclutamiento de personal que utiliza la empresa, pues señalan que la gran mayoría de personas que reclutan, ingresan por recomendación y no por méritos o verificación de capacidades y conocimientos para el cargo a desempeñar, siendo así un reclutamiento sin objetividad, el cual da como resultado no contar con la totalidad de personal idóneo en la compañía y aumenta la insatisfacción laboral en los empleados, afectando el cumplimiento eficiente y exitoso de los objetivos de la compañía; también al verificar la encuesta, se puede concluir que entre los requerimientos o exigencias que realiza la empresa de aguas Putumayo para el proceso reclutamiento de personas, se observa un mínimo y regular aplicación y exigencia de estos, tal como se puede justificar con los siguientes datos; en un 50% se aplica el análisis y definición del perfil, la oferta de trabajo tan solo con el 50%, en la aplicabilidad de pruebas psicométricas en los puestos de trabajo un 25%. Presentando grandes falencias dentro de la organización y a la vez un desafío de mejora continua para el gerente y el personal encargado de recursos humanos.

De la misma manera, al analizar los índices de motivación presentados en la empresa con relación al proceso de reclutamiento, se pudo concluir; que frente al proceso de reclutamiento que realiza la empresa Aguas Putumayo, presenta índices de motivación muy bajos, según la información obtenida mediante el desarrollo de la investigación, donde señala que tan solo 54 % de empleados encuestado, se encuentra motivados en la empresa y que 46 % restante no lo están, manifestando estar insatisfechos, por los salarios, poco reconocimiento del trabajo que realizan y las pocas oportunidades de surgir dentro de la empresa. Otra cifra muy diciente es la motivación del puesto de trabajo, donde un 38% de encuestados no estar satisfechos, las principales razones es querer tener un nuevo cargo y ser promovidos dentro de la empresa.

Es así, que al describir la relación que existe entre el actual proceso de reclutamiento y la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo; se concluye que el proceso de reclutamiento y la motivación de los colaboradores de la empresa, es deficiente, la cual se traduce en inconformismo de los colaboradores respecto a su condiciones de trabajo, esto se puede observar en los resultados obtenidos; donde el 85% de las personas encuestadas se han sentidos desmotivadas cuando la empresa ha contratado a una nueva personas en un puesto superior, el 38% del personal encuestado se siente desmotivado en el puesto de trabajo actual, esta situación pasa porque la empresa debe valorar y evaluar más su talento humano. Pues mediante la investigación se logra constatar que los empleados, tiene unas expectativas frente a la organización; donde el 85% de los encuestados, los motiva que los compañeros sean promovidos por la empresa, 77% los motiva que le permita forma parte de una convocatoria para un ascenso, 92% los motiva ser considerado como la persona correcta para un ascenso, 77% (10 empleados) consideran que tener una carrera profesional en la empresa es motivante, de acuerdo a lo anterior es importante manifestar que se les debe dar oportunidad de surgimiento y crecer dentro de la organización, así ayudará tener un mejor clima organizacional, empleados comprometidos, competitivos y leales para su empresa reflejándose en el óptimo cumplimiento de las metas organizacionales.

La presente investigación mixta, indica que la empresa Aguas Putumayo, no cuenta con la implementación de un buen sistema de reclutamiento de personal interno y externo, tal como lo señala los resultados de la encuesta, se aplica tan solo en un 63%, presentando una falla del 37%. Además, se evidencia que las directivas o jefes, supervisan este proceso en tan solo un 63%, constatando una falta de seguimiento, orientación y vigilancia.

Por último, es importante tener presente el modelo de gestión por competencias de Martha Alles, en el proceso de reclutamiento de personal, donde da pautas claves, como brindar primeramente oportunidades al personal que labora dentro de la empresa, que cuente con las competencias y habilidades para la vacante, ya que el personal de esta compañía mostro su inconformismo frente al reclutamiento interno, pues ellos también busca cumplir objetivos personales dentro de la organización, como un ascenso, un mejor cargo, un mejor salario, viéndose reflejado en la satisfacción y motivación laboral, en caso de que no se cumpliera con personal idóneo dentro de la empresa, se remitiría al reclutamiento externo con el fin elegir la personas más adecuada y capacitada para ocupación de vacante laboral.

Limitaciones.

Una de las limitaciones del proyecto de investigación tiene que ver con los instrumentos de recolección de información en este caso la encuesta y entrevista utilizadas, ya que ambos no han sido aprobados por expertos, por lo tanto, no cuenta con una característica de confiabilidad y validez. Pero, sin embargo, fueron útiles al momento de desarrollar el proyecto ya que cada pregunta que contenían los formatos llevaba a obtener información importante para darle cumplimiento a los objetivos planteados desde el inicio.

Otra limitación en cuanto a los instrumentos, fue su aplicación ya que como resultado de la pandemia la empresa Aguas Putumayo aplica restricciones entre las cuales el ingreso de personas externas o aglomeraciones en las instalaciones; aunque la disposición para participar fue adecuada, la aplicación de los instrumentos fue de manera virtual, enviando a los participantes por correo los formatos con las instrucciones; además brindando atención por teléfono ante posibles dudas, por lo anterior, también existió retraso al obtener información debido al tiempo disponible.

Recomendaciones.

A la universidad: dentro del material de estudio de prácticas 1 y 2 incluir videos de egresados donde den a conocer su experiencia en el desarrollo de la materia.

Al programa de psicología virtual: continuar dictando su malla curricular con personas profesionales de gran experiencia que aporten conocimiento a futuros psicólogos en el desarrollo de su labor.

En la materia de investigación organizacional: es el de crear una base de datos que permita el acceso a los estudiantes, a las lecciones aprendidas y buenas prácticas que se dieron de los egresados en sus investigaciones.

Para la empresa: por intermedio del personal directivo y área de talento humano, crear jornadas de acercamiento con la totalidad de sus empleados con el fin de conocer de manera más cercana y directa el inconformismo presentado en cuanto al proceso de reclutamiento y la baja motivación, esto con el fin de crear estrategias de mejora continua.

Referencias bibliográficas

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <http://dx.doi.org/0.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alles, M. (2015). *Gestión por competencias Nueva Edición*. Ediciones Granica S. A. www.granicaeditor.com
- Caballero, L. (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. (Documento de docencia N° 30). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20367/1/2017_NC_El%20camino%20del%20C3%A9xito%20de%20las%20encuestas_Caballero.pdf
- Camacho, M., & Pineda, L. (2016). Diseño de un Modelo de Competencias Laborales para la Fundación Despertar Solidario “FUNDESOL”. (Trabajo de grado). Universidad Del Norte. Barranquilla, Colombia
- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral, Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Cueto, E. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3), 1-2. Recuperado de <https://revistas.uv.cl/index.php/asid/article/view/2574/2500>
- Dono, A. (2016). *Tendencias de Reclutamiento en Colombia*. Revista digital empresarial y laboral. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/tendencias-de-reclutamiento-en-colombia/>
- Franco, S., & Oquendo, L. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el Personal de producción y logística de la empresa ICE MAN SERVICE S.A.S. (Trabajo de pregrado), Universidad cooperativa de, Barrancabermeja, Colombia.
- Gómez, E. (2021). Ilustración Pirámide de Maslow [figura]. Recuperado de <https://www.psicologialaboral.net/articulos/2326/abraham-maslow-motivacion-necesidades-y-piramide/>
- Granados, R. (2020). Theoretical review of methodological tools applied in criminological research. *Derecho y Cambio Social*, (59), 501-511. Recuperado de <https://lnx.derechoycambiosocial.com/ojs-3.1.1-4/index.php/derechoycambiosocial/article/view/261/168>

- Guelmes, E., & Nieto, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(1), 23-29. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100004
- Hecmary, Z. (2016). Proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa de administración y mantenimiento del estacionamiento de un centro comercial ubicado en valencia estado Carabobo (tesis de pregrado). Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3840/hzaidman.pdf?sequence=1>
- Hernández, T. (2016). Implementación de un manual para el reclutamiento y selección de personal en el eco-hostal misterio verde. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Hernandez-Tatiana.pdf>
- Ley N° 1090. Diario oficial de la Republica de Colombia, Bogotá, Colombia, 06 de septiembre de 2006.
- Maldonado, E. (2018). Selección de personal y motivación intrínseca. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango, Guatemala.
- Martínez, J. (2020). Ilustración reclutamiento del personal [tabla]. Recuperado de <http://www.econosublime.com/2020/03/reclutamiento-externo-interno-seleccion-personal.html>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.
- Novoa, A. (2017). La motivación organizacional y su alcance en la productividad de una empresa constructora pymes (Tesis posgrado). Fundación universidad de américa, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7112/1/218937-2017-II-GEC.pdf>
- Olarte, D. (2017). Analizar la importancia de la motivación como eje principal en el incremento de la productividad laborar en las organizaciones colombianas. (Trabajo de pregrado) Universidad Militar, Bogotá, Colombia.

- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A, Península de Santa Elena, Ecuador.
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE, Madrid. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Resolución N° 8430. Ministerio de salud, Bogotá, Colombia, 04 de octubre de 1993.
- Romero, J. (2016). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. (Tesis de pregrado). Universidad Miguel Hernández, Elche, España.
- Rodríguez, J., & Calcerrada, S. (2020). *La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito*. Revista Espacio Vol. 41 (N.º 03) Año 2020. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Salas, D. (2019). *El enfoque mixto de investigación: algunas características*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>
- Sierra, D., & Ciro, Y. (2018). Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S. (Trabajo de grado Administración de Negocios). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Ciencias Empresariales, Bello.

Anexos

Tabla 2.

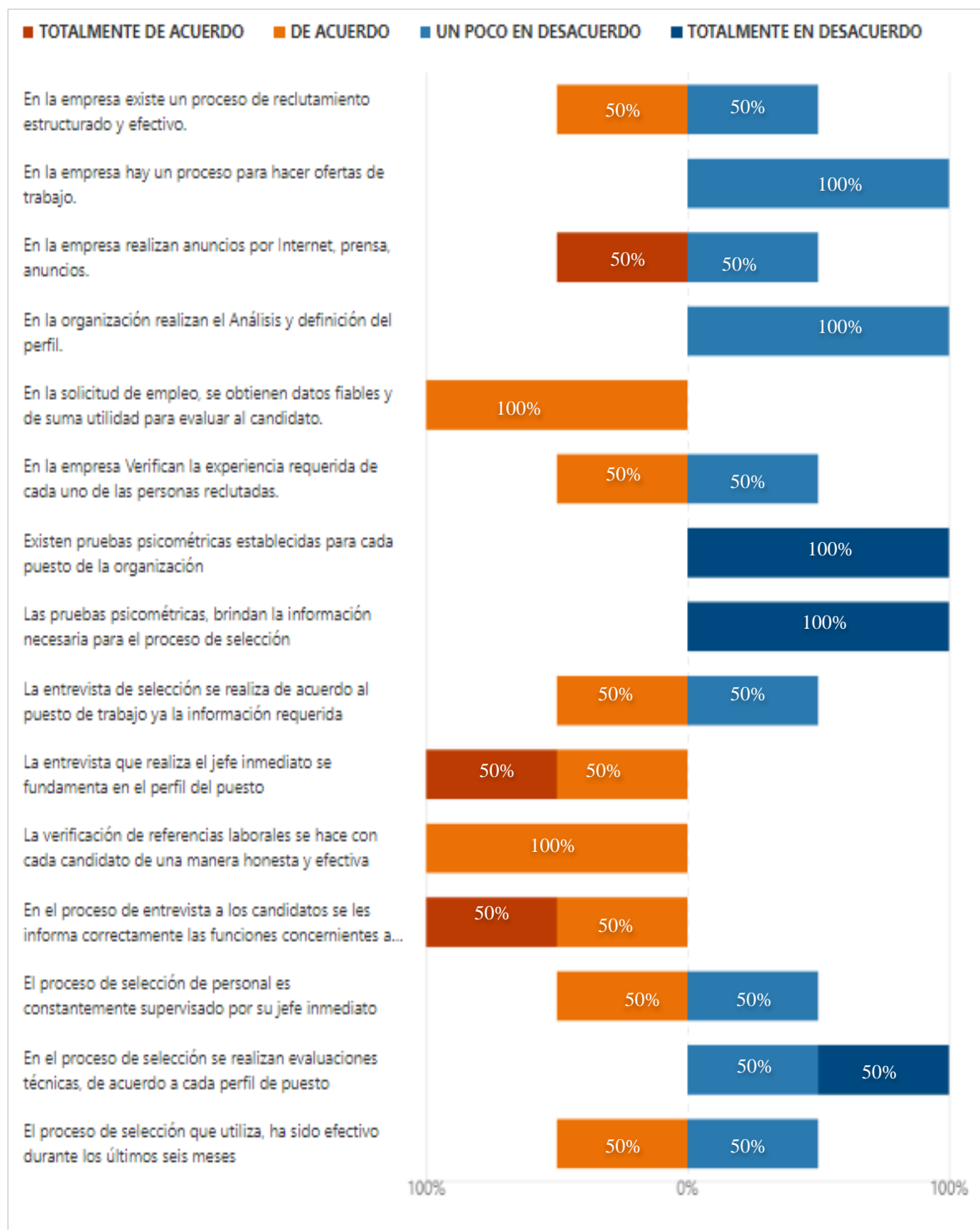
Resultados de la encuesta sobre reclutamiento al gerente y funcionario de recursos humanos

No.	LINEAMIENTOS	TOTALME NTE DE ACUERDO (4 PTS)	DE ACUERD O (3PTS)	UN POCO EN DESACUE RDO (2PTS)	TOTALME NTE EN DESACUE RDO (1 PTO.)	RESUL TADO	%
1	En la empresa existe un proceso de reclutamiento estructurado y efectivo.		3	2		5	63%
2	En la empresa hay un proceso para hacer ofertas de trabajo.			4		4	50%
3	En la empresa realizan anuncios por Internet, prensa, anuncios.	4		2		6	75%
4	En la organización realizan el Análisis y definición del perfil.			4		4	50%
5	En la solicitud de empleo, se obtienen datos fiables y de suma utilidad para		6			6	75%
6	En la empresa Verifican la experiencia requerida de cada uno de las personas		3	2		5	63%
7	Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización				2	2	25%
8	Las pruebas psicométricas, brindan la información necesaria para el proceso de selección				2	2	25%
9	La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida		3	2		5	63%
10	La entrevista que realiza el jefe inmediato se fundamenta en el perfil del puesto	4	3			7	88%
11	La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera honesta y efectiva		6			6	75%
12	En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando	4	3			7	88%
13	El proceso de selección de personal es constantemente supervisado por su jefe inmediato		3	2		5	63%
14	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo a cada perfil de puesto	4		2		6	75%
15	El proceso de selección que utiliza, ha sido efectivo durante los últimos seis meses		3	2		5	63%
TOTAL						75	63%

Nota: Esta tabla muestra la calificación y porcentajes que dieron la gerente y la encargada de recursos humanos al proceso de reclutamiento.

Figura 5.

Porcentajes de respuestas del proceso de reclutamiento



Nota: Porcentajes de cada pregunta sobre el proceso de reclutamiento de la empresa Agua Putumayo

Registro fotográfico



Instrumentos

La entrevista que se presenta a continuación determinar la MOTIVACIÓN QUE SE OBTIENE POR MEDIO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO de personal dentro de la empresa de Aguas Putumayo.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada uno de los enunciados y marque con una X según corresponda a su sentir. Debe responder a cada uno de los ´preguntas, sin dejar ninguno en blanco y manifestar el porqué.

1. Tipo de Selección

Interna _____ **Externa** _____

2. ¿Qué tan motivado me encuentro en la empresa?

SI _____ NO _____

Porque _____

3. ¿Mi puesto de trabajo me motiva?

SI _____ NO _____

Porque _____

4. ¿Me motiva el método de selección de personal utilizado en la empresa?

SI _____ NO _____

Porque _____

5. ¿Cuándo contratan a una persona nueva para un puesto superior al que me encuentro me motiva?

SI _____ NO _____

Porque _____

6. ¿Cuándo un compañero es promovido a un puesto superior me motiva?

SI _____ NO _____

Porque _____

7. ¿Me motiva que me permitan formar parte de una convocatoria para un ascenso?

SI _____ NO _____

Porque _____

8. ¿Me motiva ser considerada la persona correcta para un ascenso dentro de la empresa?

SI _____ NO _____

Porque _____

9. ¿Me motiva ser postulado para reconocimientos (ascenso, permisos, bonos, estudios), por los resultados?

SI _____ NO _____

Porque _____

10. ¿Me motiva la relación con mi jefe inmediato y mis compañeros?

SI _____ NO _____

Porque _____

11. ¿Me motiva el no ser promovido luego de una convocatoria y que contraten a una persona externa para ocupar el puesto?

SI _____ NO _____

Porque _____

12. ¿Me motiva el considerar tener una carrera profesional en la empresa?

SI _____ NO _____

Porque _____

La encuesta que se le presenta a continuación tiene la finalidad de determinar el proceso de reclutamiento de la empresa Agua Putumayo. Esta información será utilizada en el estudio de Practicas II del Politécnico Grancolombiano “IMPACTO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGUAS PUTUMAYO”, por lo cual la información que se obtenga será confidencial y utilizada estrictamente para fines académicos.

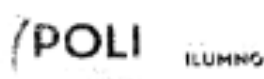
INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada uno de los enunciados y marque con una X según corresponda a los pasos del proceso de reclutamiento a los cuales fue sometido para ocupar el puesto en que se encuentra actualmente en la organización. Debe responder a todos los enunciados, sin dejar ninguno en blanco.

No.	LINEAMIENTOS	TOTALME NTE DE ACUERDO (4 PTS)	DE ACUERDO (3PTS)	UN POCO EN DESACUERDO (2PTS)	TOTALME NTE EN DESACUER DO (1 PTO.)	RESULTADO
1	En la empresa existe un proceso de reclutamiento estructurado y efectivo.					
2	En la empresa hay un proceso para hacer ofertas de trabajo.					
3	En la empresa realizan anuncios por Internet, prensa, anuncios.					
4	En la organización realizan el Análisis y definición del perfil.					
5	En la solicitud de empleo, se obtienen datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato.					
6	En la empresa Verifican la experiencia requerida de cada uno de las personas reclutadas.					
7	Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización					
8	Las pruebas psicométricas, brindan la información necesaria para el proceso de selección					
9	La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida					
10	La entrevista que realiza el jefe inmediato se fundamenta en el perfil del puesto					

11	La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera honesta y efectiva					
12	En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando					
13	El proceso de selección de personal es constantemente supervisado por su jefe inmediato					
14	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo a cada perfil de puesto					
15	El proceso de selección que utiliza, ha sido efectivo durante los últimos seis meses					

Consentimientos informados



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROCESO MISIONAL
CODIGO TE RE FORMATO
VERSION 01
PAGINA 1 de 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo.

Investigadores: Darwin Yamil Polania, Ernie Anderson Chapid Guacales, Gustavo Giraldo Victoria, Nathaly Vergara Patiño, Oscar Augusto Ortiz Carvajal

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Aguas Putumayo. El objetivo general de el Plan de Mejora es Determinar el impacto que causa el actual proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Posibles beneficios

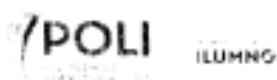
Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

**CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 18-05-2021

Yo Majesty Alexandra Rosero identificado con C.C. 1006946324 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Majesty RoseroNOMBRE: Majesty RoseroC.C.: 1006946324



ILUMINO

CONSENTIMIENTO
INFORMADO

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha 18-05-2021

Yo MARY J GOMEZ identificado con C.C. 1035234163 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otras, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: MARY J GOMEZ

NOMBRE: MARY J. GOMEZ

CC: 1035234163 (N)



ILUMINO

**CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

 Fecha: 18-05-2021

Yo María Alejandra Polanco Roscio identificado con C.C. 1122.077.339 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

 NOMBRE: 1.122.077.339 María Polanco

 C.C.: 1.122.077.339



ILUMINS

CONSENTIMIENTO
INFORMADO

PROCESO MISIONAL
CÓDIGO TE RE FORMATO
VERSION 01
PAGINA 2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha 16-05-2021

Yo María Bibiana Del Real Páez identificado con C.C. 32240821 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Bibiana Del Real

NOMBRE: María Bibiana Del Real

C.C.: 32240821



ILUMINO

CONSENTIMIENTO
INFORMADO

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-03-2021

Yo, Brenda Malala Rosero Ortega identificado con C.C. 1083729889 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Brenda Malala Rosero O.

C.C.: 1083729889



ILUMINO

CONSENTIMIENTO
INFORMADO

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado



Fecha: 19 05 2021

Yo Fernando Jairo Cuellar identificado con C.C. 1.924.859.749 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Fernando Jairo Cuellar

C.C.: 1.924.859.749

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18 05 2021

Yo señor David Espinel Cortel identificado con C.C. 1026209292, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granecolombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: señor David Espinel

C.C.: 1026209292



ILUMINO

CONSENTIMIENTO
INFORMADO

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18 05 2021

Yo Caro Javier Andrés Muñoz identificado con C.C. 93935490 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institucion Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Patumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad: se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Car. Javier Muñoz

CC: 93935490



ILUMINO

CONSENTIMIENTO
INFORMADO

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-05-2021

Yo Eduardo Alejandro Lopez identificado con CC 86073040 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad. se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenadas y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA 

NOMBRE Eduardo Lopez

CC 86073040



**CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

PROCESO MISIONAL
CODIGO TE RE FORMATO
VERSION 01
PAGINA 2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-05-2021

Yo Juan José Rangel Ingen identificado con C.C. 1083938512 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Patumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respeta su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE:

C.C.:

Juan José Rangel Ingen
1083938512



ILUMINO

CONSENTIMIENTO
INFORMADO

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-05-2021

Yo Juan Esteban Revelo identificado con C.C. 1124533626 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Patumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Juan Revelo

C.C.: 1124533626


**CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO
VERSION	01
PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 18-03-2024

Yo Maicol Estic Diaz Anteaga identificado con C.C. 1085689446 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granecolembiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: NOMBRE: Maicol Estic Diaz AnteagaC.C.: 1.085.689.446

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19-08-2021

Yo Bryan Wilson Kaince identificado con C.C. 106619616 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Bryan Kaince

NOMBRE: Bryan Kaince

C.C.: 106619616

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19-05-2021

Yo Dr. Antonio Prado Ruiz identificado con C.C. 119924712 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Dr. Antonio Prado Ruiz

C.C.: 119924712

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19-Mayo 2021

Yo Leidy Yanid Galindez Dorado, identificado con C.C. 1081698126, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el la investigación que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Impacto del proceso de reclutamiento en la motivación de los colaboradores de la empresa Aguas Putumayo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Leidy Yanid Galindez D.

NOMBRE: Leidy Yanid Galindez D.

C.C.: 1081698126

Producto Multimedia: https://youtu.be/ZBst7WgD6_8