



TRABAJO DE GRADO
Opción Práctica y Pasantía.

Desarrollo de estrategias de reclutamiento y selección para el área financiera en propiedades horizontales en Envigado.

Corporación Universitaria Remington.
Facultad Ciencia Empresariales
Administración de empresas y finanzas.

Karen Dayana Gallego Arbeláez
Feibert Alirio Guzman Perez
Opción de Trabajo de grado Práctica o Pasantía.
2024

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
Problemática abordada en la práctica o pasantía	4
Objetivos	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
Metodología	6
Pregunta problemática:	6
Resultados.	7
Manual de funciones área financiera PH	10
Cronograma de pagos	11
DOFA.....	12
Entrevista área financiera.....	13
Figuras y tablas	15
Conclusiones.	16
Glosario.....	17
Referencias.....	20

Resumen

El proyecto se enfoca en la crear estrategias para el buen proceso de contratación en el sector financiero de las propiedades horizontales, subrayando su creciente importancia en el desarrollo económico, con el fin de garantizar el rendimiento y la estabilidad de estas propiedades, lo cual a su vez fortalece la reputación y la competitividad del sector inmobiliario en Envigado. Destaca la importancia de estrategias de reclutamiento adaptadas y la presencia de profesionales financieros especializados como pilares fundamentales para mejorar la competitividad y reputación del sector inmobiliario en la región.

Palabras clave

Finanzas, propiedad horizontal, reclutamiento, competencia y análisis

Problemática abordada en la práctica o pasantía

La principal pregunta problemática abordada por Helen Franco y Laura Angel, administradoras de propiedades horizontales, fue como diseñar e implementar estrategias efectivas de reclutamiento y selección de profesionales financieros en Envigado para mejorar el desempeño y la competitividad en el mercado inmobiliario local, es importante aclarar, que se tomó la iniciativa y se encontraron resistencia interna para llevar a cabo estas mejoras, lo que motivó la realización de un análisis PESTEL y DOFA. Este proceso les permitió evaluar tanto el entorno externo como interno, considerando las prácticas de otras administraciones y las estructuras empresariales establecidas en la Cámara de Comercio. Tras evaluar cuidadosamente los resultados de este análisis, tomaron la decisión de iniciar un proceso de reclutamiento que incluyera entrevistas a candidatos con experiencia en áreas financieras y administrativas, reconocieron la necesidad de encontrar no solo a alguien versado en finanzas, sino también que entendiera los aspectos operativos y administrativos cruciales para mantener una contabilidad precisa y oportuna en todas las propiedades que administraban.

Durante la implementación progresiva de estas mejoras, registraron sistemáticamente los resultados obtenidos en un documento que sirvió como guía y referencia continua. Además, se desarrolló un manual de funciones detallado que delineaba claramente las responsabilidades y expectativas de cada miembro del equipo, dado el tamaño reducido de su organización, esto no solo aseguró que todos estuvieran al tanto de sus roles y responsabilidades, sino que también facilitó la integración efectiva del nuevo profesional financiero en el equipo existente. Para abordar los problemas pasados de desorganización en los pagos y la contabilidad, se implementó un cronograma estructurado de pagos, este cronograma no solo estableció fechas claras y consistentes para los pagos internos y a proveedores, sino que también educó al resto del equipo sobre los procesos financieros y la importancia de mantener la disciplina en la gestión financiera diaria.

En conclusión, el enfoque meticuloso y gradual adoptado por Helen Franco y Laura Angel no solo mejoró significativamente la gestión financiera de las propiedades horizontales bajo su administración, sino que también fortaleció la competitividad y reputación del sector inmobiliario local en Envigado.

Este proyecto no solo se enfocó en resolver problemas específicos de reclutamiento y organización interna, sino que también sentó las bases para un crecimiento sostenible y una mejor adaptación a los desafíos futuros del mercado.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar e implementar estrategias de reclutamiento y selección efectivas para profesionales financieros en el sector de propiedades horizontales en Envigado, con el fin de mejorar el desempeño individual de los empleados y fortalecer la competitividad del sector inmobiliario local.

Objetivos específicos

1. Identificar competencias y habilidades específicas requeridas en el mercado financiero local.
2. Diseñar estrategias de reclutamiento y selección personalizadas para el área financiera en propiedades horizontales en Envigado.
3. Consolidar equipos financieros altamente capacitados y comprometidos con el desarrollo sostenible de las propiedades horizontales en la región.

Metodología

El proyecto de desarrollo de estrategias de reclutamiento y selección para el área financiera en propiedades horizontales en Envigado se fundamenta en la creciente importancia del sector financiero en el desarrollo económico de la región. Esta relevancia se evidencia en la necesidad de contar con profesionales altamente capacitados y especializados en el ámbito financiero para asegurar una gestión eficiente de los recursos y contribuir al crecimiento sostenible de las propiedades horizontales en la zona. Por lo tanto, la implementación de estrategias de reclutamiento y selección efectivas se presenta como un elemento clave para satisfacer esta demanda y garantizar el éxito financiero de las propiedades horizontales en Envigado.

El propósito de este proyecto es mejorar los procesos de reclutamiento y selección en el área financiera de propiedades horizontales en Envigado, en respuesta a la creciente importancia del sector financiero en el desarrollo económico de la región, buscando optimizar la contratación de profesionales financieros, dado que su desempeño y estabilidad son estratégicamente relevantes para el funcionamiento de las propiedades horizontales.

Para lograr este objetivo, se realizará un análisis detallado del mercado financiero local para identificar las competencias y habilidades específicas necesarias en este entorno. Con base en este análisis, se diseñarán estrategias personalizadas de reclutamiento y selección adaptadas a las necesidades únicas del área financiera en propiedades horizontales en Envigado, la implementación de procesos innovadores permitirá atraer y retener al talento más adecuado, consolidando equipos financieros altamente capacitados y comprometidos con el desarrollo sostenible de las propiedades horizontales.

Pregunta problemática:

¿Cómo diseñar e implementar estrategias efectivas de reclutamiento y selección de profesionales financieros en propiedades horizontales de Envigado para mejorar su desempeño y competitividad en el mercado inmobiliario local?

Resultados.

El desarrollo del proyecto desarrollo de estrategias de reclutamiento y selección para el área financiera en propiedades horizontales en envigado produjo los siguientes resultados:

Tabla 1 Pestel

	Político	Económico	Social	Tecnológico	Ecológico	Legal
Debilidad	Cambios en las políticas laborales locales o nacionales podrían afectar la forma en que se llevan a cabo los procesos de reclutamiento y selección.	fluctuaciones económicas locales o nacionales pueden influir en la disponibilidad de recursos financieros para la contratación y capacitación de personal.	Diversidad cultural y social en el área puede requerir estrategias de reclutamiento y selección adaptadas para garantizar la inclusión y equidad.	Falta de acceso a tecnologías avanzadas de reclutamiento y selección puede limitar la eficiencia y la calidad del proceso.	Falta de consideración de prácticas sostenibles en los procesos de reclutamiento y selección puede impactar negativamente la percepción de la empresa.	No cumplir con las regulaciones laborales locales o nacionales puede resultar en sanciones legales y dañar la reputación de la empresa.
Oportunidad	Apoyo gubernamental a programas	Un crecimiento económico	Una fuerza laboral diversa	Avances en tecnología, como	Implementación de prácticas de	Cumplir con las normativas

	de formación y desarrollo de talento podría proporcionar recursos adicionales para mejorar las estrategias de selección y retención.	o estable puede aumentar la demanda de profesionales financieros calificados, ofreciendo más oportunidades de reclutamiento.	puede traer una variedad de perspectivas y habilidades al equipo, mejorando la innovación y el rendimiento.	sistemas de seguimiento de candidatos y herramientas de evaluación en línea, pueden mejorar la efectividad del reclutamiento.	reclutamiento y selección sostenibles puede mejorar la imagen de la empresa y atraer a candidatos preocupados por el medio ambiente.	laborales puede generar confianza entre los empleados y fortalecer la relación laboral.
Fortaleza	Estabilidad política en la región puede garantizar un entorno favorable para la contratación	Una economía sólida puede proporcionar los recursos necesarios para invertir en	Una comunidad socialmente cohesionada puede proporcionar una base	Disponibilidad de infraestructura tecnológica sólida puede facilitar la implementación de soluciones	Compromiso con prácticas de reclutamiento y selección ambientalmente responsables puede	Conocimiento profundo de las leyes laborales locales y nacionales puede garantizar que los

	ón y retención de talento.	programas de reclutamiento y selección de alta calidad.	sólida de talento local para reclutar.	innovadoras de reclutamiento y selección	diferenciar a la empresa como un empleador ético y responsable.	procesos de reclutamiento y selección se lleven a cabo de manera ética y legal.
Amenaza	Inestabilidad política o cambios de gobierno podrían generar incertidumbre en el mercado laboral y afectar los procesos de reclutamiento.	Recesiones económicas pueden limitar los presupuestos disponibles para actividades de reclutamiento y selección	Cambios en las preferencias de los empleados en cuanto a condiciones laborales y beneficios pueden afectar la capacidad de atraer y retener talento.	Rápidos cambios tecnológicos pueden requerir actualizaciones frecuentes en las herramientas y procesos de reclutamiento	Impacto ambiental de las actividades de la empresa puede afectar la atracción y retención de talento.	Cambios en la legislación laboral pueden requerir ajustes en los procesos de reclutamiento y selección para mantener el cumplimiento.

* Fuente: Elaboración propia

Manual de funciones área financiera PH

Este manual de funciones destaca las responsabilidades prioritarias del cargo, así como las tareas administrativas indispensables para su desempeño efectivo.

Tabla 2 Manual de funciones

**FUNCIONES ASISTENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERAS -
PROPIEDAD HORIZONTAL**

ITE M	FUNCIONES
1	REVISIÓN MINUTA PORTERÍA Y ADMINISTRACIÓN
2	CORREOS
3	NOVEDADES
4	LLAMADO DE ATENCIÓN
5	CORRESPONDENCIA/ARCHIVO
6	PQRS
7	ELABORACIÓN DE INFORMES
8	LOGÍSTICA DE MUDANZA, SALÓN SOCIAL, EVENTOS, ETC
9	REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LOS MANTENIMIENTOS
10	COTIZACIONES
11	COORDINAR REUNIONES DE CONSEJO Y COMITÉ DE CONVIVENCIA
12	COMUNICACIÓN EN LOS GRUPOS DE LA COPROPIEDADES
13	CIRCULARES
14	PAZ Y SALVOS
15	DESCARGOS
16	PAGOS
17	SEGUIMIENTOS SGSST Y PMIRS
18	RECORRIDO
19	IDENTIFICAR LOS CORRECTIVOS
20	REUNIONES DE VIGILANCIA Y ASEO
21	APOYO ADMINISTRATIVO EN GENERAL

Cronograma de pagos

Tabla 3 Cronograma

En este cronograma visualizamos los días que se realizará pagos en todas las unidades que Helen Franco y Laura Angel administran en propiedad horizontal, esto con el fin de llevar un control y poner realizar funciones administrativas que le ayude a retroalimentar las funciones anteriores.

FECHA DE PAGO PROVEEDORES

UNIDADES	PÓLIZA	FECHAS DE PAGO			
		RETENCIÓN	TIG O-CLARO	PROVEEDORES	EPM
TIERRA GRATA BRUJA ENCANTADORA	La última cuota se canceló en abril, eran 4 cuotas.	11 de cada mes			
TIERRA GRATA BRUJA MÁGICA	La primera semana de cada mes, en mayo se pagó la primera cuota y son 3.	23 de cada mes			
PUNTA DEL PARQUE	Se canceló el 10 de mayo, eran de 4cuotas.	20 de cada mes			
CASTELLI APARTAMENTOS	N/A	15 de cada mes			
VIENTOS DE LA COLINA	N/A	20 de cada mes			
NOGALES	Los 4 de cada mes, el 5 de mayo se pagó la primera y son 4 cuotas, se cancela en agosto.	9 de cada mes	14 o 16 de cada mes	Los 15 y 28 de cada mes	25 de cada mes
FLORES DEL CAMPO	La primera semana de cada mes, en mayo se pagó la primera y son 3 cuotas.	10 de cada mes			
REFUGIO ALTO	N/A	23 de cada mes			
EDIFICIO PAOLA	N/A	15 de cada mes			
CAMPIÑA DE LINARES	Falta una cuota, pero no se tiene banco	16 de cada mes			
ENTREPALMAS DE SANDIEGO	Se paga los 24 de cada mes, en abril se dio la	15 de cada mes			

primera cuota y son 4, se cancela en julio.

DOFA

Tabla 4 Dofa

La identificación de factores críticos es esencial para comprender la situación actual de la organización en reclutamiento y selección, evaluar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas proporciona una base sólida para mejorar el proceso. Esto permite un enfoque estratégico y el desarrollo de estrategias efectivas. Identificar fortalezas internas y oportunidades externas ayuda a maximizar ventajas competitivas y mitigar amenazas potenciales.

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>El equipo encargado del reclutamiento y selección se enfrenta a desafíos significativos debido a la falta de experiencia previa en el sector financiero de propiedades horizontales en Envigado. Esta carencia dificulta la identificación precisa de las necesidades específicas y los requisitos del puesto, lo que impacta negativamente en la selección de candidatos adecuados, aparte de que solo hay una persona que puede orientar a la nueva reclutadora, lo que demoraría más el procedimiento.</p>	<p>Obtener conocimientos de los contadores que se tienen en cada propiedad horizontal representa una valiosa oportunidad para mejorar el proceso de reclutamiento y selección en el área financiera de propiedades horizontales en Envigado. Esta iniciativa permitiría aprovechar el experto y la experiencia de los contadores que ya están trabajando en el ámbito de las propiedades horizontales, lo que proporcionaría una visión interna de las necesidades específicas y los desafíos que enfrenta el sector financiero en este entorno.</p>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>Poder colaborar con profesionales del sector financiero o de recursos humanos con experiencia en propiedades horizontales en Envigado, lo que podría proporcionar conocimientos especializados y mejorar la efectividad del proceso, implementar un manual de procedimiento para cualquiera que esté en ese puesto se pueda desenvolver sin ningún inconveniente.</p>	<p>Los cambios en la legislación laboral, tanto a nivel local como nacional, constituye una amenaza potencial para el proceso de reclutamiento y selección. La introducción de nuevas regulaciones o requisitos laborales podría impactar significativamente en la forma en que se lleva a cabo el proceso, imponiendo restricciones adicionales o creando obstáculos administrativos que dificulten la contratación de personal calificado para el área financiera en propiedades horizontales en Envigado.</p>

Entrevista área financiera

Tabla 5 Registro de entrevista

El 15 de marzo de 2024 se llevó a cabo una entrevista individual con cuatro candidatos para el puesto en el área financiera. Este rol se enfoca específicamente en gestionar los pagos a proveedores de las 12 propiedades horizontales, así como en elaborar un resumen detallado de cada transacción realizada y el proceso asociado con cada una.

REGISTRO DE ENTREVISTA PARA HYL ADMINISTRACIÓN - REGISTRO DE CONTRATACIÓN PERSONAL ÁREA FINANCIERA						
FECHA	NOMBRE	CÉDULA	CELULAR	APLICAR A LA POSICIÓN	FUENTE DE INFORMACIÓN VACANTE	OBSERVACIONES
15/03/2024	PAULA ANDREA ANGEL PINO	43.100.693	3184974090	ÁREA FINANCIERA	FAMILIAR	Su experiencia principal se centra en el ámbito de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin embargo, está dispuesta a explorar y adquirir conocimientos sobre otros aspectos relacionados con esta área.
15/03/2024	EVELIN CAMILA PEREA MESA	1.020.489.304	3216228990	ÁREA FINANCIERA	AMIGA	Está a punto de completar su carrera en Administración de Empresas, con especialización en finanzas, aunque aún no cuenta con experiencia práctica en el ámbito financiero. A pesar de ello, posee un sólido conocimiento en la materia
15/03/2024	CAROLINA DAYANA MISAS ALVARAN	1.037.650.577	3126837985	ÁREA FINANCIERA	AMIGA	Tiene experiencia en el ámbito financiero, aunque no específicamente en el sector de propiedad horizontal. No obstante, está abierta y dispuesta a

						aprender sobre este tema.
15/03/2024	KAREN GALLEGO ARBELAEZ	1.010.126.457	3008101036	ÁREA FINANCIERA	FAMILIAR	Cuenta con una sólida experiencia de tres años en el campo financiero y administrativo, donde ha desempeñado funciones relacionadas con el manejo de pagos a proveedores en el contexto de la propiedad horizontal

Fuente: Elaboración propia

Figuras y tablas

<u>Tabla 1 Pestel.....</u>	<u>8</u>
<u>Table 2 Manual de funciones.....</u>	<u>12</u>
<u>Tabla 3 Cronograma de pagos.....</u>	<u>13</u>
<u>Tabla 4 Dofa.....</u>	<u>14</u>
<u>Tabla 5 Registro asistencia Entrevista.....</u>	<u>16</u>

Conclusiones.

La incorporación de un nuevo profesional en el área financiera de las propiedades horizontales en Envigado representa un paso crucial para fortalecer y optimizar las funciones administrativas, la importancia de este refuerzo radica en su capacidad para establecer un control exhaustivo y sistemático en la gestión financiera; al dotar a la administración con un especialista en finanzas, se asegura una supervisión minuciosa de los desembolsos, una evaluación precisa del estado de los estados financieros y una planificación efectiva del flujo de efectivo.

A pesar del tiempo dedicado a este proceso exhaustivo, pudimos implementarlo satisfactoriamente y discutimos ampliamente esta mejora. Realmente era una necesidad y la intención es seguir mejorando gradualmente para beneficio de Helen Franco y Laura Ángel en la gestión de propiedades horizontales, la inclusión de este nuevo recurso humano en el área financiera no solo conlleva una mejora tangible en la gestión administrativa, sino que también marca un avance significativo hacia una administración más transparente, responsable y eficiente de las propiedades horizontales en Envigado.

Glosario

Propiedad horizontal: La propiedad horizontal se refiere a un concepto en el que la propiedad de un edificio, conjunto o urbanización es compartida por los copropietarios. Además, tiene zonas de uso común, como pasillos, ascensores, zonas verdes, lobby, etc, y otros espacios de uso privado.

Puntualmente, el artículo 4 de la Ley 675 del año 2001 establece: “Un edificio se somete al régimen de propiedad horizontal mediante escritura pública registrada en la oficina de Registro de Instrumentos Público. Realizada esta inscripción, surge la persona jurídica, a que se refiere esta ley. (Jelpt, 2023)

Finanzas: Las finanzas son una rama de la economía que evalúa el uso de recursos por parte de individuos u organizaciones.

<https://blog.hubspot.es/sales/que-son-las-finanzas>

Mercado: El mercado hacer referencia al sistema por el que se intercambian bienes y servicios en una economía. (Economipedia, Economipedia, 2024)

Sector Inmobiliario: Refiere a todas aquellas operaciones relacionadas con la gestión, alquiler, compra y venta de inmuebles, los cuales constituyen al sector inmobiliario. (Edu, 2024)

Reclutamiento: Reclutamiento es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de las personas que tienen altas probabilidades de ser contratadas por una empresa para un cargo determinado. (Mandomedio, 2024)

Legislación: La legislación es un conjunto de leyes que van a determinar y regular una materia, también es aplicable a una región tal como un país entero o un municipio, inclusive pueden regir el comportamiento dentro de una institución, como ejemplo podemos mencionar que una provincia puede no tener las mismas leyes que otra, al igual que puede suceder entre empresas de igual o diferente rubro. (Economipedia, Economipedia, 2024)

Estrategias: La estrategia es un procedimiento para tomar decisiones en una determinada circunstancia. Es utilizada para alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos. Simplificando, una estrategia es el camino para seguir para alcanzar ciertas metas (Economipedia, Economipedia, 2024)

Propiedades: La propiedad es una relación jurídica por la que el sujeto titular de la misma, el propietario, está jurídicamente legitimado para poseer, usar y disponer de determinada cosa que constituye su objeto.

Económico: La economía estudia cómo las sociedades utilizan sus recursos limitados para producir y distribuir bienes y servicios, desde las necesidades humanas más básicas hasta el comercio internacional y la innovación tecnológica, incidiendo directamente en la vida de las personas.

<https://facs.ort.edu.uy/blog/que-es-la-economia-y-cuales-son-sus-principales-areas-de-especializacion>

Competitividad: La competitividad es aquella capacidad que posee un individuo o empresa para posicionarse por delante de sus competidores, consiguiendo una mejor posición frente a ellos.

<https://www.sdelsol.com/glosario/competitividad/>

Procesos: Un proceso es una secuencia de acciones que se llevan a cabo para lograr un objetivo específico. Se trata de un concepto muy versátil y aplicable a muchos ámbitos: a la empresa, a la química, a la informática, a la biología, y a la física, entre otros.

<https://economipedia.com/definiciones/proceso.html>

Contratación: La contratación es el proceso mediante el cual las empresas identifican y contratan candidatos para un puesto de trabajo en organización. Este proceso implica, entre otras cosas, identificar, atraer, seleccionar, preseleccionar y entrevistar a los candidatos.

<https://www.manatal.com/es/glossary/recruitment>

Talento: El talento es, en términos muy generales, la disposición o habilidad innata de un individuo para ejercer una ocupación o para desempeñar una tarea determinada.

<https://concepto.de/talento/#ixzz8brkdLks3>

Implementación: Implementación es de uso frecuente en el mundo de la tecnología para describir las interacciones de los elementos en los lenguajes de programación.

<https://www.arimetrics.com/glosario-digital/implementacion>

Análisis: Por análisis se entiende el examen minucioso y pormenorizado de un asunto para conocer su naturaleza, sus características, su estado y los factores que intervienen en todo ello.

<https://www.significados.com/analisis/>

Competencias: La competencia puede definirse como la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal.

<https://concepto.de/competencia/#ixzz8brl9uynW>

Habilidades: La habilidad es la capacidad de un individuo para desempeñar correctamente y con gracia y facilidad una tarea determinada. Se trata de una forma de aptitud específica que se demuestra frente a una actividad puntual, que puede ser de tipo físico, mental o social.

<https://concepto.de/habilidad-2/#ixzz8brlJ7dEU>

Referencias

(Jelpt, 2023) <https://www.jelpit.com/blog/propiedad-horizantal/que-es-la-propiedad-horizantal-y-cuales-son-los-tipos-que-existen/>

(diseño, 2024) <https://fa.ort.edu.uy/blog/negocios-inmobiliarios-como-dar-los-primeros-pasos#:~:text=Refiere%20a%20todas%20aquellas%20operaciones,cuales%20constituyen%20al%20sector%20inmobiliario.>

(Mandomedio, 2024) <https://mandomedio.com/colombia/blog/que-es-el-reclutamiento-y-la-seleccion-de-personal/>

(Concepto, 2024) <https://concepto.de/legislacion/>

(Economipedia, 2024) <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>

(Sociales, 2024) <https://facs.ort.edu.uy/blog/que-es-la-economia-y-cuales-son-sus-principales-areas-de-especializacion>

(TeamSystem, 2024) <https://www.sdelsol.com/glosario/competitividad/>

(Economipedia, Economipedia Procesos, 2024) <https://economipedia.com/definiciones/proceso.html>

(Manatal, 2024) <https://www.manatal.com/es/glossary/recruitment>

(Concepto, Concepto talento, s.f.) <https://concepto.de/talento/#ixzz8brkdLks3>