

APOYO A LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA PARA LOS CARGOS OPERATIVOS Y
ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO.

Jenny Paola Caballero López



Universidad Pontificia Bolivariana

Seccional Bucaramanga

Piedecuesta, Santander. Noviembre 23 del 2018

APOYO A LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA PARA LOS CARGOS OPERATIVOS Y
ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO.

Jenny Paola Caballero López

Trabajo de Grado

En Modalidad Pasantía para Optar el título de psicóloga

Director del proyecto

Sandra Rocío Salamanca Velandia

Psicóloga Organizacional



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2018

Tabla de contenido

Introducción.....	12
Justificación.....	14
Descripción De la Institución.....	15
Misión.....	16
Visión.....	16
Valores.....	16
Objetivo principal.....	17
Objetivo específico.....	17
Marco Conceptual.....	18
Metodología.....	33
Población cubierta.....	35
Actividades satélites.....	37
Procedimiento.....	39
Resultados	127
Conclusiones.....	130
Recomendaciones.....	131
Referencias.....	132
Anexos.....	135

Tabla de Graficas.

Grafica 1 seguimiento de la entrevista de selección mes de mayo	40
Grafica 2 seguimiento de entrevista de selección mes de junio	41
Grafica 3Seguimiento de la entrevista de selección mes Julio	42
Grafica 4 seguimiento de entrevista de selección mes Agosto	43
Grafica 5 seguimiento de entrevista de selección mes septiembre.....	44
Grafica 6 seguimiento de entrevista de selección mes octubre.....	44
Grafica 7 seguimiento de entrevista de selección mes Noviembre.....	46
Grafica 8 seguimiento de inducción mes junio.....	50
Grafica 9 seguimiento de inducción mes de julio.....	51
Grafica 10 seguimiento de inducción mes de Agosto.....	52
Grafica 11 seguimiento de inducción mes de septiembre.....	53
Grafica 12 seguimiento de inducción mes de octubre.....	54
Grafica 13 seguimiento de inducción Pasante Sena mes de octubre.....	55
Grafica 14 seguimiento de inducción mes Noviembre.....	56
Grafica 15 pregunta 1 en este momento, trabajando en la empresa estoy.....	57

Grafica 16 pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.....	58
Grafica 17 pregunta puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.....	59
Grafica 18 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.....	60
Grafica 19 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.....	61
Grafica 20 Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.....	62
Grafica 21 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.....	63
Grafica 22 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.....	64
Grafica 23 pregunta pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.....	65
Grafica 24 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.....	66
Grafica 25 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.....	67
Grafica 26 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.....	68
Grafica 27 pregunta 13siento que soy importante para la empresa.....	69
Grafica 28 pregunta 1 en este momento, trabajando en la empresa estoy.....	70
Grafica 29 pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.....	71
Grafica 30 pregunta puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.....	72

Grafica 31 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.....	73
Grafica 32 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.....	74
Grafica 33 Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.....	75
Grafica 34 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.....	76
Grafica 35 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.....	77
Grafica 36 pregunta pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.....	78
Grafica 37 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.....	79
Grafica 38 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.....	80
Grafica 39 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.....	81
Grafica 40 pregunta 13siento que soy importante para la empresa.....	82
Grafica 41 pregunta 1 en este momento en la empresa estoy.....	83
Grafica 42 pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas	84
Grafica 43 pregunta 3 pregunta puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.....	85
Grafica 44 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.....	86

Grafica 45 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.....	87
Grafica 46 Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.....	88
Grafica 47 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.....	89
Grafica 48 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.....	90
Grafica 49 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.....	91
Grafica 50 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.....	92
Grafica 51 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.....	93
Grafica 52 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.....	94
Grafica 53 pregunta 13 siento que soy importante para la empresa.....	95
Grafica 54 pregunta 1 en este momento, trabajando en la empresa estoy.....	96
Grafica 55 pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.....	97
Grafica 56 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.....	98
Grafica 57 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.....	99
Grafica 58 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.....	100

Grafica 59	Pregunta 6	considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.....	101
Grafica 60	pregunta 7	en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.....	102
Grafica 61	pregunta 8	existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.....	103
Grafica 62	pregunta 9	tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.....	104
Grafica 63	pregunta 10	La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.....	105
Grafica 64	pregunta 11	en la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.....	106
Grafica 65	pregunta 12	mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.....	107
Grafica 66	pregunta 13	siento que soy importante para la empresa.....	108
Grafica 67		seguimiento de entrevista de retiro mes julio	109
Grafica 68		seguimiento de entrevista de retiro mes Agosto.....	110
Grafica 69		seguimiento de entrevista de retiro mes septiembre.....	111
Grafica 70		seguimiento de entrevista de retiro mes octubre	112
Grafica 71		seguimiento de cumpleaños mes de mayo.....	113
Grafica 72		seguimiento de cumpleaños mes de junio.....	113
Grafica 73		seguimiento de cumpleaños mes de julio.....	114
Grafica 74		seguimiento de cumpleaños mes de Agosto.....	115
Grafica 75		seguimiento de cumpleaños mes de septiembre.....	116

Grafica 76 seguimiento de cumpleaños mes de octubre.....117

Grafica 77 seguimiento de cumpleaños mes de Noviembre.....118

Agradecimientos.

El trabajo que se realizo en modalidad pasantía es el resultado del proceso que se llevo a cabo, el cual debo dar las gracias primeramente a Dios por darme la oportunidad de llegar a este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos trazados.

A mis compañeros y maestros que me acompañaron y me guiaron en este hermoso proceso.

y por ultimo quiero agradecer a mis padres que sin ellos no hubiera sido posible el cumplimiento de esta meta por ser la base fundamental en todo lo que soy , por darme la vida , educarme con amor y paciencia , son mi motor y motivación son las personas que me han ayudado a salir adelante con su ejemplo de perseverancia y amor ,por sus buenos consejos , por su apoyo incondicional , gracias por darme una carrera la cual la amo y la valoro y me siento orgullosa , siendo mi futuro , todo esto se los debo a mis padres este pequeño triunfo es por ustedes y para ustedes.

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: APOYO A LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA PARA LOS CARGOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO.

AUTOR(ES): Jenny Paola Caballero López

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): SANDRA ROCIO SALAMANCA VELANDIA

RESUMEN

El presente informe es el resultado del proceso que se llevo a cabo en la pasantía de psicología en el área organizacional, el cual estuvo encaminado en el acompañamiento y fortalecimiento de los procesos propuestos por la empresa avícola el madroño en la ciudad de Bucaramanga. Este trabajo se planteo con el objetivo de apoyar los procesos de gestión humana y bienestar en la empresa avícola el madroño. Durante el proceso de pasantía se llevo a cabo entrevista de selección a los vacantes del cargo operarios , pasantes del Sena y algunos cargos administrativos ,inducción , capacitación de prevención de los riesgos psicosociales a los operarios de la empresa, realización de la cartelera del mes , la celebración de los cumpleaños y tarjetas de regalo para los cumpleaños del mes, calificación y tabulación de encuesta de clima laboral , entrevista de retiro , entrevista domiciliaria, verificación de referencias. Por otro lado se realizo acompañamiento de las actividades de la semana de la salud y piloso las cuales tenían como objetivo darles a conocer la importancia de preservar la salud de los compañeros y la propia salud, a atreves de utilizar adecuadamente los elementos de protección, haciendo énfasis las actividades en recordarles a los participantes , que la empresa tiene conocimiento el valor que tiene cada empleado no solo para la organización si no como miembros de una familia , y que todos trabajando en equipo en utilizar a adecuadamente los elementos de protección y a su vez ,en expresar a tiempo si vemos un acto o una acción que pueda ocasionar riesgo para nuestra salud para solucionarlo o prevenirlo, recordando la importancia de cuidarnos en nuestro ambiente laboral ya que tenemos seres queridos que nos esperan en casa , se obtuvo resultados favorables porque se disminuyo los accidentes laborales.

PALABRAS CLAVE:

Psicología, selección, inducción, gestión humana, bienestar.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: SUPPORT FOR HUMAN MANAGEMENT PROCESSES FOR THE OPERATIONAL AND ADMINISTRATIVE CHARGES OF THE AVICULTURE COMPANY EL MADROÑO.

AUTHOR(S): Jenny Paola Caballero López

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: SANDRA ROCIO SALAMANCA VELANDIA

ABSTRACT

This report is the result of the process that took place in the psychology internship in the organizational area, which was aimed at monitoring and strengthening the processes proposed by the poultry company the madroño in the city of Bucaramanga. This work was proposed with the objective of supporting the processes of human management and welfare in the poultry company the madroño. During the internship process, a recruitment interview was held for job vacancies, seine interns and some administrative positions, induction, psychosocial risk prevention training for the company's employees, realization of the monthly billboard, the celebration of birthdays and gift cards for the birthday of the month, qualification and tabulation of labor climate survey, retirement interview, home interview, verification of references. On the other hand, the activities of the health and hair week were carried out, which aimed to make them aware of the importance of preserving the health of the companions and their own health, through the appropriate use of the elements of protection, making emphasizes the activities in reminding the participants, that the company is aware of the value that each employee has not only for the organization but also as members of a family, and that all working as a team to properly use the elements of protection and in turn , to express on time if we see an act or an action that may cause risk to our health to solve or prevent it, remembering the importance of taking care of ourselves in our work environment since we have loved ones waiting for us at home, we obtained favorable results because I decrease work accidents.

KEYWORDS:

psychology, selection, induction, human management, welfare

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

El siguiente trabajo de grado en modalidad pasantía se evidencia el proceso que llevo a cabo en el diseño e implantación en la empresa avícola el madroño en la ciudad de Bucaramanga, el cual tuvo como objetivo principal , apoyar el proceso de entrevista de selección a los vacantes del cargo operarios , pasantes del Sena y algunos cargos administrativos , se realizo la inducción , capacitación de prevención de los riesgos psicosociales a los operarios de la empresa, realización de la cartelera del mes, celebración de los cumpleaños de los empelados de la planta, la realización de las tarjetas de regalo para los cumpleaños de cada mes, apoyo en la calificación y tabulación de la evaluación de clima laboral, entrevista de retiro, entrevista domiciliaria, verificación de referencias, apoyo en la realización de la actividades de prevención de riesgos psicosociales y utilización de los elementos de protección (EPP), tips de manejo del estrés y buenos hábitos de sueño.

Por otra parte El proceso de acompañamiento de entrevista de retiro es fundamental para tenerlo como una herramienta de seguimiento para evaluar los procesos que se llevan a cabo dentro de la organización, El empleado libremente puede expresar el motivo de su retiro de la empresa antes de cumplir el contrato. Otro proceso de acompañamiento que realizo la pasante es el seguimiento mes a mes del proceso inducción , por medio de este proceso se puede obtener como herramienta de seguimiento mes a mes de ingresos de empleados a la empresa tanto directos como temporales y pasantes.

En relación al cumplimiento de los objetivos de la pasantía se presentan los resultados satisfactorios del proceso: seguimiento de entrevista de selección , seguimiento de entrevista de retiro , apoyo de actividades satélites, verificación de referencias , estos procesos se han llevado a mes a mes , con el fin de mejorar la eficacia y el cumplimiento de los objetivos trazados siendo un apoyo de crecimiento para la organización , permitiendo la adecuada administración de los recursos , teniendo sentido de pertencia con

la empresa para así contribuir con los objetivos organizacionales , mejorando los servicios prestados por la organización.

Justificación

Se planteo en el proceso de pasantía , el desarrollo de seguimiento , entrevista de selección de personal , apoyo en la inducción en la realización de los paquetes de la inducción , explicar acerca de las normas , misión , visión y valores corporativos, estar pendiente de que los nuevos empelados conozcan no solo el área de gestión humana , si no de sistema de gestión y salud en el trabajo , el área de calidad , el área de ambiental , entrega de dotación y por último que realicen el recorrido por la planta para tener conocimiento de todos los procesos que se llevan a cabo dentro de la compañía.

Apoyo en el proceso de entrevista de retiro de los empelados del cargo operativos contratados por enlace, el apoyo en la realización de los descriptivos de cargo, apoyo de la actividad de la semana de la salud, y la actividad de piloso por la salud.

La empresa avícola el madroño ve la necesidad de incorporar practicante para el área de psicología debido a la carga laboral que existe, ya que son varias vacantes para el cargo de operario que ingresa a la empresa debido a la rotación de personal y paralelo al trabajo el proceso de selección se convierte en una ejecución indispensable para la empresa , se apoyan otros procesos de bienestar como es la celebración de los cumpleaños de los empelados de la planta , la realización de las tarjetas de regalo de cumpleaños organizando por áreas de trabajo y enviándolas a cada área correspondiente para la entrega a los cumpleañoseros de cada mes, es decir que para la empresa avícola el madroño es importante el apoyo por parte del practicante y la disposición , ser asertivo, eficaz y ágil ejecución y tener buena comunicación .

Descripción de la institución

La empresa avícola el madroño S.A nació el 24 de Febrero de 1987, como una empresa cuyo objeto social es la producción, comercialización y distribución de pollo en canal y sus derivados, ofreciendo productos de la más alta calidad.

En 1995 la compañía Avícola el Madroño S.A, pasa a pertenecer al grupo empresarial ITALCOL, y a partir de este momento, la organización incorpora dentro de sus procesos tecnología y procedimientos para ofrecer productos con normas y estándares de calidad, buscando la satisfacción de los clientes, orientados a la rentabilidad, el progreso y desarrollo integral. En el año 2010 Avícola el Madroño, pensando en brindar mayor cobertura a nivel nacional, realiza un proceso de fusión con las marcas Avicampo, Pollosan, Indupollo logrando mayor participación en el mercado, consolidándose como una empresa reconocida en el país.

Con la dirección de la Dra. Claudia Marcela Guzmán Martínez, Gerente General, continuamos trabajando para ser una empresa líder en el sector, con infraestructura adecuada a los procesos industriales que se desarrollan, con estrategias que protegen el medio ambiente y aseguran su sostenibilidad; contando con un equipo humano competente que disfruta su trabajo, con un soporte de Gestión Humana que favorece el bienestar y desarrollo de la gente, en un ambiente confiable y de respeto mutuo.

Ofrecemos un amplio portafolio de productos:

Pollo y presas

Pollo entero con vísceras, Pollo sin vísceras, Pechuga, Pierna pernil, Pernil mixto, Muslos, Rabadilla, Alas sin y con rabadilla.

Filetes

Filete de pechuga, Filete de muslo y Chuletas de pollo

Procesados

Hamburguesas, pinchos ahumados, Filete ahumado, Alitas picantes y Nuggets

Carnes frías

Chorizo, Mortadela, Salchicha, Salchichón y Carne molida.

Precocidos

Papa pre-frita, para porción y Yuca pre-cocida

Pavos del Campo

Pechuga de pavo, Pernil de pavo, pierna de pavo, alas de pavo, rollo de pavo, rollo de pechuga, colombinas de alas, muslo de pavo y costillas de pavo.

Especiales

Rollo de pechuga, pollo relleno

Otros productos

Huevos y gallinas.

MISIÓN

Trabajamos con el corazón para construir un mejor Avicampo, deleitando a nuestros clientes con un servicio superior y a nuestros consumidores con productos de calidad.

VISIÓN

En 2020 seremos reconocidos como una empresa innovadora en productos y servicios del pollo y sus derivados, donde la gente disfrute su trabajo en un ambiente de respeto y participación.

Valores corporativo

Nuestra empresa avícola el madroño vive los valores corporativos los cuales son nuestro cinco pilares.

Perseverancia: con pasión y compromiso trabajamos para alcanzar nuestras metas.

Respeto: respetamos la pluralidad, la diversidad y promovemos sanas relaciones interpersonales de carácter profesional e interinstitucional.

Lealtad: somos fieles y reservados con los principios y valores corporativos y políticos dentro y fuera de la empresa.

Honestidad: actuamos con la verdad y respetamos lo ajeno.

Compromiso: asumimos con responsabilidad el propósito individual y colectivo en las acciones realizadas y el comportamiento diario.

OBJETIVOS

Objetivo principal:

Ejecutar los procesos de selección, inducción y entrevista de retiro para los cargos administrativos y operativos de la empresa avícola el Madroño.

Objetivo específico:

Acompañar en los procesos de selección e inducción

Apoyo en actividades satélites

Colaborar con el proceso de entrevista de retiro del personal

Fortalecer el proceso de selección a través de verificación de datos por medio de llamadas y entrevistas.

Marco conceptual

En la actualidad la psicología organizacional cumple un papel importante dentro de las empresas, permitiendo un adecuado proceso en los diversos procedimientos, tomando como referente el talento humano, el cual es considerado el valor agregado de las compañías generando en los trabajadores buenos resultados y mejor calidad de vida (Arnold&Randal2012). El trabajo de la psicología está orientado en los sucesos inesperados y conductas individuales que se presentan dentro de una organización, siendo vital los principios científicos para identificar la personalidad y la conducta de las personas dentro de una empresa, brindándole a los empleado bienestar a través del entendimiento del comportamiento en el lugar del trabajo. A diferencia de otras áreas de desempeño laboral el rol del psicólogo (a) que se desempeña en esta área de gestión humana está orientado a la comprensión de la conducta humana por tal motivo tiene como objetivo hacer una lectura diagnóstica de los candidatos que se encuentran postulándose para un vacante, el profesional debe tener en cuenta las características, dinámicas, finalidades y características que el contexto laboral requiere o necesita (Richino, 2000). Por otro lado la psicología y los profesionales en esta área se enfrentan a nuevos retos para la selección o reclutamiento de personal, debido al crecimiento que ha tenido la tecnología en los últimos tiempos, lo cual las organizaciones quieren evaluar de otra manera a su nuevo personal a las personas que aspiran para el vacante de un cargo. Por medio de este método de evaluación y selección se evaluara los aspirantes la adaptación a los nuevos retos en el ámbito laboral y combinar la tecnología como herramienta para la selección del posible miembro de la compañía World Business Forum 2017. Las actividades que se realizaran como estrategias para obtener el personal idóneo para le empresa o compañía es la siguiente:

Búsqueda de candidatos: en el surgimiento de la tecnología, se encuentran páginas especializadas online que le permite a las personas inscribirse y empezar a formar sus hojas de vida, en un futuro se espera que los currículos ya no se utilicen se empezara a seleccionar a los candidatos a través de colección de datos online.

Gamificación: la gamificación es un tipo de herramienta que se está empezando a utilizar. significa que es una aplicación de un juego que se utiliza como preselección a los candidatos, para evaluar las habilidades cognitivas, aptitudes, actitudes, fortalezas y debilidades de un aspirante que va a ocupar un puesto específico.

Trabajadores del conocimiento: así como la tecnología está evolucionando , las compañías quieren evolucionar junto a la tecnología no quieren perderse o quedarse detrás de la tecnología , por eso uno de sus objetivos en el momento de reclutar o atraer personal nuevo para su compañía una de las características que debe tener es su forma de pensar la capacidad que tenga el aspirante para solucionar los problemas , su habilidad para proponer nuevas ideas que permita el crecimiento de empresa , con esto quiere decir debe tener la habilidad de gestionar ya que es una característica del ser humano y que no la poseen las maquinas.

Adquisición de talentos: para adquirir nuevo personal atraer nuevo personal que aporte ideas para el crecimiento o surgimiento de la organización, se debe hacer una descripción estratégica de los puestos los cuales los vacantes van a ocupar.

Movilidad y conexión: gracias a las herramientas tecnológicas podemos hacer procesos de entrevistas por medio de herramientas tecnológicas por video llamadas que le permite un acceso más fácil y cómodo para la realización de una entrevista, cuando el aspirante no se encuentra cerca de la compañía u organización. María Fernanda Talero (2018).

Por otro lado para los autores (Werther & Davis, 2008), relacionando con lo anterior autores que argumentan acerca de la selección de personal, proponen las fases que en la actualidad conocemos como son: reclutamiento, recepción del currículo, evaluación de candidatos las cuales se encuentra la entrevista y las pruebas psicotécnicas, informe del proceso, exámenes médicos y contratación.

El autor Alarcón (2016) cita a Jacho (2012). Otras herramientas que se utiliza para el proceso de selección que son especiales para los puestos de trabajo estratégicos es el Assessment center esta herramienta tiene como fin ser un proceso evaluativo que tiene como objetivo evaluar las competencias y habilidades,

destreza que tiene los participantes al cargo. Se debe tener en cuenta que para realizar esta técnica o herramienta de selección los participantes el contexto real y el acto donde se va evidenciar las competencias de los posibles postulantes al cargo. El assment center tiene 6 criterios para el autor Alarcón 2016 retoma al autor Pautt 2014 .1 debe existir dos o más métodos durante el procedimiento, por lo menos debe haber un método individual y grupal. 2. Los ejercicios que se van a evaluar debe tener como base las actividades que se van a realizar en el cargo.3. En los ejercicios que se van a evaluar debe simular situaciones cotidianas que se presentan en el cargo para así generar la respuesta conductual.4. Debe haber uno o más observadores quienes se encargan de evaluar y observar el comportamiento y objetivos de los evaluadores en al menos uno de los ejercicios de la evaluación.

Por otro lado en el proceso de selección se continua realizando Teniendo en cuenta que toda empresa busca posicionares en el mercado, una de las formas para ser posicionado en el mercado son sus estrategias de reclutar personal las cuales se van a explicar a continuación.

Estrategias de pago superior: las empresas buscan llamar la atención de las vacantes de los cargos focalizando la estrategia de ser una empresa que paga buenos sueldos para sus empleados de esta forma, para que las personas que quieran postularse en el cargo central su atención en la compañía.

Publicidad en imagen empresarial: en algunas organizaciones centra su estrategia en invertir en publicidad para mejorar la imagen o ser una empresa con mayor posición en el mercado a través de la publicidad permite no solo atraer personal para trabajar si no para que puedan acceder a sus productos.

Fase o proceso de evaluación: en la realización de esta fase se inicia cuando el candidato que se va postular para el cargo el cual debe presentar pruebas psicométricas, citando a Chavenato (2009), argumenta que la evaluación o pruebas psicométricas están constituidas para medir el comportamiento actitudes o aptitudes de las personas a través de muestras estadísticas y comparación que arrojan resultados de una persona en relación a un grupo de personas representativo estandarizado.

Para evaluar un candidato el cual se va postular para el cargo o el vacante se puede como método de evaluación, es la entrevista y las pruebas que sirven como predicción, validación y precisión el cual son soporte que sirven como diagnostico para identificar el desempeño de la persona o participante para el cargo. Según (Alles2005) la entrevista es utilizada como instrumento, a través de esta herramienta se puede evidenciar e identificar las posturas, lenguaje como método de comunicación, gestos, es una conversación entre el entrevistador y entrevistado que le permite tener un dialogo de un tema específico el cual, el evaluador va identificar las aptitudes y actitudes que tiene el participante. La autora explica que existen cuatro fases de entrevista. La entrevista estructurada es aquella que se utiliza a través de un formato. La semi estructurada la cual tiene como objetivo que sea libre la entrevista y que se incluya preguntas puntuales y las entrevistas libres las cuales son un dialogo más fresco sin utilizar formato permitiendo al participante contestar sin nervios o con inseguridad.

Se pueden utilizar cualquiera de los tipos de entrevistas ya mencionadas, pero el evaluador debe identificar cuáles son las necesidades del cargo para escoger el tipo de entrevista para así poder evaluar a los aspirantes.

Por último se inicia el proceso de inducción y comienza desde el momento que el personal es contratado, para ingresar es importante realizar este procedimiento ya que este le permite a la persona conocer la empresa. Cuáles son los derechos que tiene como empleado y cuáles son sus deberes, enseñarle la inducción marca un camino importante para la adaptación en su entorno laboral. Mónica turro Guida. Los propósitos de la inducción: primero ayuda al empleado ajustarse a los procesos de la organización tanto formal como informal.

Segundo: proporcionar al empleado toda la información con respeto a las tareas que se van a ejecutar.

Dentro de la inducción es importante darle al empleado la bienvenida a la compañía así se generar empatía entre el empleado y la organización este va ser el motivo por el cual el empleado se va interesar acerca de la organización.

Dentro de la inducción es conveniente explicarle al empleado acerca de la historia de la organización como nació, su principal objetivo como empresa, el crecimiento de la empresa lo proyectos que han ejecutado. Permitiendo tener al empleado un engancha con la empresa y sentido de pertenencia. se debe dar a conocer a los empleados como es la organización a partir de su recorrido histórico, evolución, organigrama quienes lo conforman y que función cumple dentro de la organización, cuales son los reglamentos internos de la empresa, porque se termina un contrato, frente a cuales normas las cuales no deben infringir. Werther, W. (1995).

Por último del se quiere hablar acerca de las posibles causas de un retiro de un empleado que para una empresa se realizar la entrevista de retiro a las personas que se desvincula de las tareas que ejecutan en una organización, le permite a las organizaciones evaluar, recibir recomendaciones acerca de los procesos que se realizan en la empresa como son: procedimientos , relaciones entre jefes, las fortalezas y debilidades de la empresa, siendo una afectación económica, por tal motivo se utiliza una herramienta que es indispensable para las organizaciones . Son aquellas entrevistas que son insumos para las empresas para identificar cuáles son las causas de retiro del personal para identificar y mejorar la compañía.(Almandaez.A,MolinoA&G.N 2014)

Para el autor (Rubiano 2007) el cual retoma en su artículo a diferentes autores los cuales llegan a la misma hipótesis los riesgos psicosociales influyen en el trabajador ya que es les permite tener una interacción entre sus labores, la satisfacción laboral, las condiciones de la organización , el medio ambiente, capacidades del trabajador , la cultura , las necesidades situaciones fuera y dentro de la organización. A través de la percepción y las experiencias vividas de los trabajadores, el cual puede influir en la salud y en rendimiento de las personas que hacen parte de una organización. Bossa (1988, citado por Martínez, 1994), Almentero, Padilla y Castaño (2003), Sánchez; Espinosa; Ladino y Rodríguez (1996), Villalobos, (1998), Caro y Villalobos (1991), la División Salud Ocupacional de la E.A.A.B. (2004), el Instituto Seguros Sociales - ISS (1994), la Administradora de Riesgos Profesionales Liberty (2004), Castillo (1997) y el comité mixto de la OIT – OMS (1984) y (Buendía, 1998). Con la definición

anterior la OIT y la OMS (1984) las clasifica en tres categorías. La primera condiciones individuales: son todas aquellas capacidades del individuo , su experiencia , limitaciones, motivaciones con respeto al trabajo , la edad , el sexo , los valores, valores , normas , estereotipos que determinan su percepción , creencias , su cultura y aptitudes. La segunda condición es el medio laboral: son todas aquellas condiciones que hacen referencia a su ambiente laboral, las tareas realizadas se tiene en cuenta la carga física y mental del trabajador que debe tener cada individuo. La tercera y última condición entorno extra laboral: son todas aquellas situaciones que se presentan por fuera y dentro de su entorno laboral que afectan el rendimiento del individuo de la ejecución de sus tareas contemplando tres aspectos: el primero situaciones socioeconómicas y educativas del grupo familiar la segunda: efecto del trabajo en el medio familiar y social y por ultimo situación política, económica y social del país. (castillo ,1997)

Realizar la entrevista de retiro a las personas que se desvincula de las tareas que ejecutan en una organización, le permite a las organizaciones evaluar, recibir recomendaciones acerca de los procesos que se realizan en la empresa como son: procedimientos, relaciones entre jefes, las fortalezas y debilidades de la empresa.

Cabe resaltar que dentro de los procesos de gestión humana no solo se encuentra los procesos de selección de personal y evaluación si no también se encuentra otros procesos como son los de capacitación, encaminados al mejoramiento de la organización, este proceso es llevo por el análisis de las necesidades de la organización identificadas dentro de la empresa (Castilla & Padilla,2011).

La capacitación es considerada un proceso de aprendizaje educativo a corto plazo, con el fin de permitir al personal no administrativo adquirir los conocimientos y las habilidades pertinentes que favorezcan los objetivos planteados por organización. En este caso se evidencio con la capacitación acerca de los valores corporativos enfocados en la importancia de utilizar los elementos de protección de la empresa avícola el madroño con el fin de disminuir los accidentes laborales que se estaban presentando con el personal nuevo de la empresa. (Sikula y Mckenna, 1989 citado por Castilla y Padilla, 2011).

Para desarrollar un método de capacitación indicado se debe tener en cuenta dos dimensiones según el autor (Castilla y Padilla, 2011).

Necesidad de Capacitación: es un análisis de los empleados de la empresa para identificar qué tipo de conocimientos, habilidades o actitudes deben ser potencializadas o modificadas para contribuir a los objetivos de manera satisfactoria.

Beneficios Sociales: se basa en las conveniencias, ventajas y servicios que la empresa le ofrece a los empleados, con el fin de ahorrarles algunas preocupaciones; los cuales pueden estar representados por medio de bonificaciones, descansos, alimentación, recreación y actividades comunitarias.

Por otro lado gestión humana dentro de sus procesos apoya las actividades realizadas con el sistema de gestión y salud en el trabajo. De acuerdo con la organización internacional del trabajo (OIT) cada año ocurren cerca de 160 millones de enfermedades laborales no mortales. (Juan Gutiérrez julio 12 del 2018)

Dentro de la constitución política de Colombia 1991 a través de los siguientes decretos expone el decreto 1567 de 1998 expone en su artículo “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.” Compilado Decreto Único 1083 de 2015.

Por este motivo pensando en el bienestar del empleado se llevó a cabo la actividad realizada de bienestar apoyando al SG-SST es la semana de la salud donde se realizó el día lunes 30 de octubre hasta el día 02 de noviembre del 2018. ¿Por qué se organiza la semana de la salud? durante la semana de la salud se realizan actividades enfocadas en la salud de los empleados el manejo de los buenos hábitos, el cual tiene como objetivo sensibilizar a las personas que pertenecen a la empresa participen y conozcan la importancia de tener buenos hábitos saludables y brindarles tips para mejorar la salud y reducir

enfermedades mentales. (Juan Gutiérrez julio 12 del 2018). En esta semana de la salud que se llevo a cabo en la empresa avícola el madroño se brindaron espacios de juegos enfocados al estrés laboral , al buen manejo de los hábitos de sueño , tips para reducir el estrés , se llevaron espacios de spa para los empleados y exámenes médicos para verificar la salud de los empleados de la empresa.

Otra función que cumple el programa de bienestar laboral en gestión humana es la motivación de los empleados y sentido de pertenencia hacia la organización. Una de ellas es a través de actividades, el cual tiene como objetivo enganchar al empleado a la organización para mejorar su productibilidad a través de la actividad de celebración de cumpleaños, demostrándole al personal que son importantes e indispensables a la empresa, es una manera que demuestra que la empresa comparte una fecha que para él es muy especial como es el cumpleaños. La empresa avícola el madroño a través de la actividad de la celebración de cumpleaños y la entrega de las tarjetas de regalo de cumpleaños demuestra a sus empleados lo importante que son ellos para la organización y que si trabajo es indispensable y reconocido a través de este gesto.

Otra función que tiene gestión humana son los perfiles de cargo.

Los perfiles de puesto de trabajo basados en competencias están conformados con diferentes criterios que son importantes para desempeñarse en el cargo de manera efectiva y eficiente, estos criterios se relacionan con: requisitos de conocimiento y capacidades particulares de un individuo, nivel de responsabilidad, rasgos de personalidad , comportamiento y conducta que debe tener la persona para poder desempeñarse con satisfacción el puesto de trabajo.(Vazquez,E.2004,citado por Lozano.M&Gomez.D 2013).

Para ello es indispensable conocer la jerarquía organizacional de la empresa, las labores a realizar en cada uno de los puestos de trabajo, formación académica, experiencia laboral, competencias genéricas y específicas para el buen desempeño en las funciones del cargo.

Para realizar el análisis de puesto de trabajo se divide en dos etapas:

Primera etapa: hacer un análisis y evaluación del puesto de trabajo, a través de la recopilación de información las cuales deben ser relevantes para ese puesto de trabajo.

Segunda etapa: a través de la recolección de la información obtenida en la primera etapa , a continuación se va a proceder a la observacion de cada uno de los puesto de trabajo ,determinando las funciones que van a desarrollar , niveles de formación en el área de trabajo , experiencia laboral en le puesto de trabajo , características físicas y ambientales que van a desarrollar en el puesto de trabajo , recursos tecnológicos y técnicos los cuales son una herramienta para el desempeño del puesto del trabajo y análisis de otros aspectos que son indispensables para la buena ejecución del puesto de trabajo como son las responsabilidad , eficiencia y eficacia.

(Vazquez,E.2004,citado por Lozano.M&Gomez.D 2013).

Para el autor el análisis se divide por dos etapas las cuales fueron nombradas y explicadas anteriormente pero tiene unos pasos que son importantes para el análisis del puesto de perfil de cargo.

Paso identificar el uso de la información: para el análisis del puesto es indispensable recopilar todo tipo de información del puesto de trabajo.

Paso 2 identificar los puesto de trabajo: en este paso es indispensable realizar un análisis e inventario de los puestos de trabajo que se encuentran actualmente en la empresa, por ejemplo contar e identificar el número de puestos de trabajo y el número de empleados, las funciones a realizar y el nombre que recibe determinado puesto de trabajo en la estructura organizacional de le institución.

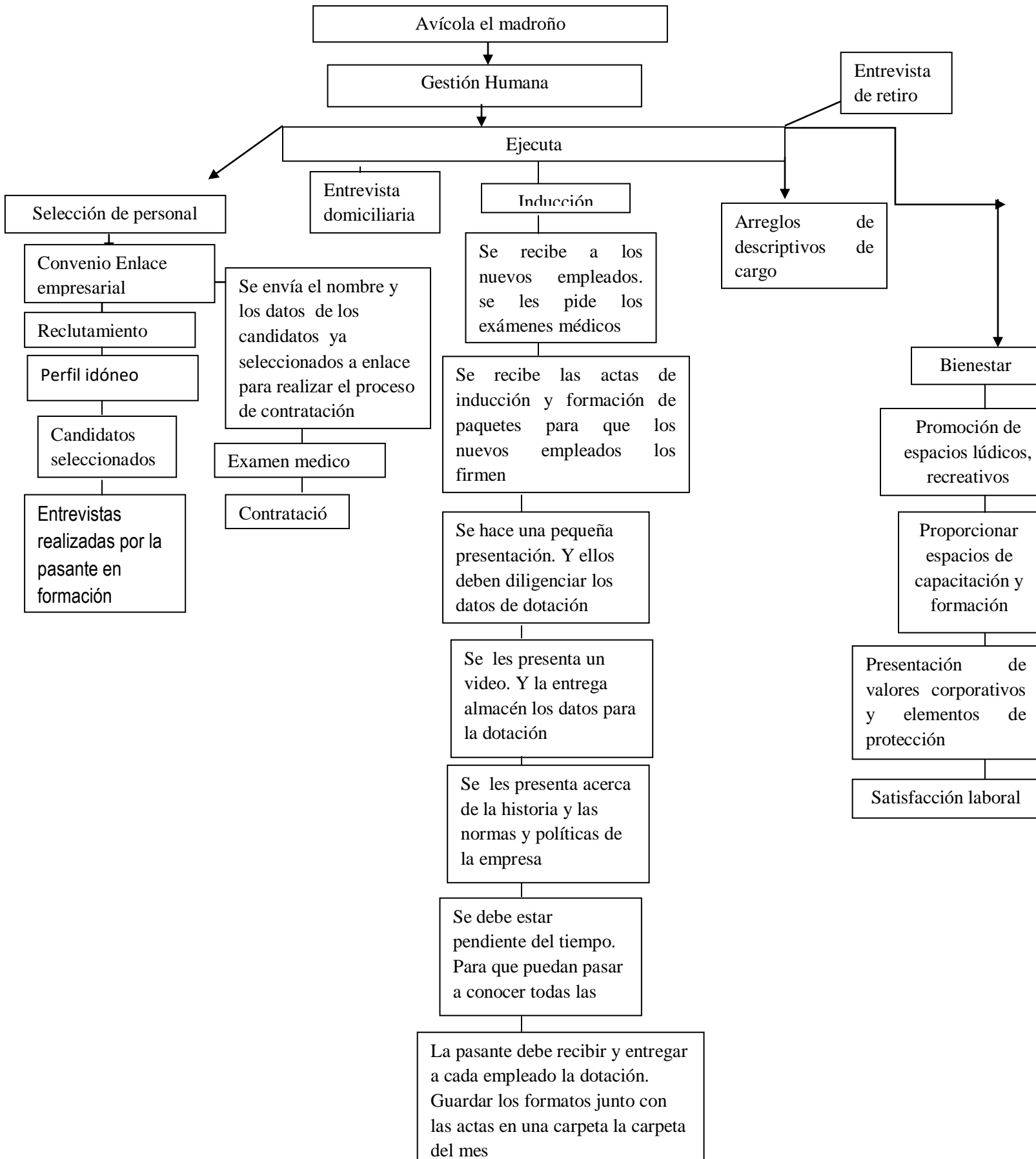
Paso 3 reunir y estudiar la información de los antecedentes: se realiza un estudio del puesto de trabajo, como son los antecedentes del puesto de trabajo, orden que se encuentra en el organigrama de la empresa, las funciones, el diagrama establecido para cada uno de los puestos de trabajo.

Paso 4 reunir información de análisis de puesto de trabajo: en este paso es indispensable conocer las condiciones del trabajo, las funciones, las características y capacidades que debe tener la persona para desempeñar ese puesto de trabajo, la conducta del empleado.

Paso 5 revisar la información con los empleados de la empresa: en este paso es indispensable la revisión detallada del puesto de trabajo como son: 1 las herramientas y lineamientos establecidos 2 establecer canales de comunicación para que existan una retroalimentación entre las partes orientadas a mejorar modificar el puesto de trabajo para las necesidades y expectativas tanto para la organización como para los empleados. En este paso también es importante tener buena comunicación con el jefe inmediato.

Paso 6: realizar una descripción específica del puesto de trabajo: en este paso es establece los lineamientos que caracterizan cada puesto de trabajo , los cuales se debe tener las funciones, las actividades , las responsabilidades como empleado , las condiciones laborales, los riesgos de seguridad que la empresa debe tener en cuenta, la especificación del puesto de trabajo .

Descripción de cargo: cuando se habla de descripción de cargo es un procedimiento que tiene como fin el reclutamiento y selección de personal apto para empresa. Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación y entrenamiento de los empelados: así como se debe tener en cuenta el establecimiento de criterios que involucran: salario, evaluación de desempeño, condiciones de trabajo, entre otros aspectos. (Jaramillo, 2005, p.109,citado por Lozano.M&Gomez.D 2013).



En la empresa avícola el madroño en el departamento de Gestión humana, en el área de psicología se lleva los procesos de selección de personal , en el cual se hace el reclutamiento de personal , selección de personal que cumple con el perfil del cargo , se tiene el convenio con enlace , el cual se envía los datos de los vacantes del puesto de cargo , el cual en enlace realizan el proceso de entrevista y pruebas psicotécnicas , el personal idóneo se envía a la empresa para la realización de entrevista , el cual el pasante de psicología debe realizar la entrevista y aplicar el test de percepción de diferencias el cual se utiliza en la empresa , es una herramienta que utiliza gestión humana para verificar la concentración y velocidad de empleado en el menor tiempo posible . Su calificación es verificar las caras correctas en ese tiempo establecido y debe seleccionar cual personal continúa con el proceso, se envía nuevamente a enlace los datos de las personas que pasaron la entrevista en la empresa, y enlace los envía a realizar exámenes ocupacional, medico y de manipulación de alimentos. Enlace envía el personal que pasó los exámenes y manipulación de alimentos y los que ya son contratados para iniciar el proceso de inducción.

El personal que no pasa los exámenes médicos, realiza el proceso de tratamiento para volverse a realizar los exámenes e ingresar con el personal nuevo de la siguiente semana.

La pasante de psicología en una oportunidad realizo entrevista domiciliaria para el cargo de tesorería el cual tenía como objetivo de la entrevista domiciliaria es conocer la familia, las metas establecidas, los ingresos de la persona que ingresaba a este cargo debe manejar dinero es un cargo con un carácter de responsabilidad muy elevado, debe ser una persona asertiva, responsable, honesta. Se utiliza como herramienta formato de entrevista asignado por la empresa. El cual tiene todas la preguntas para obtener toda la información que es relevante para la empresa.

El personal que ingresa nuevo debe realizar el proceso de inducción, la pasante de psicología los recibe, les pide que firmen la asistencia y la dotación, les pide los exámenes médicos y luego debe realizar el acta de inducción y formación del paquete para anexarlo a la carpeta. El paquete de la inducción debe llevar

para gestión humana: el acta de inducción, las políticas de ética y conducta, información académica y familiar, evaluación de la inducción, examen médico y por último el descriptivo de cargo. El pasante al terminar la inducción debe avisar al auxiliar o pasante de SG-SST para la realización de la inducción, debe estar pendiente de la hora, a los doce del día el pasante de psicología realiza la entrega de la dotación del personal nuevo, debe verificar que la talla del calzado sea el correcto y de la camisa y pantalón si llega quedar grande o pequeño debe acercarse al almacén y hablar con el jefe de almacén para realizar los cambios de la dotación. El pasante les hace la entrega nuevamente de la dotación si realiza el cambio, y volverlos a citar en la tarde, les indica que ya pueden salir almorzar que deben regresar a la 1:30 pm para abrir el hullero si son operarios o pasantes de planta. Después de realizar la apertura del hullero, se llama al auxiliar de calidad para realizar la inducción, cuando el auxiliar de calidad termina la inducción, se llama al ingeniero ambiental para que realice la inducción y por último se les explica al personal que elementos debe colocarse para ingresar al recorrido, recordarles que deben recoger el cabello, las mujeres quitarse el maquillaje y el esmalte de las uñas. No ingresar con accesorios: como aretes, cadenas, pierse, anillos, pulseras. No aplicarse perfume.

Se habla con el auxiliar de SG-SST para que realice el recorrido del personal, le indica el nombre completo y el área el cual va ingresar a la planta. Se llama a cada supervisor para preguntarle el horario de ingreso del personal nuevo. Y se le indica al personal nuevo el área de ingreso y el horario. Al terminar el recorrido por de la planta el auxiliar de SG-SST le hace la entrega del personal nuevo a cada jefe de área o supervisor.

La entrevista de retiro es una herramienta que tiene la empresa para conocer cuánto personal se retira por mes, y cuál es el motivo que impulsa el retiro de la empresa. Se utiliza como herramienta un formato asignado de la empresa.

Por otro lado el pasante de psicología apoyo en el proceso de actualización de los descriptivos de cargo de la empresa avícola el madroño, teniendo como énfasis que los descriptivos y perfiles de cargo es un documento que determina las características del personal que desempeñan cada cargo.

En la actualización del perfil de cargo le permite a la organización estudiar y analizar las características, las condiciones laborales para la selección de personal y la realización de programas de bienestar laboral el cual van a estar enfocados en mejorar la calidad de vida del trabajador y prevenir enfermedades laborales. Encaminados a fortalecer el sentido de pertenencia por la organización y compromiso.

Metodología

La empresa avícola el madroño cuenta con las oficinas administrativas ubicadas en el Km6 vía Girón, el área de gestión humana y SG-SST ubicado en Lebrija, planta de beneficio. 70 punto de ventas los cuales están ubicados en los siguientes departamentos del país: Atlántico, Magdalena, Cesar, Sucre, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Santander, Caldas, Boyacá, Cundinamarca, Tolima y Meta.

En Lebrija queda ubicado el área de gestión humana nomina y psicología, que es la encargada de reclutar personal tanto externo como interno de la empresa, citación del personal para entrevista elegido ya ha pasado por enlace, entrevista verificación de referencias para los cargos administrativos y cargos operativos solo se realiza el proceso de entrevista y aplicación del test de percepción de diferencias.

El área de psicología está encaminada en promover el bienestar emocional de los compañeros de trabajo y sus colaboradores, por medio de actividades y campañas que permita educar y prevenir los riesgos psicosociales del empleado.

El área de psicología se encuentran necesidades de la empresa que necesita el apoyo de estas tareas en el área de psicología como son : reclutamiento, selección de personal el cual debe cumplir con el perfil de cargo , citar al personal a entrevista , realizar evaluación , aplicación del test de percepción de diferencias , verificación de referencias , realizar el proceso de documentación con la persona que ha cumplido con el perfil. Por otro lado está encargado de apoyar la gestión del plan de bienestar, de igual forma apoyar el proceso de evaluación de clima laboral de cada empleado de la empresa, la realización del proceso de inducción y re inducción , realización de actualización de descriptivos de cargo , apoyar los procesos de motivación laboral a través de actividades como son los cumpleaños verificar el personal que está trabajando a través de la base de datos y enviar las tarjetas de regalo de cumpleaños y al finalizar el mes compartir con los cumpleañoseros.

De acuerdo las funciones realizadas por parte del área de gestión humana mencionadas se evidencia que existen diferentes tareas y actividades que ocupan una gran cantidad de tiempo y este motivo hace que se

tenga la necesidad de el apoyo de un pasante de psicología, quien es el que ayuda a que desarrolle y se puedan llevar a cabo con satisfacción tales procesos que son vitales para la empresa avícola el madroño. Debido a la gran cantidad de tareas a desarrollar el psicólogo organizacional delega varias funciones para que cada proceso se pueda llevar correctamente, es decir según las necesidades que nazcan a partir de diferentes áreas de trabajo con el objetivo de realizarlo en el menor tiempo posible, eficazmente y con mayor responsabilidad y compromiso.

Por medio del proceso de pasantía, se realizara los procesos relacionados con la selección de personal, inducción, entrevista de retiro, entrevista domiciliaria, actividades de bienestar, capacitación

Fase1: se envía a enlace la información que se requiere del vacante. El cual enlace publica por vía web.

Fase 2: recepción de las hojas de vida de los aspirantes se preselecciona , hojas de vida en físico que entregan en portería o por medio de operarios .

Fase 3: las hojas de vida preseleccionadas se escanean y se envían a enlace

Fase 4: enlace se contacta con los candidatos para la realización de las pruebas psicotécnicas

Fase 5: enlace envía el listado de los candidatos preseleccionados. Se realiza una entrevista semi estructurada. se envía a enlace los candidatos ya seleccionados por la empresa

Fase 6: enlace le entrega a los candidatos las órdenes para la realización del examen ocupacional y de manipulación de alimentos. Estos exámenes se realizan según el cargo que el candidato va a ocupar.

Fase 7: finalmente enlace realiza el proceso de contratación

Fase 8: se entrega el listado de las personas que ingresan, y se inicia con el proceso de inducción del vacante al cargo.

Fase 9: inducción de personal nuevo, se les pide al personal nuevo que diligencie la lista y la dotación, se les pide los exámenes, realización de acta de inducción y armar el paquete el cual lleva el acta de inducción política de ética y conducta, evaluación de inducción , formato para diligenciar el nivel educativo y la fecha de nacimiento de la familia , descriptivo de cargo y por último examen médico.

Fase 10: estar pendiente de la hora de cada inducción para que puedan pasar todos los procesos de inducción.

Fase 11: actualización de descriptivo de cargo.

Fase 12: apoyar las actividades de bienestar como son la semana de la salud y piloso.

Fase 13: a todo personal que se desvincula de la empresa se realiza la entrevista de retiro.

Población

La empresa avícola el madroño actualmente está conformada por 10326 los cuales están 700 empleados que están contratados directos con la empresa y 326 contratados temporales por enlace empresarial.

Tabla 1. Cargos de la empresa avícola el madroño.

CARGO Avícola el madroño

Asistencia de gerencia

Jefe de compra y almacén

Gerente administrativo

Mensajero

Recepcionista

Servicios generales

Audidores: jefe de auditor y auditor
interno

Auxiliar de sistemas

Auxiliar de impuestos

Auxiliar contable causaciones

Contador

Coordinador control de activos fijos

Fletes

Importaciones

Jefe contable

Auxiliar contable pollo engorde

Auxiliar contable bancos

Auxiliar de tesorería

Jefe contable de control de cajas

Jefe de cartera

Gerente financiero

Auxiliar contable de caja

Coordinador de costos

Jefe de contabilidad pollo engorde

Jefe de contabilidad

Ingeniero de desarrollo

Gerente de sistemas

Auxiliar SISO

Coordinador de bienestar y

desarrollo

Coordinadora de seguridad y salud

en el trabajo

Jefe de gestión humana

Jefe de nomina 1

Jefe de nomina 2

Asistente de gerencia pollo engorde

Gerente de producción pollo engorde

Conductor de granjas pollo engorde

Director técnico

Galponero

Jefe técnico de granjas

Supervisor de granjas

Operario

Patiero

Asistente de producción

Auxiliar de Bascula

Auxiliar de canasta

Auxiliar de facturación

Auxiliar de inventario

Auxiliar de mantenimiento

Auxiliar de supervisión

Auxiliar de transporte

Auxiliar MMTTO

Coordinador de calidad

Coordinador de desprese

Despachadores

Director de mantenimiento

Gerencia de producción

Gerente de planta

Jefe ambiental

Jefe de beneficio

Jefe de calidad

Jefe de despachos

Jefe de mantenimiento

Jefe de transporte

Supervisor de cuatros fríos

Supervisor de despachos

Supervisor de empaque

Supervisor de fileteado y tombleado

Supervisor de limpieza

Supervisor de línea 1

Supervisor de línea 2

Veterinario de planta

Vendedor de rutas

Jefe de rutas

Bodega 17

Administrador de punto de venta

Asistente administrativo

Auxiliar de bodega

Coordinador comercial

Coordinador de mercadeo

Gerente comercial

Jefe de distrito

Jefe institucional y supermercado

Vendedor Geográfico

Vendedor institucional

Vendedor junior

Funciones de Bodega

Procedimiento

En la empresa avícola el madroño el papel que cumple la pasante de psicología del área organizacional, una de las actividades que debe realizar es la entrevista de selección de personal de otros cargos y operarios, los cuales se llevando a cabo desde el mes de mayo que ingresa la pasante de psicología a la empresa, hasta el mes de noviembre que termina el proceso la pasante.

Durante el proceso de selección se realiza el reclutamiento de personal tanto por la temporal, como por la empresa a través de hojas de vida entregadas por los mismos empleados a través de recomendados o entregadas en portería de la empresa.

Reclutamiento de personal: hojas de vida por medio de la empresa o temporales. Se envía a enlace la información de los aspirantes al cargo operario.

Preselección: en enlace realiza el proceso de entrevista y pruebas. Envía ya preseleccionados los candidatos los envían a la empresa.

Citación : se citan a los aspirantes al cargo para la realización de la entrevista

Proceso de selección: se realiza la entrevista y la aplicación del test de percepción de diferencias.

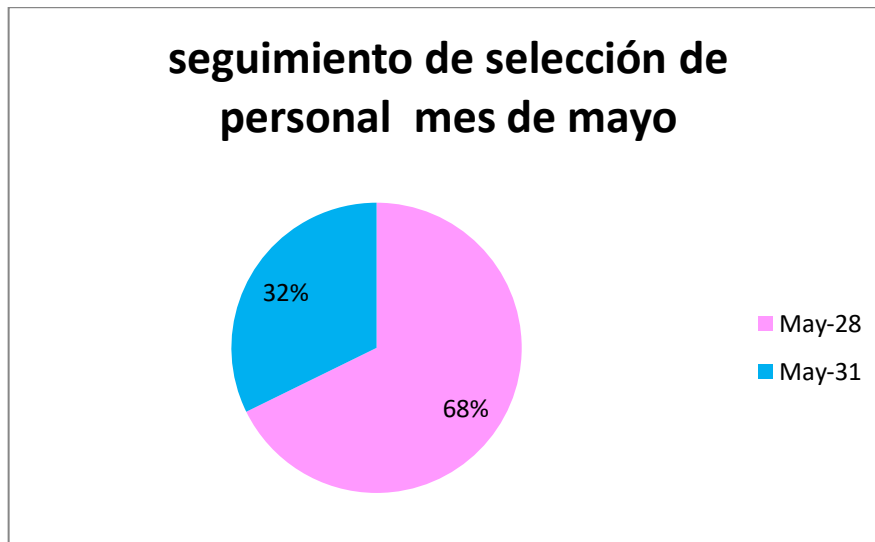
Se envía a enlace las personas seleccionadas

Enlace envía a las postulantes al cargo a exámenes y manipulación de alimentos. Y firman contrato las personas que pasan los exámenes, las que no logren pasar los exámenes se realiza un tratamiento para ingresar con el siguiente grupo de empleados nuevos.

Enlace realiza el proceso de contratación.

A continuación las graficas y resultados de la entrevista de selección por mes:

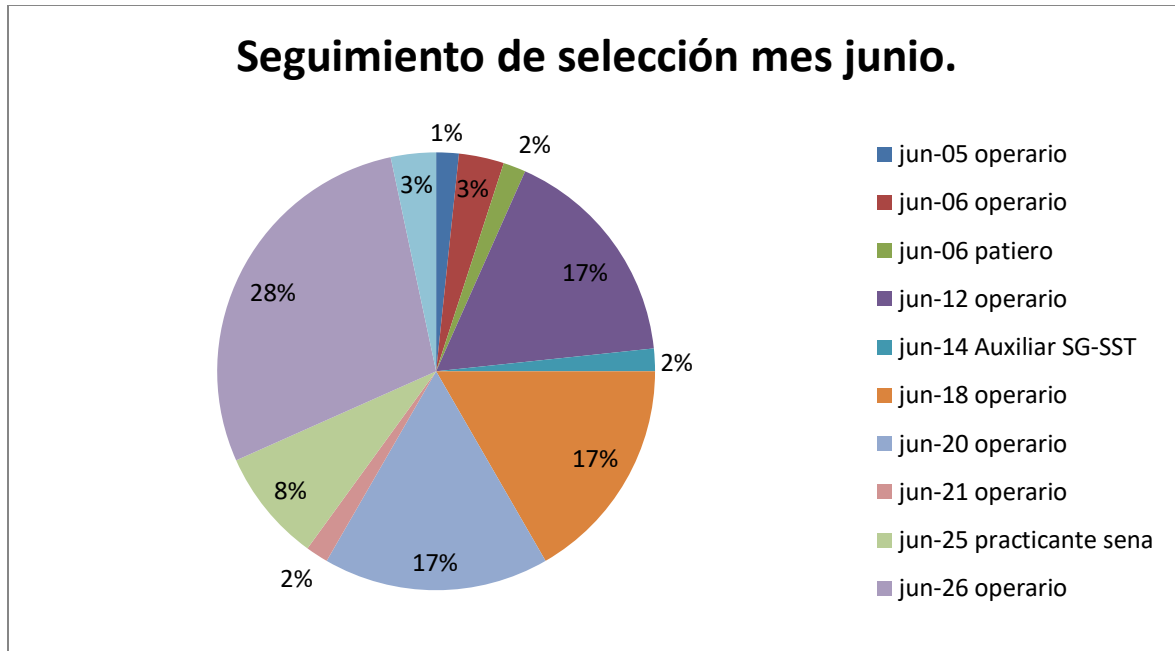
Grafica 1 seguimiento de selección de personal mes mayo.



La grafica 1 muestra el seguimiento de la entrevista de selección del mes de mayo, para el cargo operario. Donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 68% de personas se entrevistaron para el cargo operativo el día 28 de mayo y en 21 de mayo se realizo la entrevista 32% para el cargo operativo.

Tabla 2: Selección de personal mes Mayo

Selección de personal mes mayo	
Cargo	Número de aspirantes
Operario	31
.	.



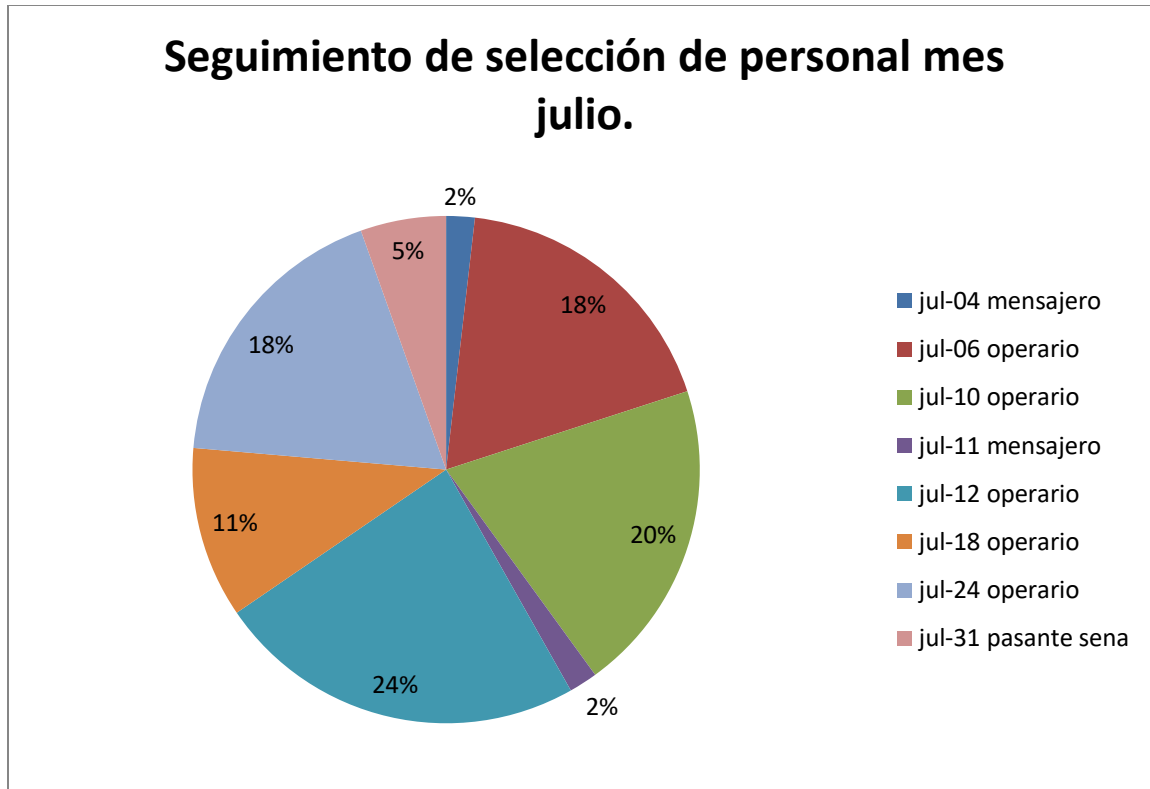
Grafica 2 seguimiento de selección mes junio.

La grafica 2 muestra el seguimiento de los colaboradores de la entrevista de selección mes de junio, por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 28% se entrevisto de selección de personal el día 26 de junio y se encuentra en el cargo operario y el porcentaje promedio de la muestra es de un 17 % el día 12, 17,20 de junio se realiza la entrevista al cargo operario. el 17 % a diferencias de los otros días del mes fue el día que se entrevisto menor personal 05 de junio para el cargo operario.

Selección de personal mes junio.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	53
Patiero	1
Pasante Sena	5
Auxiliar SG-SST.	1

Tabla 3: seguimiento de la entrevista de selección mes de Junio.



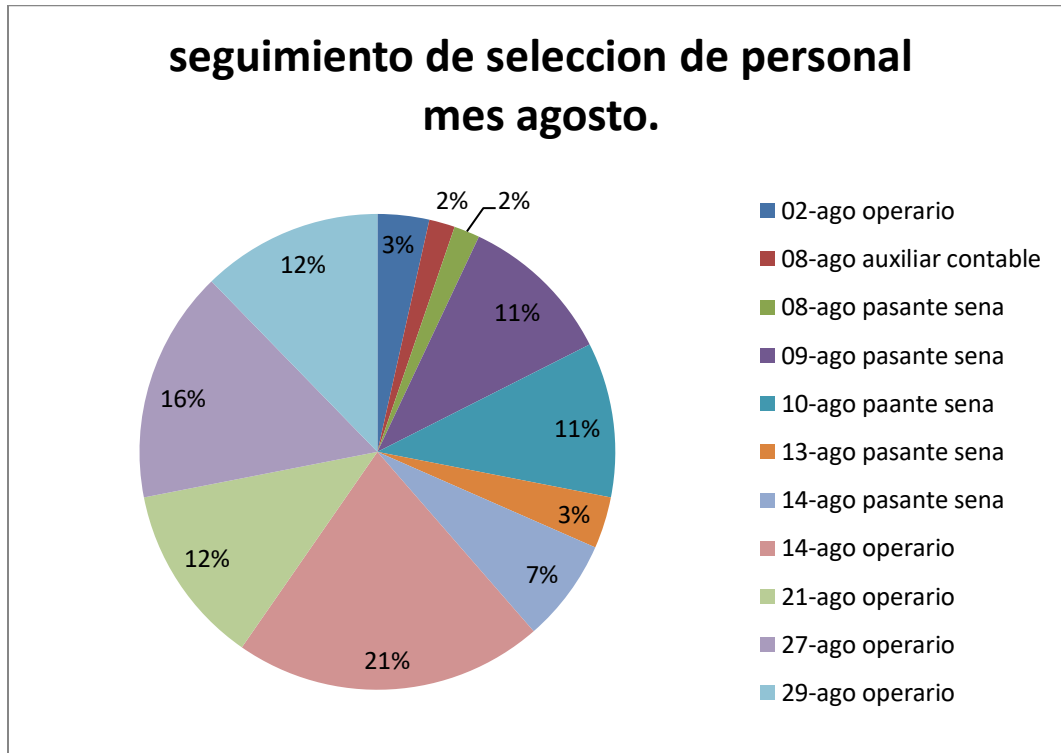
Grafica 3 seguimiento de selección de personal mes julio

La grafica 3 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 24% y se encuentra en el cargo operario el porcentaje más bajo de la muestra es de un 2% y se encuentra en los cargos mensajero los cuales se realizo la entrevista el día 04 de julio y 11 de julio.

Selección de personal mes Julio.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	50
Mensajero	2
Pasante sena	3

Tabla 4 selección de personal mes julio.



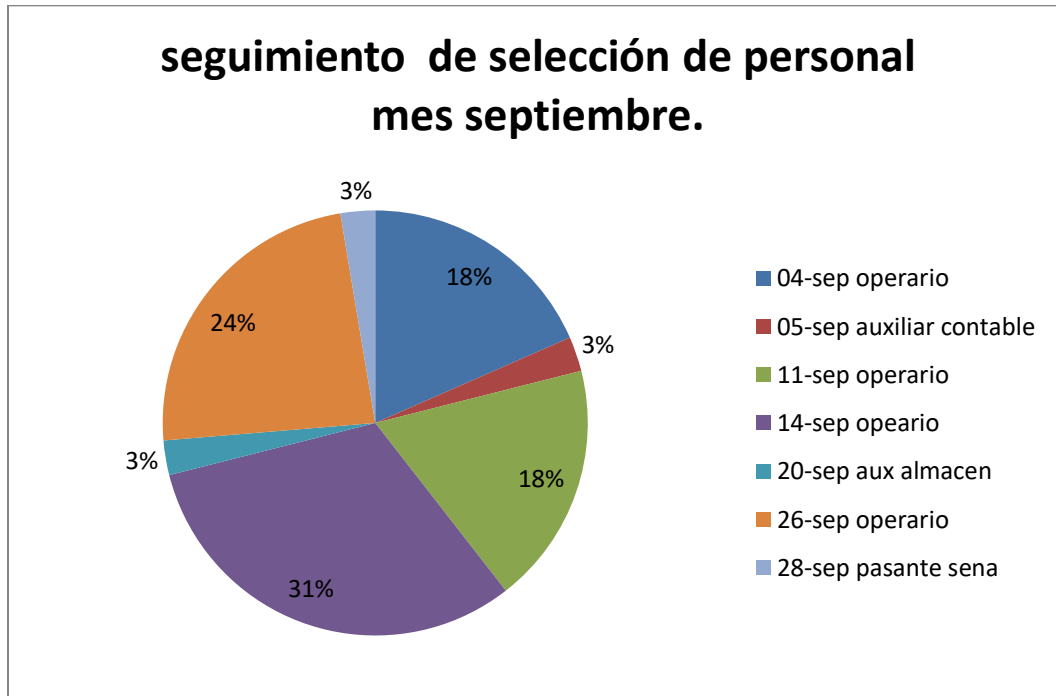
Grafica 4 seguimiento de selección de personal mes agosto.

La grafica 4 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 16% y se encuentra en el cargo operario el porcentaje más bajo de la muestra es de un 8% y se encuentra en los cargos pasante Sena los cuales se realizo la entrevista el día 08 de agosto.

Selección de personal mes Agosto.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	37
Auxiliar contable	1

Tabla 5 selección de personal mes agosto.



Grafica 5 selección de personal mes septiembre

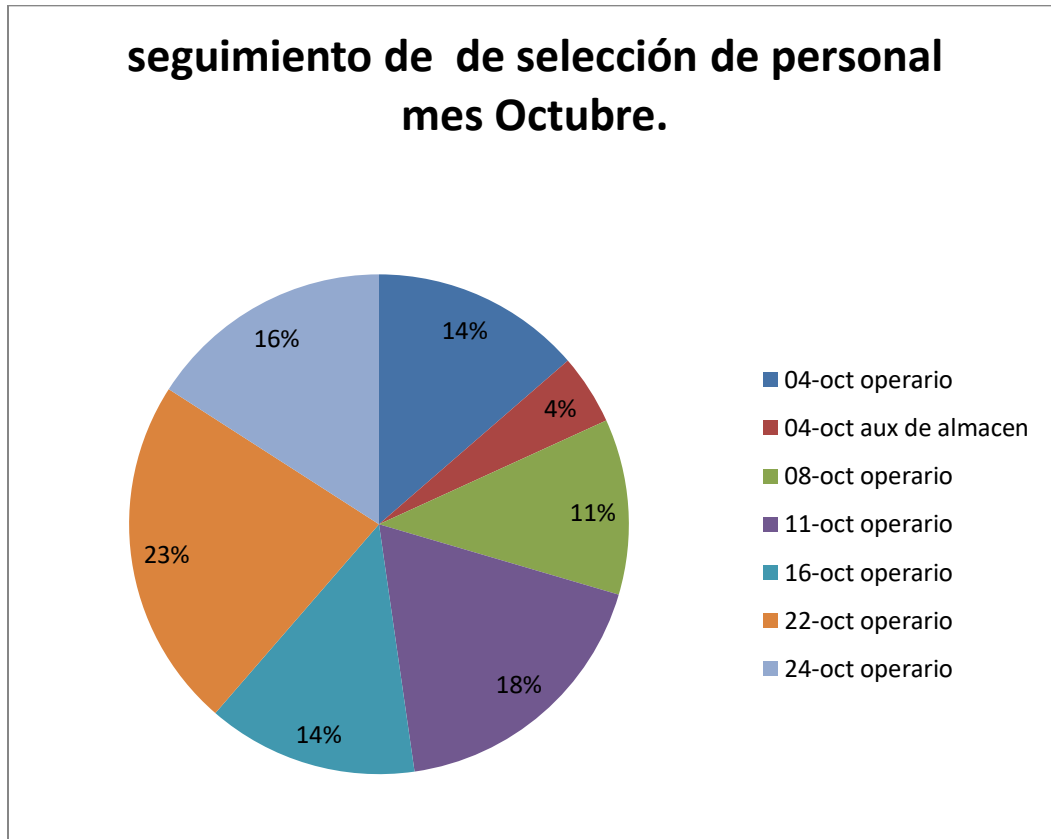
La grafica 5 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 24% y se encuentra en el cargo operario el porcentaje más bajo de la muestra es de un 3% y se encuentra en los cargos pasante Sena , auxiliar de almacén y auxiliar contable los cuales se realizo la entrevista el día 05 , 20, 28 de septiembre del presente año.

Selección de personal mes Septiembre.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	35
Auxiliar contable	1

Pasante Sena	1
Auxiliar almacén	1

Tabla 6 selección de personal mes septiembre.



Grafica 6 seguimiento de selección de personal mes de octubre.

La grafica 6 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 18% y se encuentra en el cargo operario el porcentaje más bajo de la muestra es de un 4% y se encuentra en los cargo auxiliar de almacén los cuales se realizo la entrevista el día 04 de octubre del presente año.

Selección de personal mes octubre.

Cargo	Número de aspirantes
-------	----------------------

Operario	42
Auxiliar almacén	2

Tabla 7 selección de personal mes de octubre.



Grafica 7. Seguimiento de la entrevista de selección mes Noviembre.

La grafica 7 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se evidencia que el día 06 de noviembre se realizo el proceso de entrevista a 12 aspirantes para el cargo de operario en la empresa.

Selección de personal mes octubre.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	12

Tabla 8 selección de personal mes noviembre.

Fases adicionales:

Como una de las funciones de la pasantía en el área de psicología no solo se realizaron proceso de selección de personal, como fueron entrevistas, verificación de referencias, también se realizo el apoyo en la realización de la inducción a las personas nuevas a la empresa, tanto las empleados temporales y directos. Capacitación de los valores corporativos enfocados en utilizar a adecuadamente los elementos de protección, apoyo en la semana de la salud, actualización de los descriptivos de cargo, apoyo en la calificación y tabulación de clima laboral.

Inducción

Durante el proceso de inducción, se recibe a los nuevos compañeros y se les pide que diligencie la asistencia y el formato de dotación, así mismo se les pide los exámenes médicos. Luego se realiza el acta de inducción y la realización del paquete de inducción que deben firmar. El cual debe llevar el acta de inducción con la fecha, política de ética y conducta, formato para diligencias nivel académico y datos familiares, evaluación de la inducción, por ultimo exámenes médicos. Se debe estar pendiente que al terminar la inducción de SG-SST pedirles la evaluación de inducción de esta área para adjuntarla al paquete para anexarla a la carpeta.

La pasante recibe al nuevo personal, les realiza una pequeña bienvenida, se solicita diligencias la asistencia y la dotación, les pide los exámenes médicos.

Mientras observan el video corporativo la pasante , debe realizar el acta de inducción con el nombre completo , número de documento completo , el cargo , y el jefe inmediato , la fecha que ingresa para

hacer la inducción , imprimirlo , realizar el paquete para entregarle a cada persona la inducción para firmar el cual debe llevar: acta de inducción , política de ética y conducta , formato de nivel educativo y datos familiares , evaluación de la inducción , descriptivo de cargo y por último se anexa los resultados del examen ocupacional y de manipulación de alimentos.

Se habla con la psicóloga para asignar a cada persona al área de trabajo de la planta para asignarle. el cual es indispensable para conocer que dotación le van a proporcionar el auxiliar de almacén. cuando se tiene la información se lleva los datos de la dotación a almacén.

Se inicia con la presentación de la inducción explica una pequeña reseña histórica de la empresa, las áreas que se encuentra dentro de la empresa , la misión , visión , valores corporativos ,explicar el comité de convivencia , las normas de la empresa , los riesgos psicosociales , la política del no consumo de sustancias psicoactivas , explicar la cooperativa los beneficios.

Después de terminar la inducción se les hace entrega del paquete de inducción, el cual deben firmar y diligenciar los datos de nivel educativo y datos familiares , la realización de la evaluación y firma del descriptivo de cargo y acta de inducción.

Al culminar se les pregunta cuales personas se van afiliar a la cooperativa se les entrega el formato y se les explica como deben diligenciarlo.

Por último se les pregunta si tiene alguna duda, y se les recuerda que esa área es de gestión humana.

Al terminar se les presente el video de seguridad y salud en el trabajo. La pasante debe llamar al auxiliar de SG-SST o pasante para la realización de la inducción, al terminar la inducción de SG-SST. La pasante de psicología ya tiene la dotación y el formato de entrega de dotación listo para entrega de dotación de cada persona, se debe verificar que las botas , la dotación le quede bien , si llega quedar grande o pequeña la pasante debe realizar el cambio. Se tiene que acercar a almacén para la realización de cambio. Y vuelve a realizar la entrega.

Se les pide al personal de salir a almorzar. La pasante debe hablar con la persona encargada de abrir el huellero, para preguntarle si puede realizar el paso de apertura del huellero después de almuerzo. y si no cuadrar el horario con el área de calidad o ambiental.

Después de la apertura del huellero, se llama al área de calidad ya sea el auxiliar o ingeniero para la realización de la inducción, y al terminar el área de calidad se llama al ingeniero o auxiliar ambiental para la realización de la inducción.

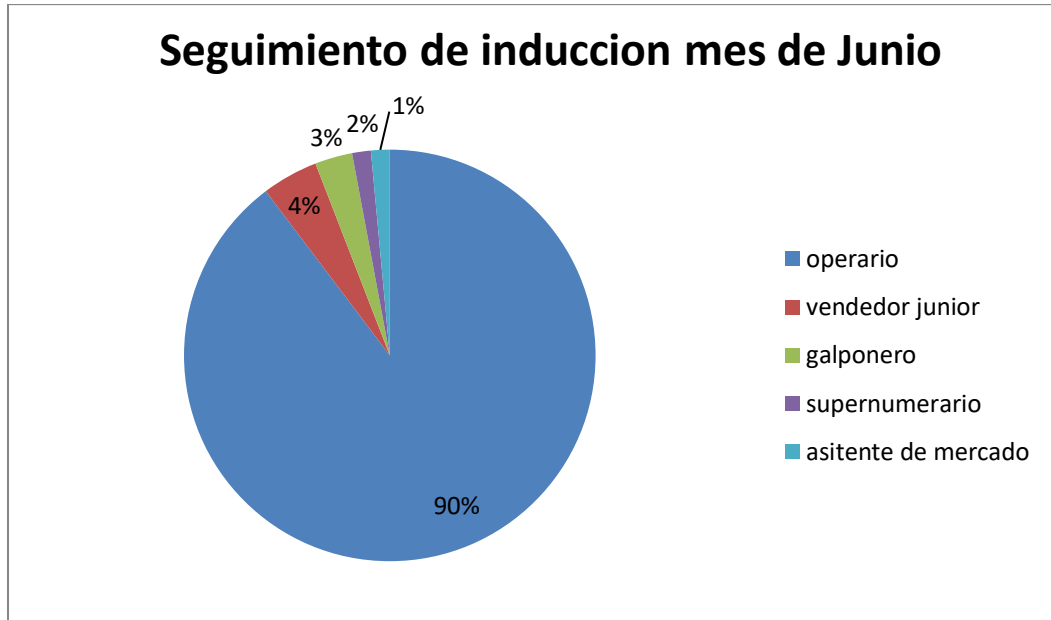
Al culminar todo el proceso de inducción por todas las áreas, la pasante de psicología les explica al personal nuevo y se les recuerda que todos los accesorios como aretes, pierce, manillas, anillos, se deben guardar, que las mujeres deben quitarse el maquillaje, esmalte, recogerse bien el cabello utilizar la cofia y tapabocas blanco, se les explica que deben colocarse la dotación blanca si alguna persona va ingresar al área gris. ya cuando se han cambiado se les entrega al auxiliar nuevamente de SG-SST, para iniciar el recorrido por todas las áreas de la planta.

Por último se le pregunta a cada supervisor de área el horario de ingreso del personal nuevo, cuando es vendedores o son personal nuevo para el área de pollo engorde la psicóloga llama directamente a los jefes inmediatos para preguntar la hora. La pasante les informa a los auxiliares SG-SST. Ellos le brindan la información al personal nuevo.

Y al finalizar se les hace la entrega del personal nuevo a cada supervisor.

A continuación se presentara el número de personal nuevo que ingreso y se le realizo el proceso de inducción, este proceso de inducción es fundamental para el nuevo personal que ingresa a la empresa avícola el madroño, para que conozca no solo la historia como fue surgiendo la empresa si no conozca los valores corporativos para que se apropie de ellos y las normas que se tiene dentro de la empresa, la seguridad que debe tener el empleado y que los elementos de protección que se le asignan son importantes para conservar buen estado de salud.

Se presentara las graficas del personal que realiza la inducción por mes:



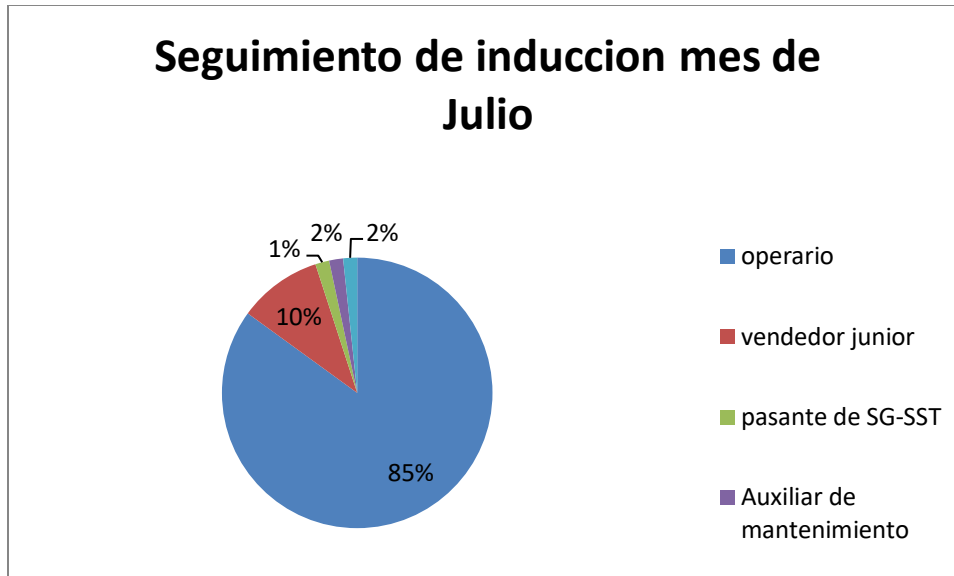
Grafica 8 seguimiento de inducción mes de junio.

En la grafica 8 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 90 % del ingreso del mes de junio fue el cargo operario, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 1% y se encuentra en los cargo asistente de mercado solo una persona en el mes de junio ingreso a este cargo.

Seguimiento de inducción mes de Junio

Cargo	Número de aspirantes
Operario	61
Vendedor junior	3
Galponero	2
Supernumerario	1
Asistente de mercado	1

Tabla 9 seguimiento de la inducción mes junio.



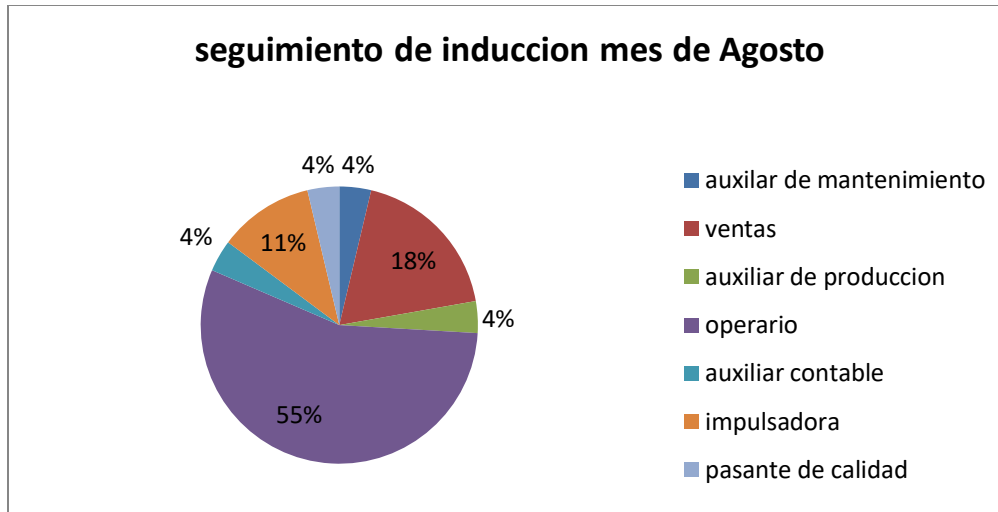
Grafica 9 seguimiento de inducción mes julio.

En la grafica 9 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 85 % del ingreso del mes de julio fue el cargo operario, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 1% y se encuentra en los cargo pasante de SG-SST. solo una persona en el mes de julio ingreso a este cargo.

Seguimiento de inducción mes de julio.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	51
Vendedor junior	6
Pasante de SG-SST	1
Auxiliar de manteniendo	1
Galponero	1

Tabla 10 seguimiento de inducción mes julio.



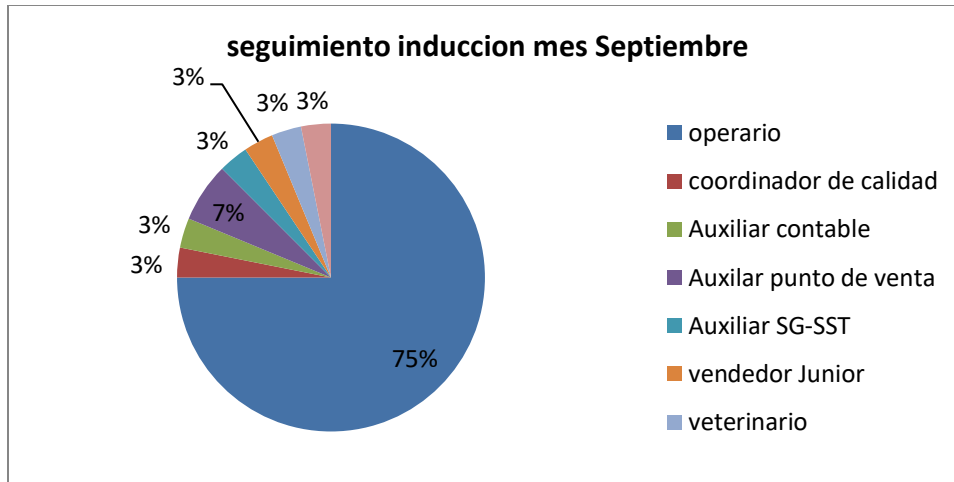
Grafica 10 seguimiento de inducción mes Agosto.

En la grafica 10 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 53 % del ingreso del mes de Agosto fue el cargo operario, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 4% y se encuentra en los cargo auxiliar de producción, auxiliar contable, auxiliar de mantenimiento, pasante de calidad. Solo una persona en el mes de Agosto ingreso a este cargo.

Seguimiento de inducción mes de Agosto.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	15
Vendedor	5
auxiliar de mantenimiento	1
Auxiliar de producción	1
auxiliar contable	1
Impulsadora	3
Pasante de calidad	1

Tabla 11 seguimiento de inducción mes de Agosto.



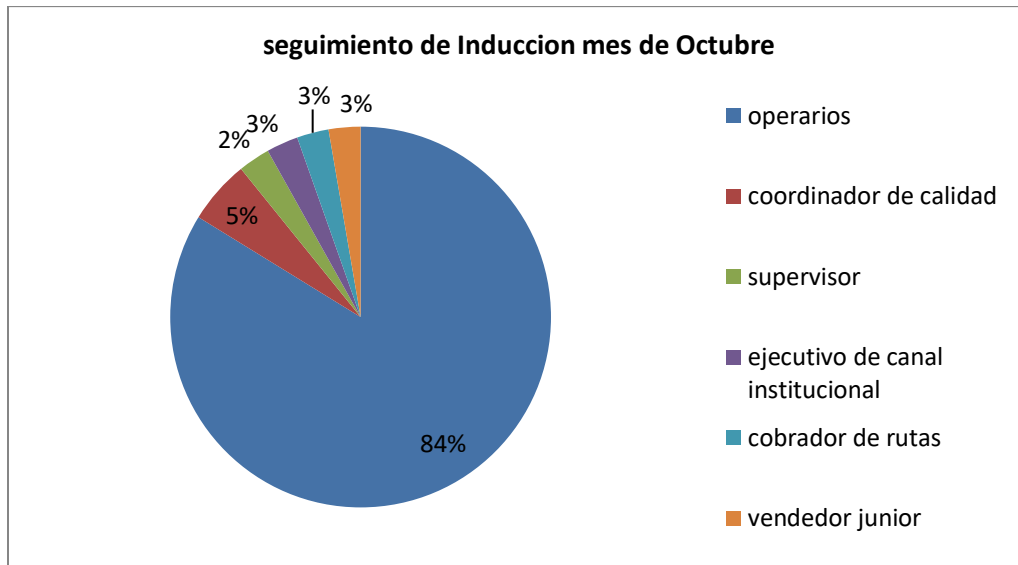
Grafica 11 seguimiento mes de septiembre.

En la grafica 11 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 75 % del ingreso del mes de Septiembre fue el cargo operario, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 3% y se encuentra en los cargo auxiliar de punto de venta, auxiliar contable, auxiliar de mantenimiento, Coordinador de calidad, vendedor junior, veterinario. Solo una persona en el mes de septiembre ingreso a este cargo.

Seguimiento de inducción mes de Septiembre.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	24
Vendedor junior	1
Coordinador de calidad	1
Auxiliar contable	1
Auxiliar punto de venta	2
Auxiliar SG-SST	1
Veterinario	1
Galponero	1

Tabla 13 seguimiento de inducción mes de septiembre.



Grafica 12 seguimiento de inducción mes de octubre.

En la grafica 12 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 84 % del ingreso del mes de octubre fue el cargo operario, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 2% y se encuentra en los cargo de supervisor, seguido con un porcentaje del 3% en los cargos ejecutivo de canal institucional, cobrador de rutas, vendedor junior .Solo una persona en el mes de octubre ingreso a este cargo.

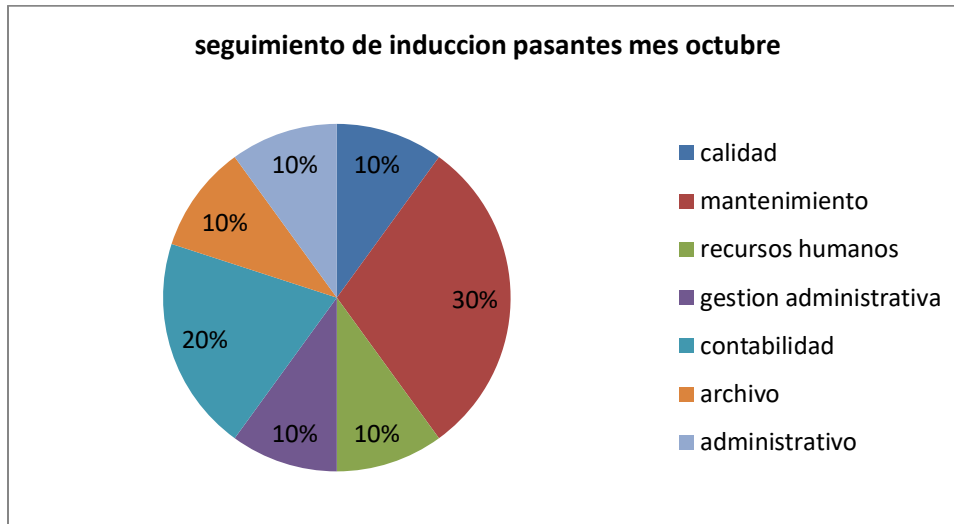
Seguimiento de inducción mes de Octubre.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	31
Coordinador de calidad	2
Supervisor	1
Ejecutivo de canal institucional	1
Cobrador de rutas	1

Vendedor junio

1

Tabla 14 seguimiento mes de octubre.



Grafica 13 seguimiento de inducción pasantes Sena mes octubre

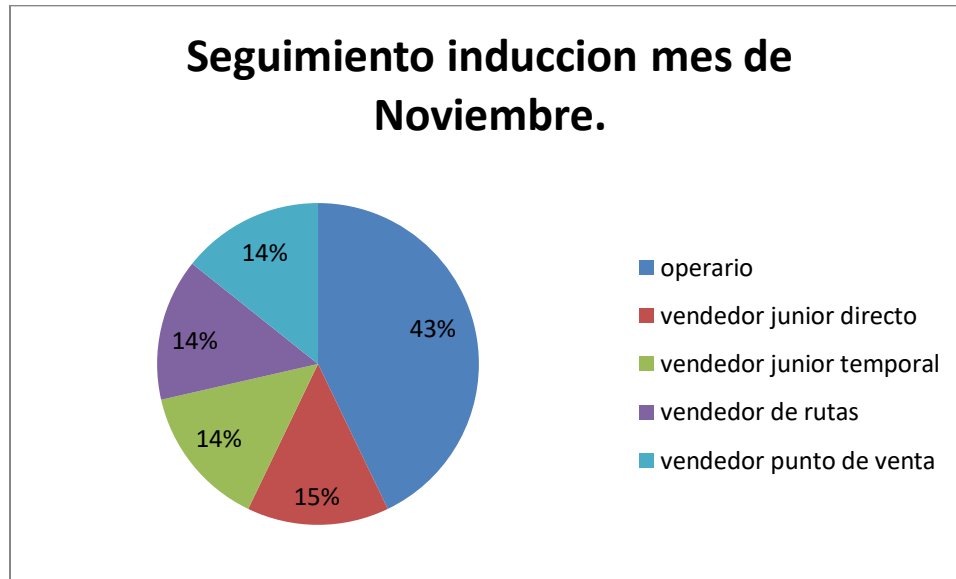
En la grafica 13 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 30 % del ingreso del mes de octubre fue pasante Sena de mantenimiento, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 10% y se encuentra pasante del Sena área de administrativa, archivo, gestión administrativa contabilidad , recursos humanos ,, seguido con un porcentaje del 20% pasante de contabilidad .Solo una persona en el mes de octubre ingreso a este cargo.

Seguimiento de inducción Pasante Sena mes de Octubre.

Cargo	Número de aspirantes
Calidad	1
Mantenimiento	3
Recursos humanos	1
Gestión administrativa	2
Contabilidad	1

Archivo	1
Administrativo	1

Tabla 15 seguimiento de inducción pasante Sena mes de octubre.



Grafica 14 seguimiento inducción mes de Noviembre.

En la grafica 14 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 43 % del ingreso del mes de Noviembre cargo operario, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 14% y se encuentra los cargos vendedor junior temporal, vendedor de rutas, vendedor punto de venta. Seguido con un porcentaje del 15 % vendedor junior directo .Solo una persona en el mes de noviembre ingreso a este cargo.

Seguimiento de inducción mes de Noviembre.

Cargo	Número de aspirantes
Operario	3
Vendedor junior directo	1
Vendedor junior temporal	1

Vendedor de ruta	1
Vendedor punto de venta	1

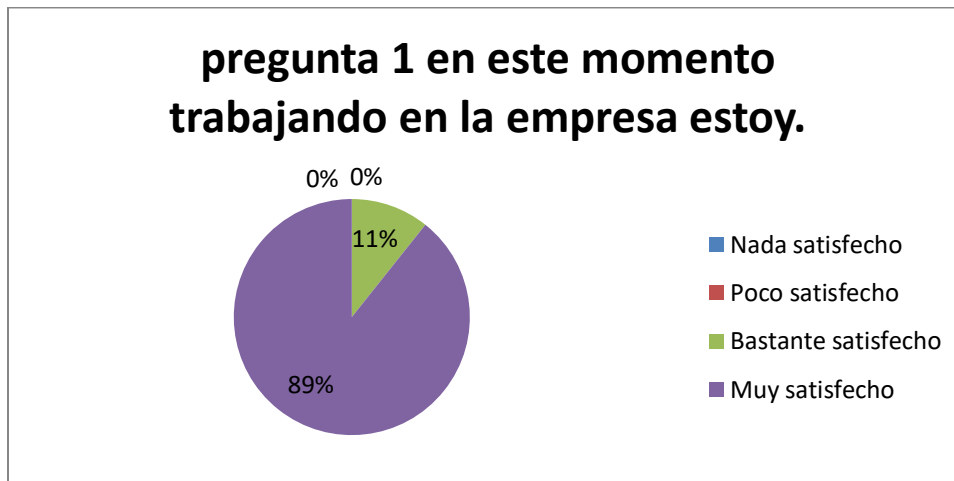
Tabla 16 seguimiento de inducción mes de Noviembre.

Actividades satélites que apoyo la pasante de psicología:

En el mes de Agosto se aplico la evaluación de clima laboral, el cual la pasante de psicología apoyo el proceso en la calificación y tabulación de la evaluación el cual obtuvo los siguientes resultados:

De los cargos de la empresa avícola el madroño

Los siguientes resultados del área pollo engorde (granjas):

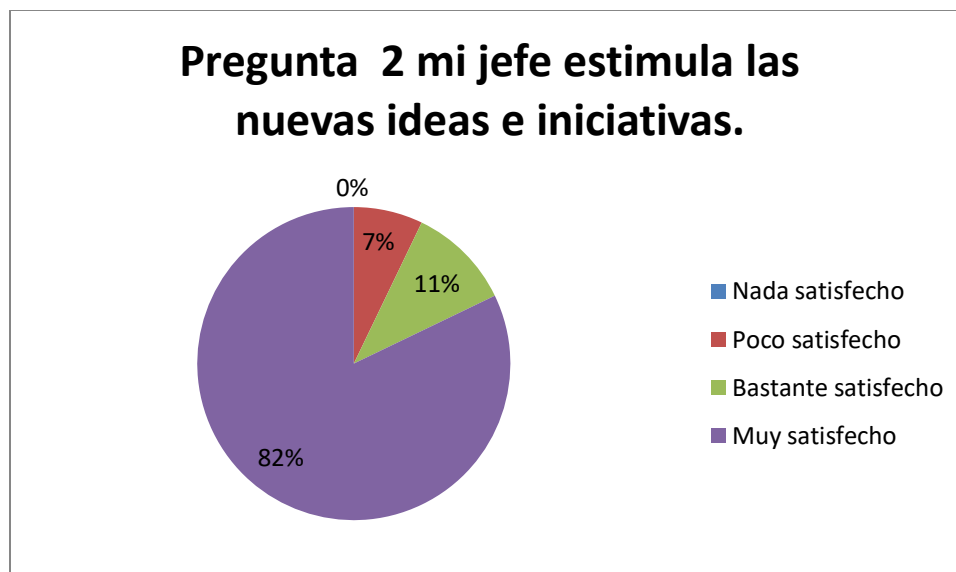


Grafica 15: pregunta 1 en este momento, trabajando en la empresa estoy.

En la grafica 15 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 89 % del ítem muy satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítem de nada satisfecho y poco satisfecho. Seguido con un porcentaje del 11 % responden estar satisfecho trabajando en la empresa.

En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	0	3	25

Tabla 17 pregunta 1 en este momento, trabajando en la empresa estoy.



Grafica 16 pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.

En la grafica 16 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 82 % del ítem muy satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítem de nada satisfecho, 7% poco satisfecho. Seguido con un porcentaje del 11 % responden estar bastante satisfecho mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.

Mi jefe estimula las nuevas ideas e

Mi jefe estimula las nuevas ideas e

Mi jefe estimula las nuevas ideas e

Mi jefe estimula las nuevas ideas e

iniciativas.	iniciativas.	iniciativas.	iniciativas.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	2	3	23

Tabla 18 pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.



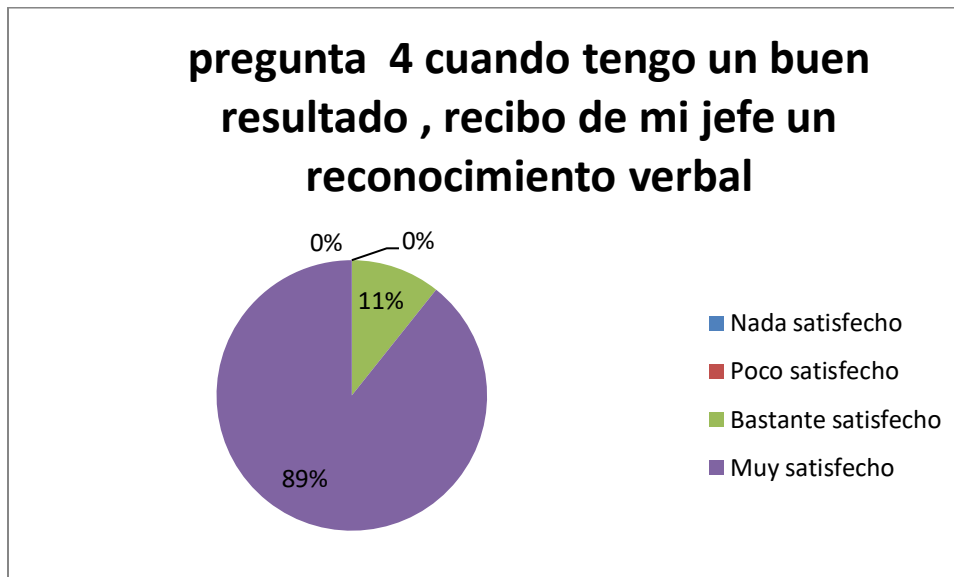
Grafica 17 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

En la grafica 17 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 89 % del ítem muy satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítem de nada satisfecho, 7% poco satisfecho. Seguido con un porcentaje del 4 % responden estar bastante satisfecho puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

Puedo discutir abiertamente con mi	Puedo discutir abiertamente con mi	Puedo discutir abiertamente con mi	Puedo discutir abiertamente con mi
---	---	---	---

jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	2	1	25

Tabla 19 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.



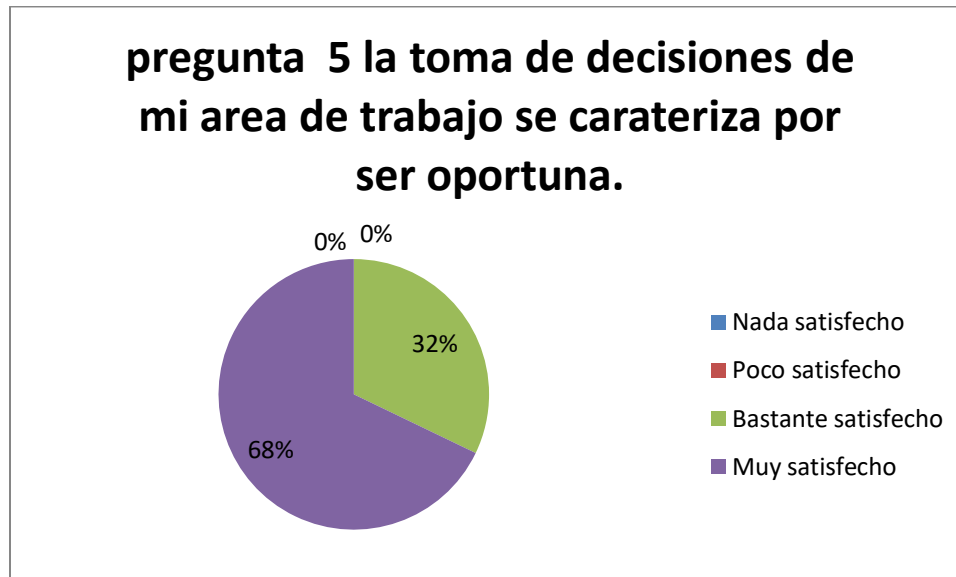
Grafica 18 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

En la grafica 18 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 89 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 11% bastante satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítem de nada satisfecho y poco satisfecho, en la pregunta cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un
---	---	---	---

reconocimiento verbal.	reconocimiento verbal.	reconocimiento verbal.	reconocimiento verbal.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	0	3	25

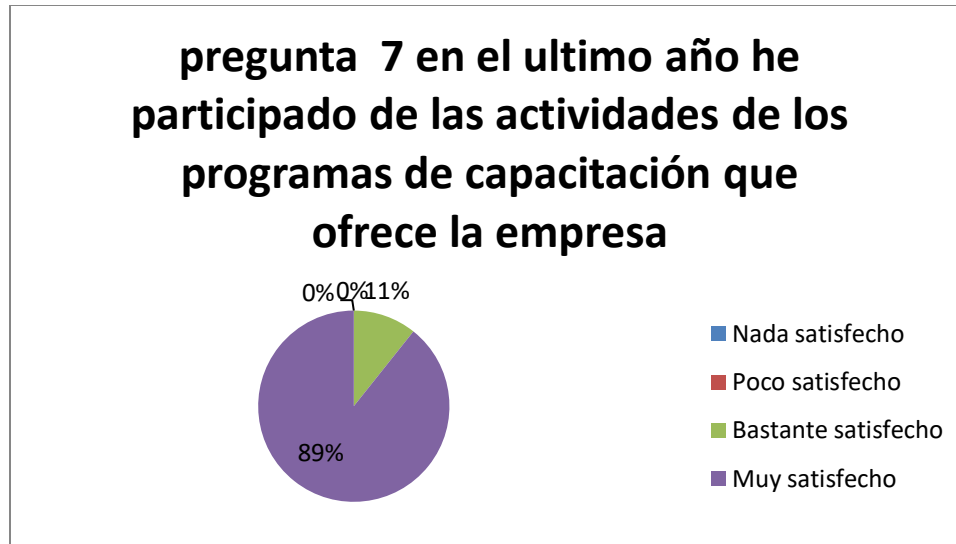
Tabla 20 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.



Grafica 19 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna

En la grafica 19 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 68 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 32% bastante satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítem de nada satisfecho y poco satisfecho, en la pregunta la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

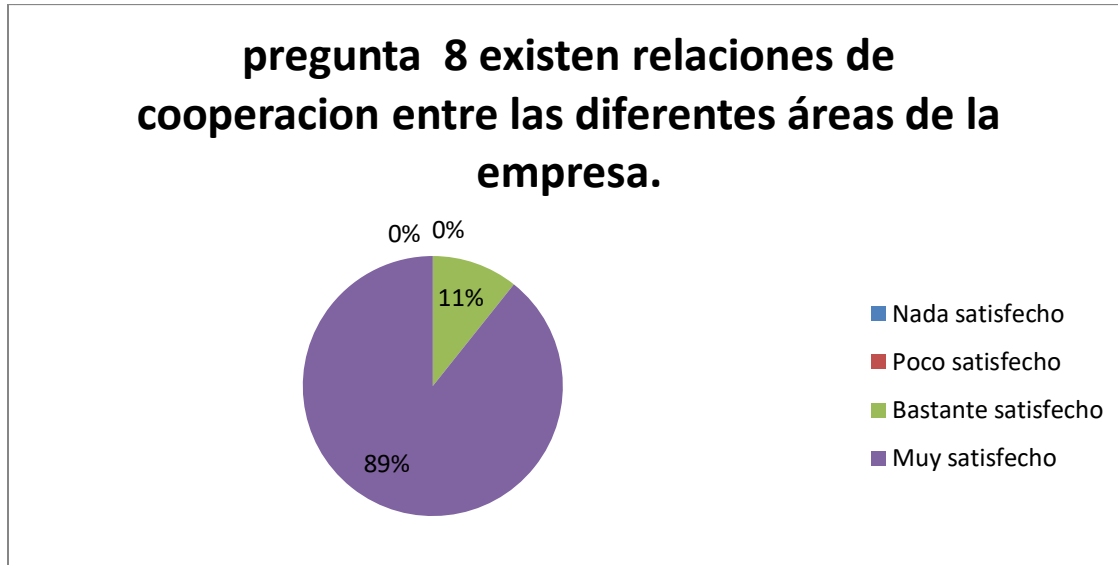


Grafica 21 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

En la grafica 21 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 89 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 11% bastante satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítem nada satisfecho y poco satisfecho, en la pregunta en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	0	3	25

Tabla 23 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

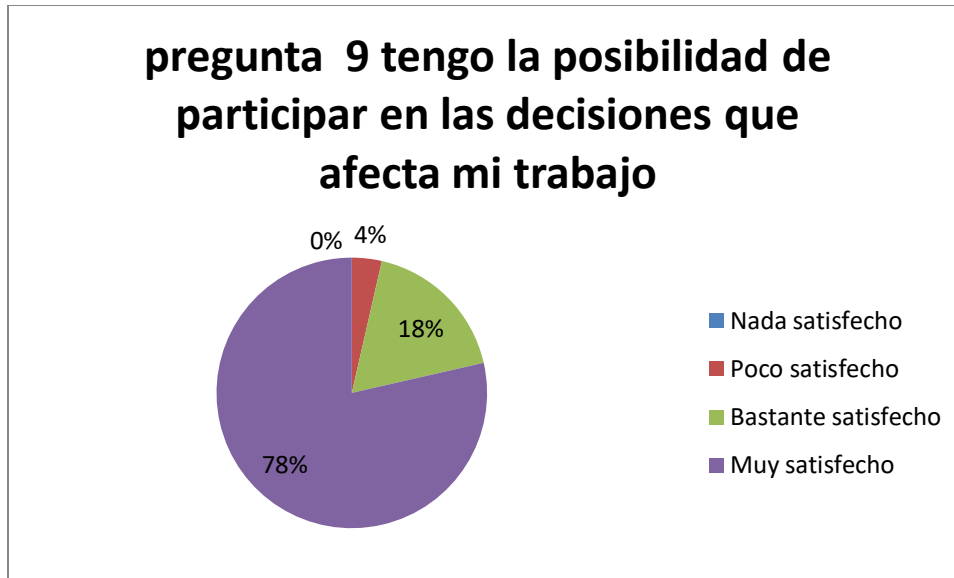


Grafica 22 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.

En la grafica 22 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 89 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 11% bastante satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítem nada satisfecho y poco satisfecho, existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.

Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	0	3	25

Tabla 24 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.



Grafica 23 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

En la grafica 23 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 78 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 18% bastante satisfecho, seguido con n porcentaje 4% poco satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfechos, tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	1	5	22

Tabla 25 pregunta 9 la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

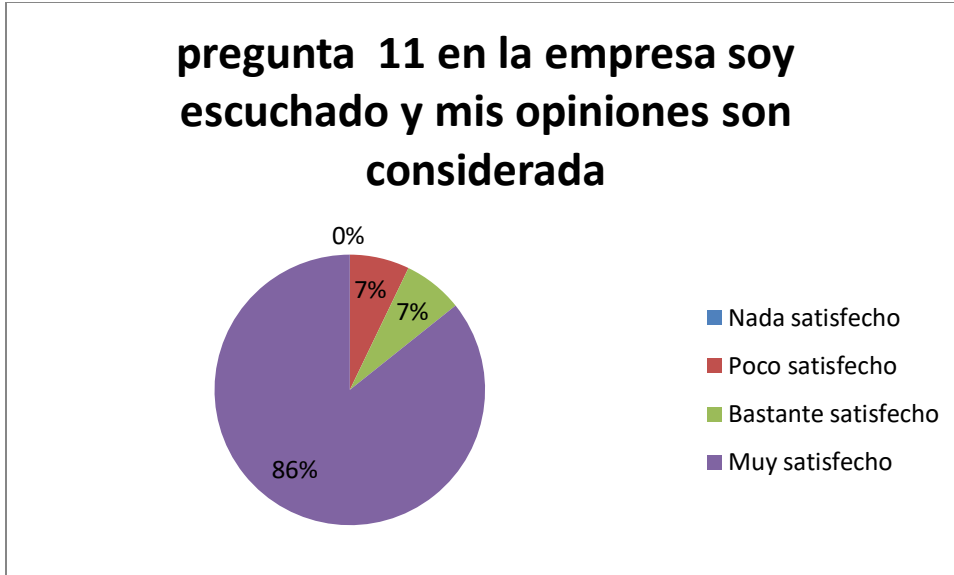


Grafica 24 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

En la grafica 24 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 100 % del ítem muy satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfechos, poco satisfecho, bastante satisfecho. La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	0	0	28

Tabla 26 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.



Grafica 25 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

En la grafica 25 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 86 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 7% bastante satisfecho y poco satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfechos, en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada.

En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	2	2	24

Tabla 27 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

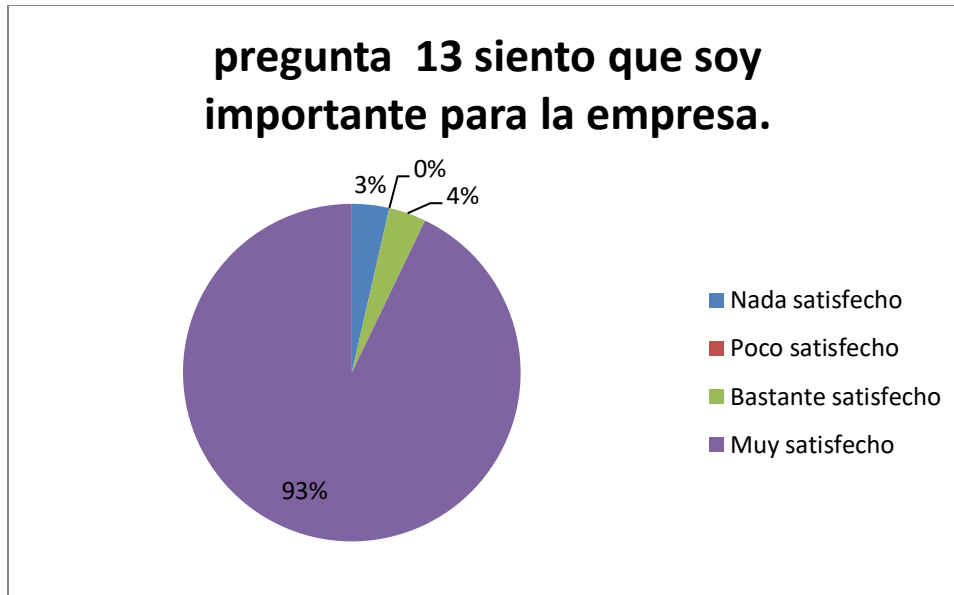


Grafica 26 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

En la grafica 26 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 96 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 4% bastante satisfecho, el porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfechos y poco satisfecho, mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	0	1	27

Tabla 28 pregunta 12 mi jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.



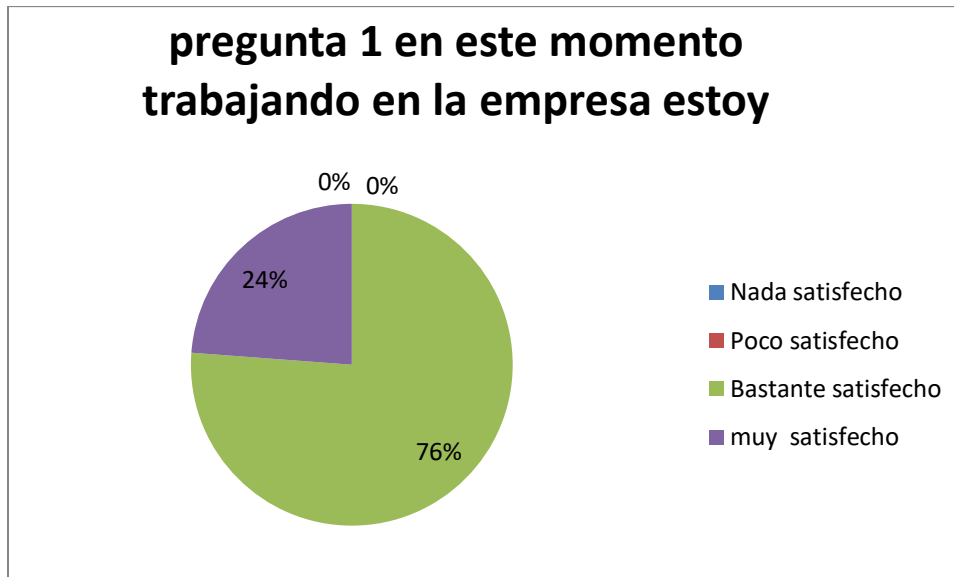
Grafica 27 siento que soy importante para la empresa.

En la grafica 27 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 93 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 4% bastante satisfecho, 3% nada satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems poco satisfecho, siento que soy importante para la empresa.

Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	0	1	26

Tabla 29 siento que soy importante para la empresa.

Los siguientes resultados son del área administrativa de la evaluación de clima laboral.

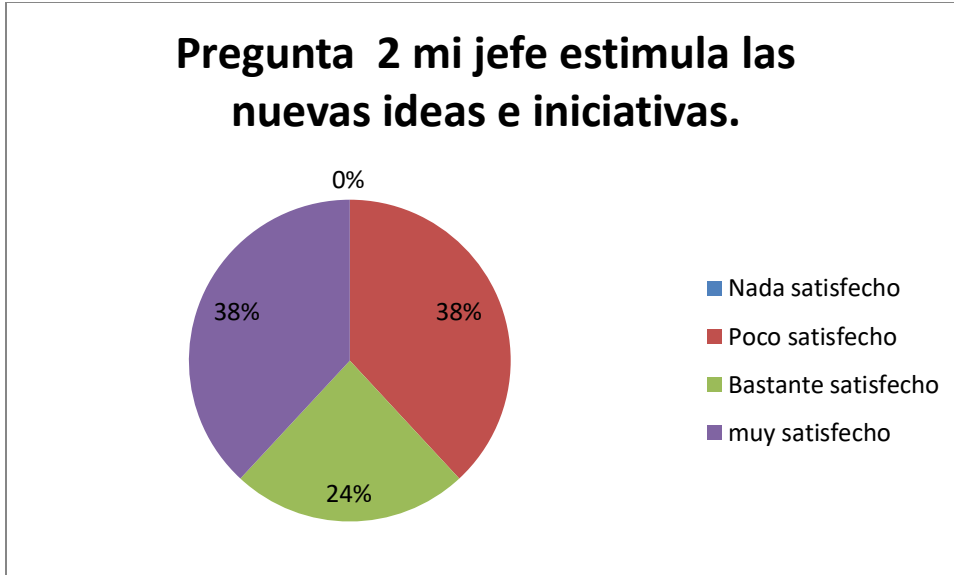


Grafica 28 pregunta 1 en este momento trabajando en la empresa estoy.

En la grafica 28 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 76 % del ítem bastantes satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 24%. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems poco satisfecho, nada satisfecho, empresa. En este momento trabajando en la empresa estoy.

En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	0	16	5

Tabla 30 pregunta 1 en este momento trabajando en la empresa estoy.

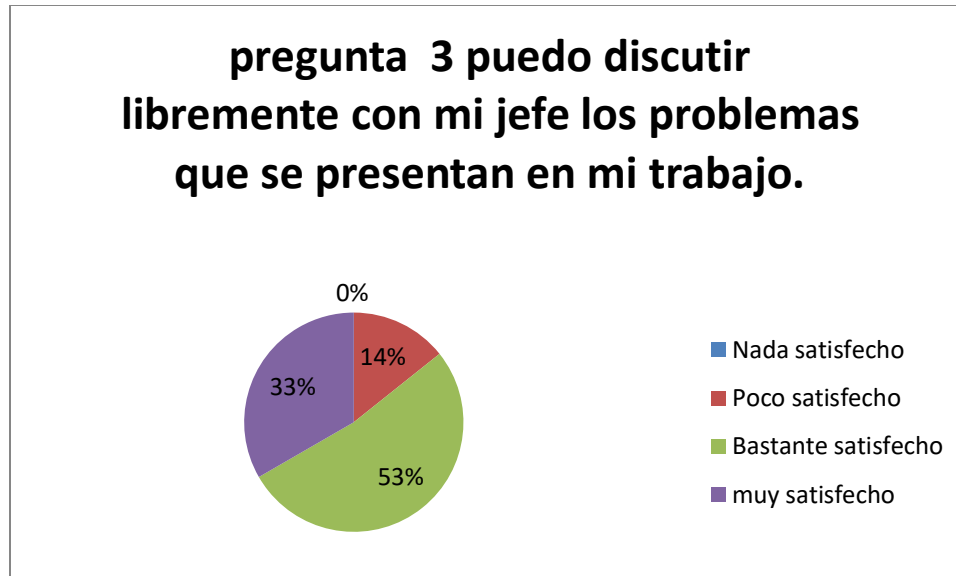


Grafica 29 Pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas

En la grafica 29 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 38 % del ítem muy satisfecho, poco satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 24% bastante satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. En este momento trabajando en la empresa estoy.

Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	8	5	8

Tabla 31 Pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas

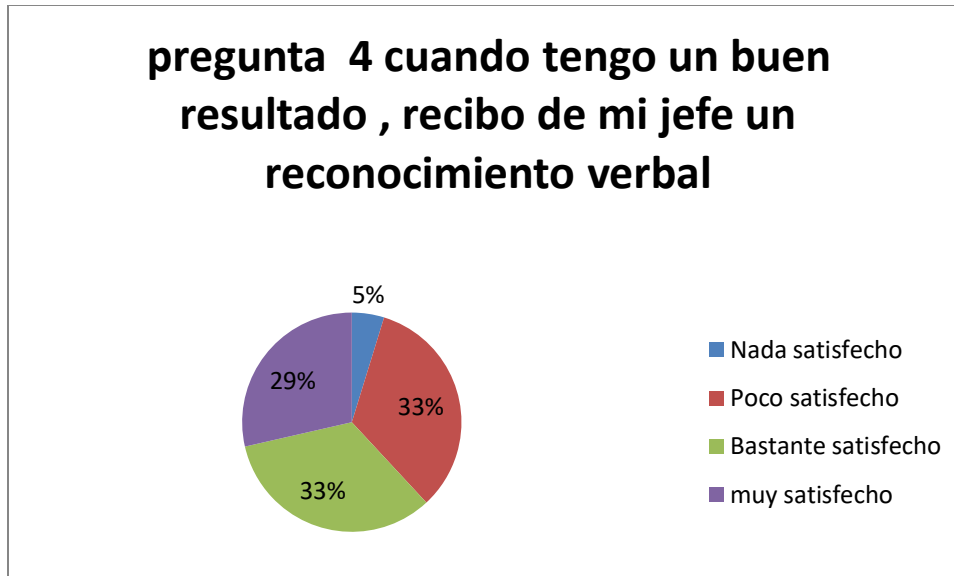


Grafica 30 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

En la grafica 30 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 53 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 33 % muy satisfecho, y con 14 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. En este momento trabajando en la empresa estoy.

Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	3	11	7

Tabla 32 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

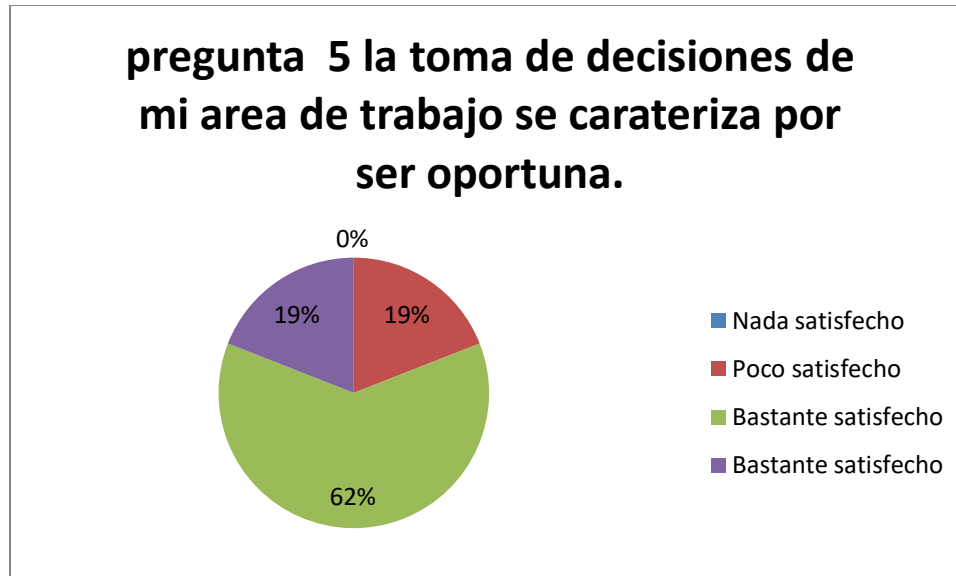


Grafica 31 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

En la grafica 31 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 33 % del ítem bastante satisfecho, poco satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 29 % muy satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 5% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	7	7	6

Tabla 33 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

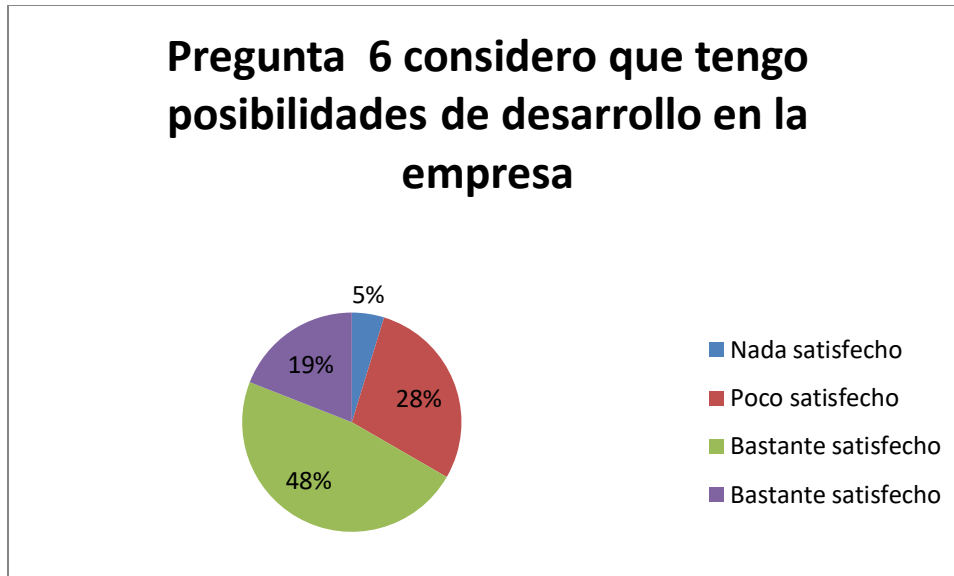


Grafica 32 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna

En la grafica 32 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 53 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 33 % muy satisfecho, y con 14 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. La toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	4	13	4

Tabla 34 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

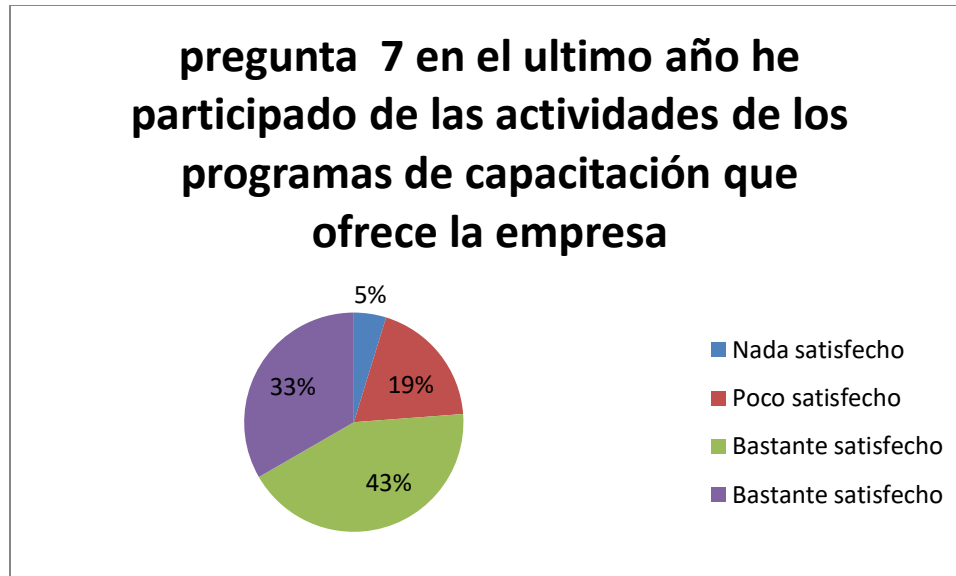


Grafica 33 Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.

En la grafica 33 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 48 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 28 % poco satisfecho, y con 19 % muy satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 5% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.

Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	6	10	4

Tabla 35 Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.

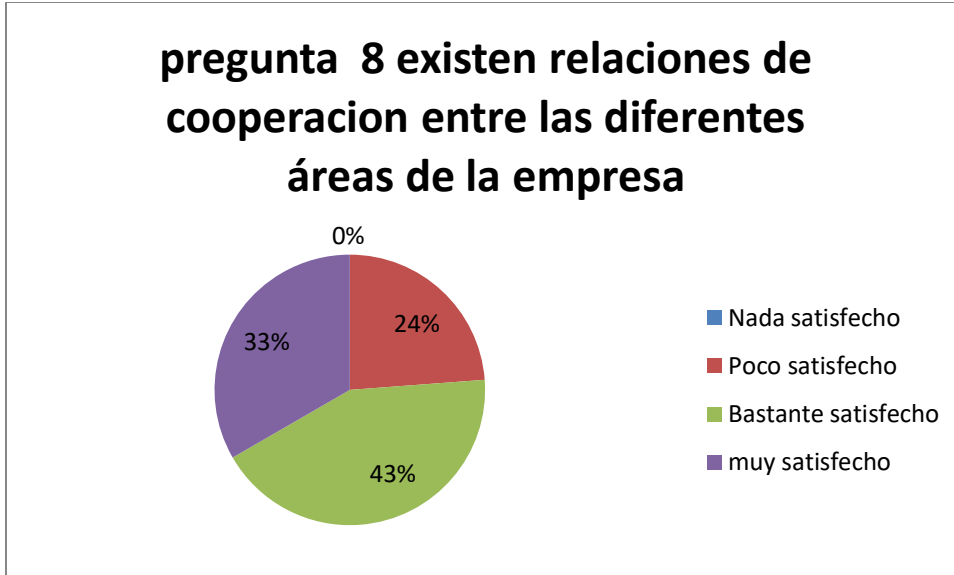


Grafica 34 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

En la grafica 34 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 43 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 33 % muy satisfecho, y con 19 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 5% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. En el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	4	9	7

Tabla 36 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

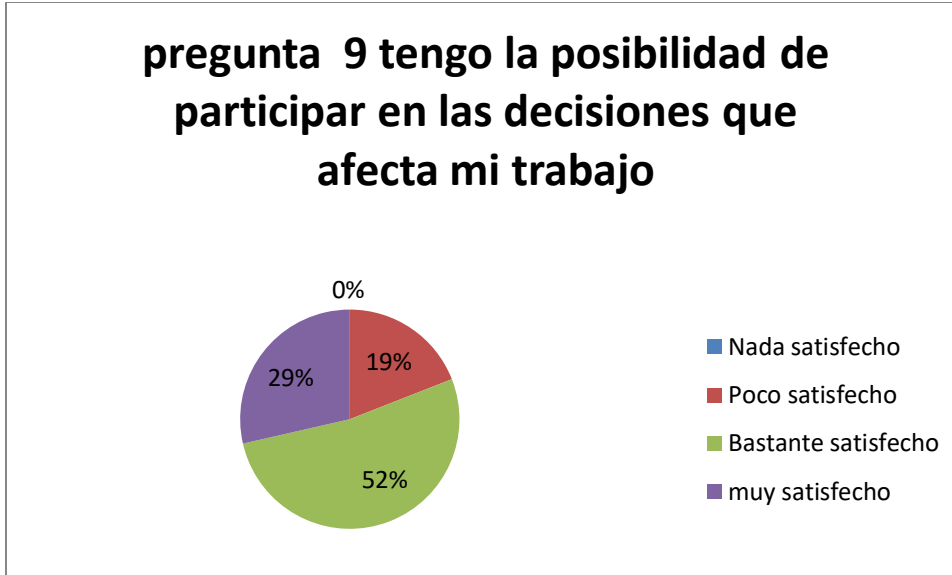


Grafica 35 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.

En la grafica 35 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 43 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 33 % muy satisfecho, y con 24 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.

Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	5	9	7

Tabla 37 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.



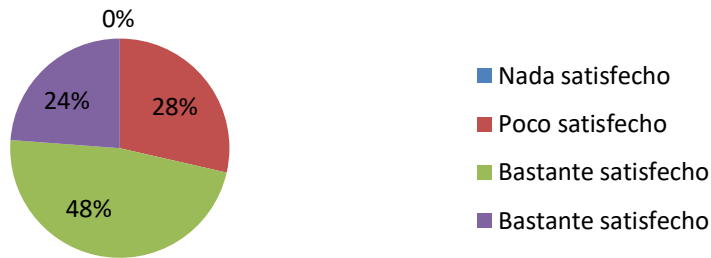
Grafica 36 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

En la grafica 36 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 52 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 29 % muy satisfecho, y con 19 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	4	11	6

Tabla 38 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

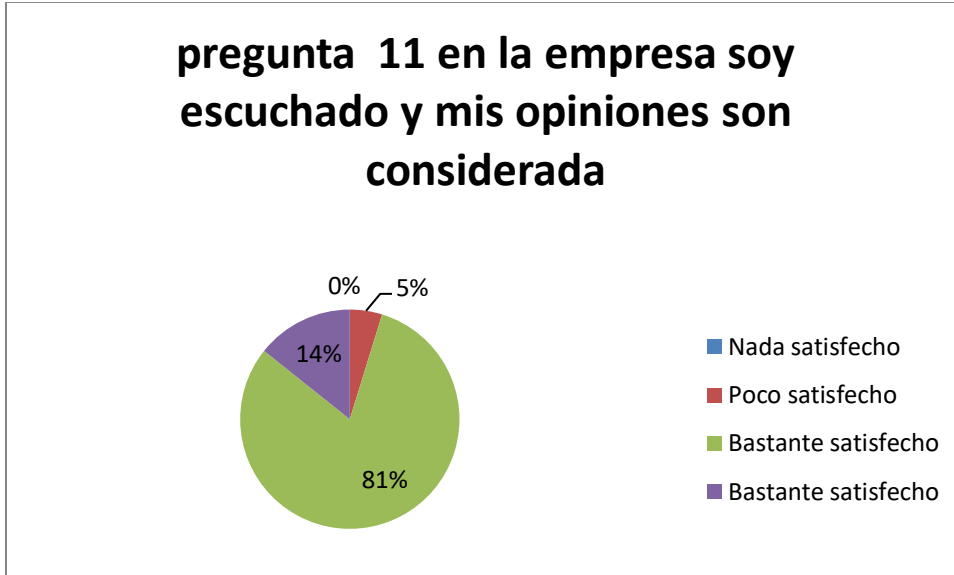


Grafica 37 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

En la grafica 37 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 48 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 28 % poco satisfecho, y con 24 % muy satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	6	10	5

Tabla 39 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

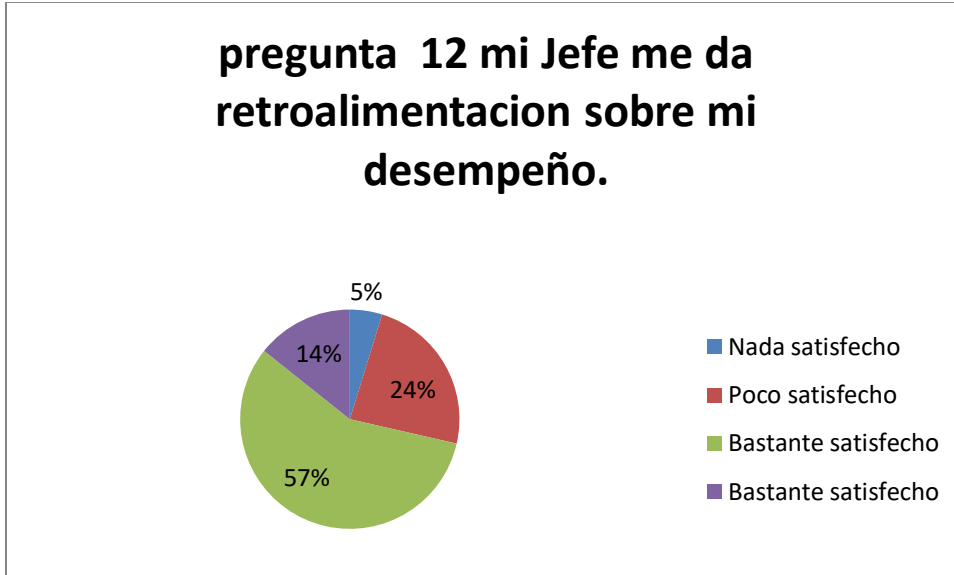


Grafica 38 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada.

En la grafica 38 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 81 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 14 % muy satisfecho, y con 24 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. En la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	1	17	3

Tabla 40 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada

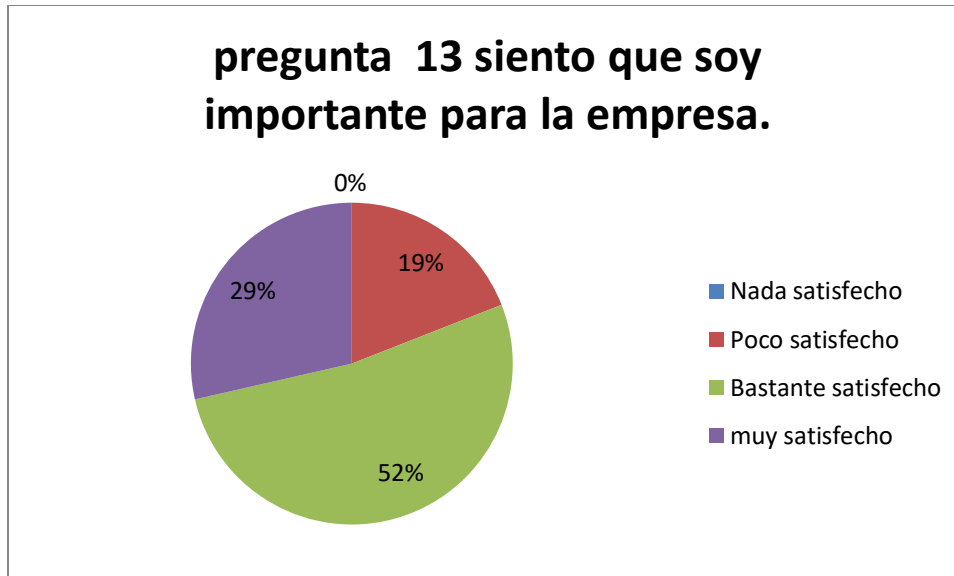


Grafica 39 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

En la grafica 39 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 57 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 24 % poco satisfecho, y con 14 % muy satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 5% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	5	12	3

Tabla 41 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.



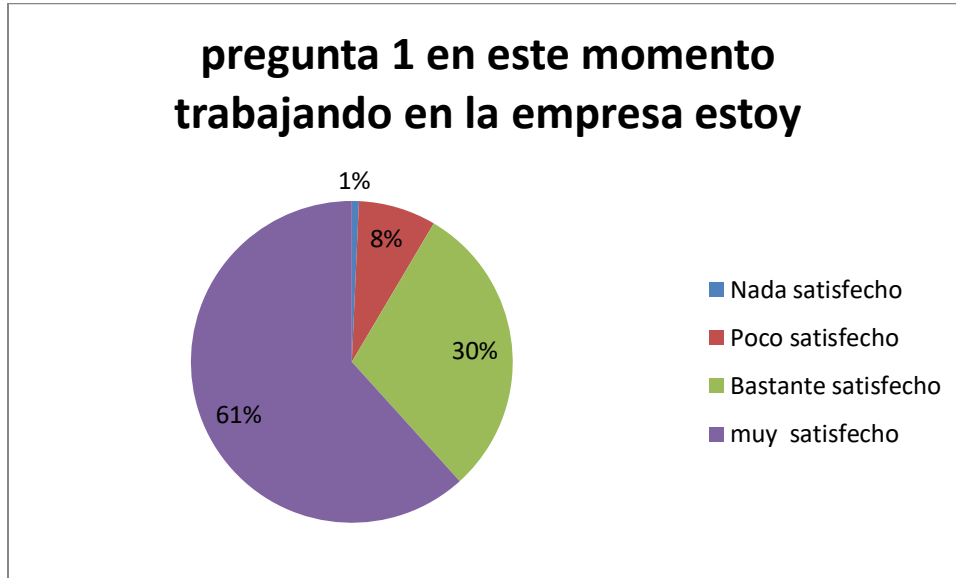
En la grafica 40 siento que soy importante para la empresa.

En la grafica 40 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 52 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 29 % muy satisfecho, y con 19 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 5% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Siento que soy importante para la empresa.

Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	4	11	6

Tabla 42 siento que soy importante para la empresa.

Resultados de la evaluación clima laboral área de planta:

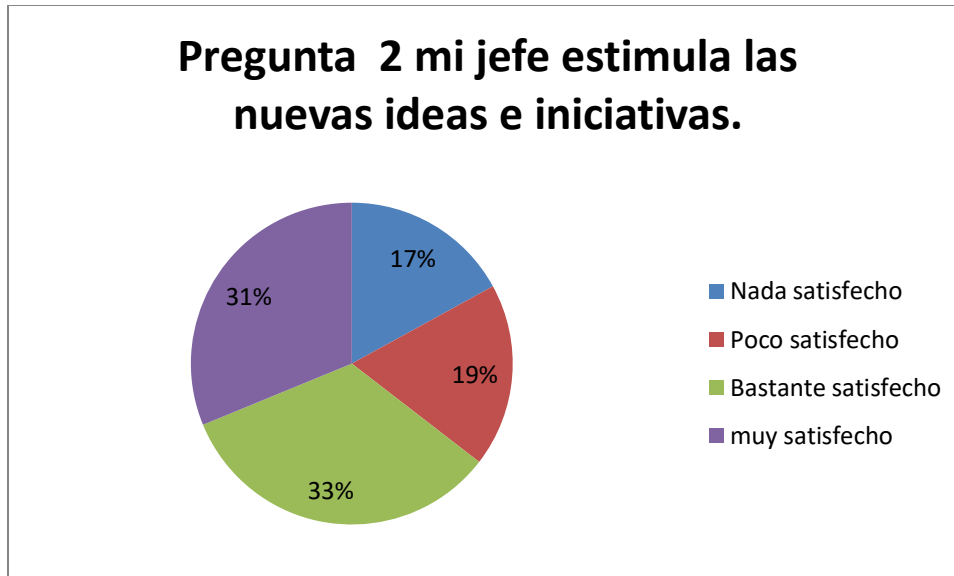


Grafica 41 pregunta 1 en este momento trabajando en la empresa estoy

En la grafica 41 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 61 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 30 % bastante satisfecho, y con 8 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 1% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. En este momento trabajando en la empresa estoy.

En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	11	42	87

Tabla 43 pregunta 1 en este momento trabajando en la empresa estoy



Grafica 42 Pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas

En la grafica 42 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 31 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 33 % bastante satisfecho, y con 19 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 17 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.

Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
24	26	47	44

Tabla 44 Pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.

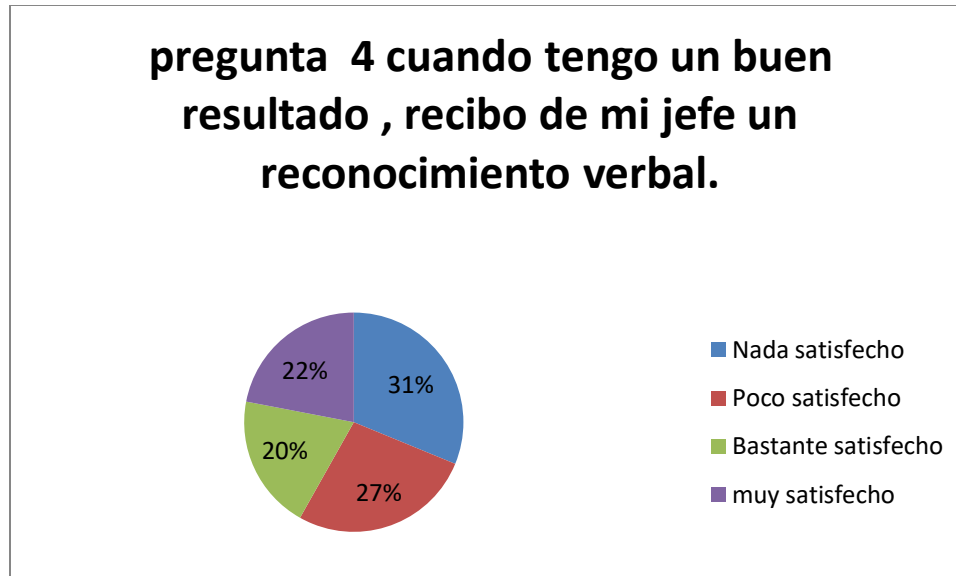


Grafica 43 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

En la grafica 43 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 35 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 28 % bastante satisfecho, y con 23 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 14 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
20	33	39	49

Tabla 45 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.



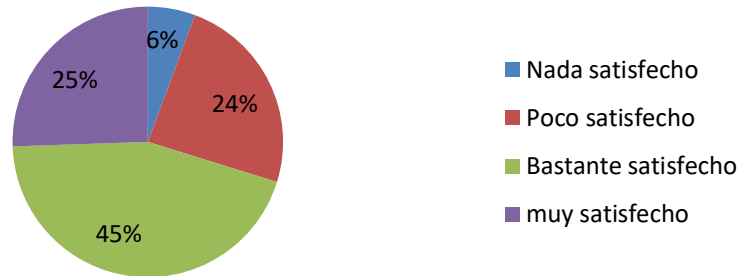
Grafica 44 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

En la grafica 44 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 31 % del ítem nada satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 27 % poco satisfecho, y con 22 % muy satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 20 % los cuales se encuentran los ítems bastante satisfecho, empresa. Pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Quando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
44	38	28	31

Tabla 46 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

pregunta 5 la toma de decisiones de mi area de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

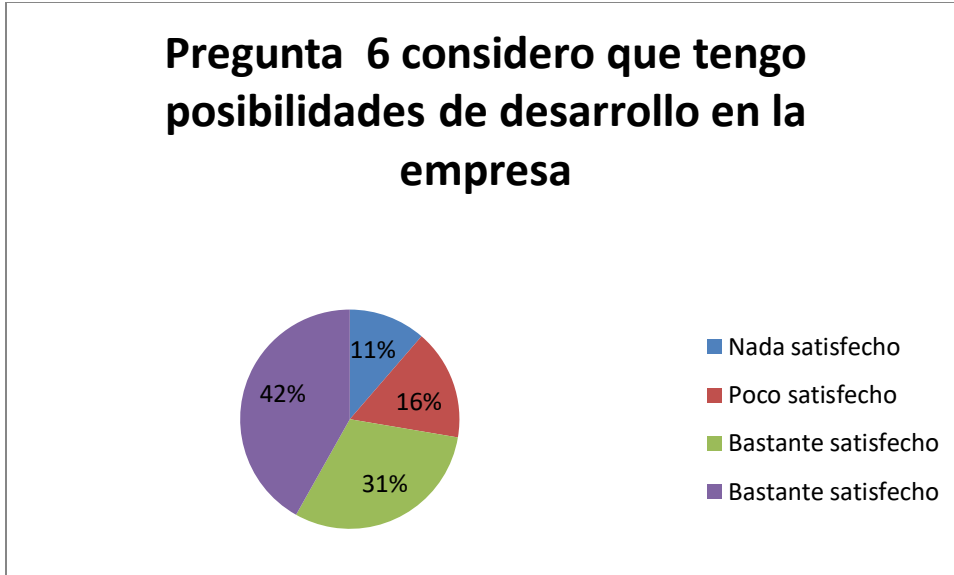


Grafica 45 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

En la grafica 45 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 45 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 25 % muy satisfecho, y con 24 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 6 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. La toma de decisiones de mi area de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
8	34	63	36

Tabla 47 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

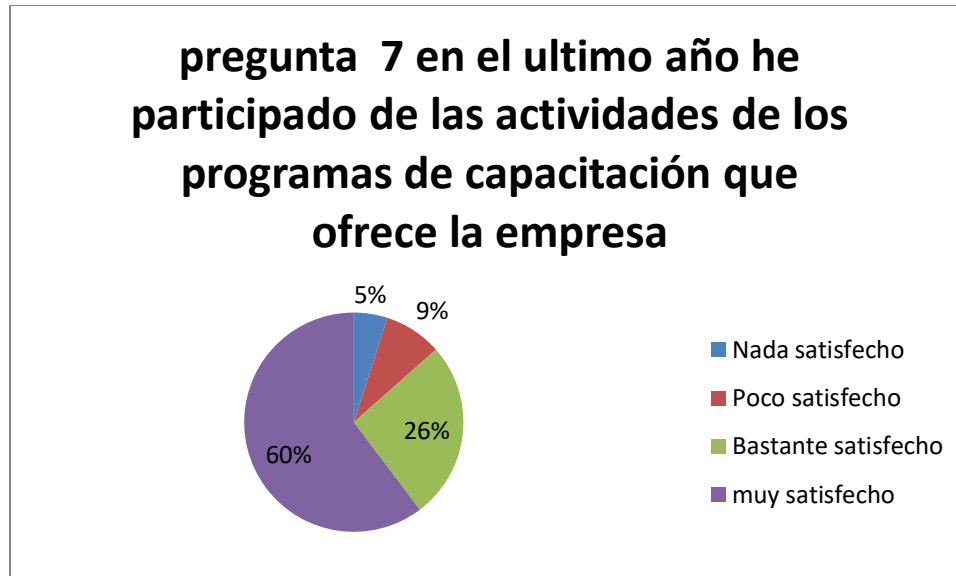


Grafica 46 Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa

En la grafica 46 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 42 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 31 % bastante satisfecho, y con 16 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 11 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.

Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16	23	43	59

Tabla 48 Pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa

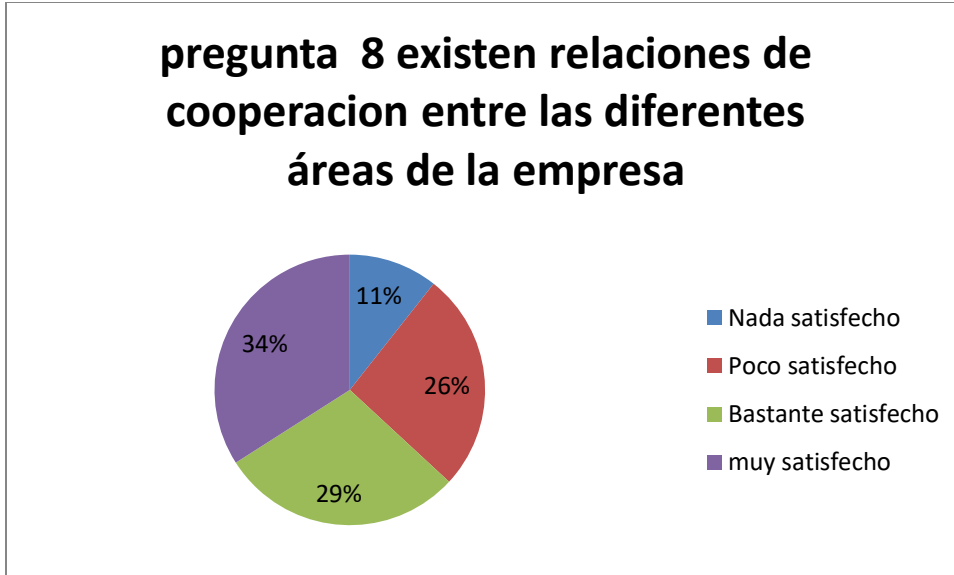


Grafica 47 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa

En la grafica 47 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 60 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 26 % bastante satisfecho, y con 9 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 5 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
7	12	37	85

Tabla 49 Pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

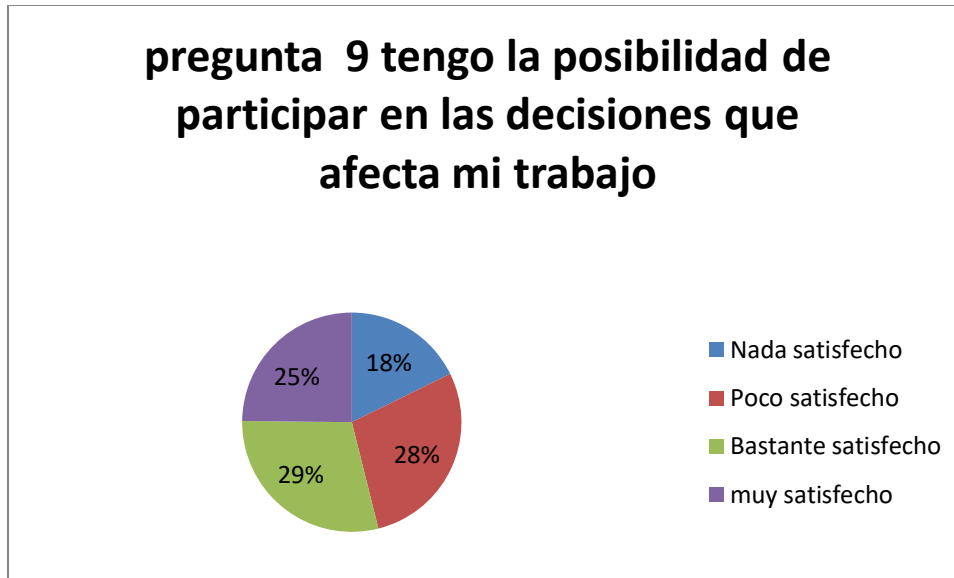


Grafica 48 pregunta 8 existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa

En la grafica 48 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 34 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 29 % bastante satisfecho, y con 26 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 11 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.

Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
15	37	41	48

Tabla 50 Pregunta 8 Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.



Grafica 49 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

En la grafica 49 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 29 % del ítem bastantes satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 25 % muy satisfecho, y con 28 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 18 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
25	40	41	35

Tabla 51 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.



Grafica 50 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

En la grafica 50 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 32 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 25 % poco satisfecho, y con 24 % bastante satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 19 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.	Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
27	35	34	45

Tabla 52 Pregunta 10 empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada

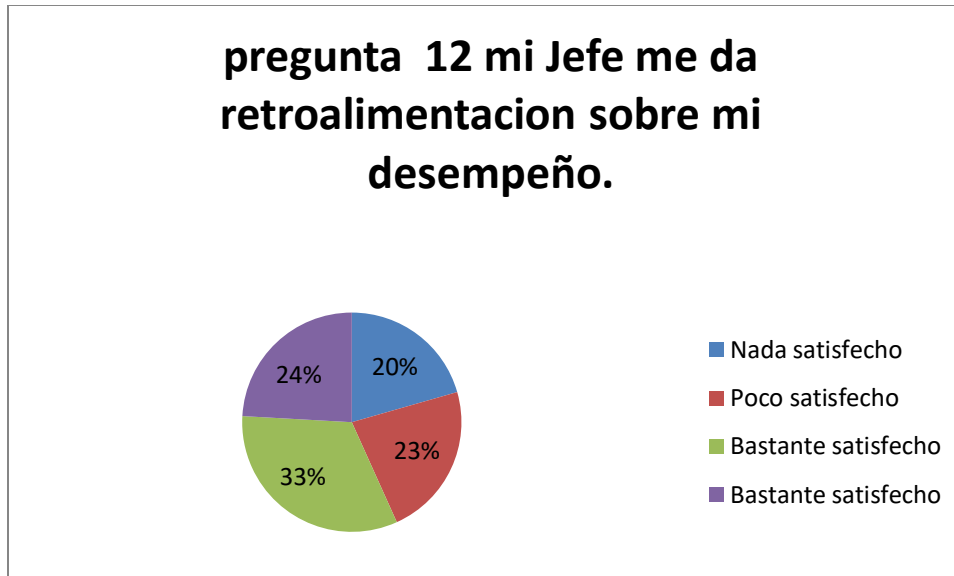


Grafica 51 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada

En la grafica 51 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 32 % del ítem poco satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 27 % muy satisfecho, y con 24 % bastante satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 17 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. En la empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas

En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.	En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
24	45	34	38

Tabla 53 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada.

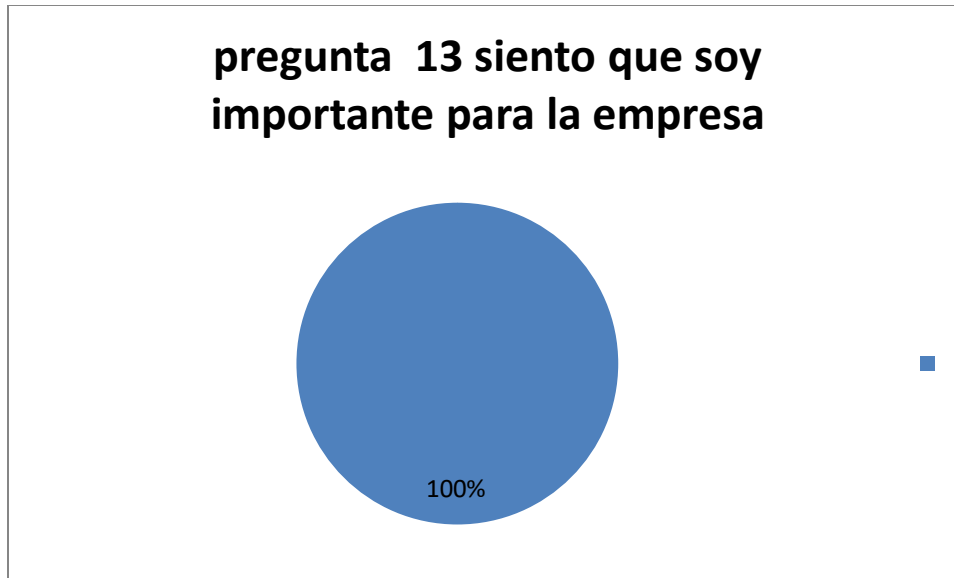


Grafica 52 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

En la grafica 52 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 33 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 24 % muy satisfecho, y con 23 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 20 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
29	32	46	34

Tabla 54 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

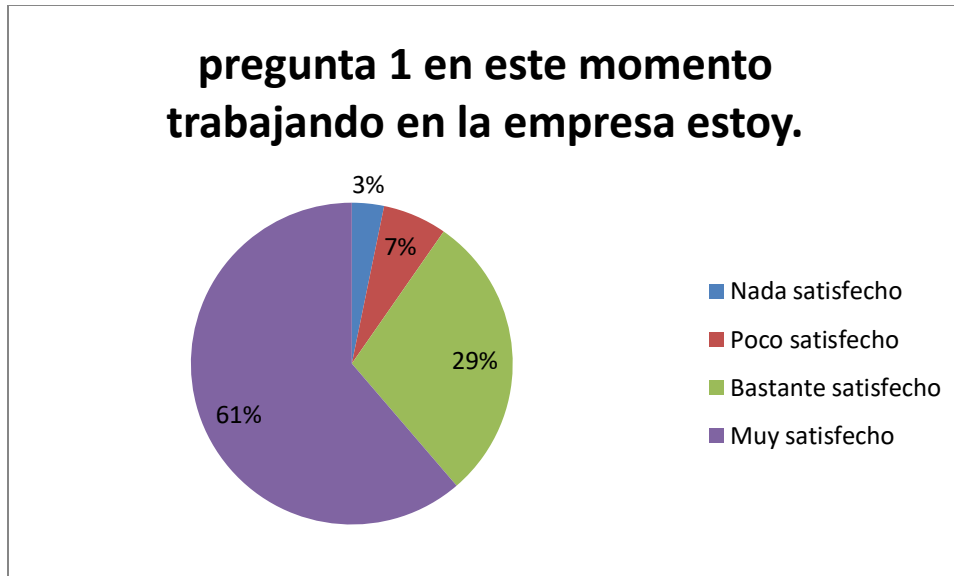


Grafica 53 pregunta 13 siento que soy importante para la empresa.

En la grafica 53 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 43 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 32 % bastante satisfecho, y con 14 % nada satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 11 % los cuales se encuentran los ítems poco satisfecho, empresa. Mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
19	16	45	61

Tabla 55 pregunta 13 siento que soy importante para la empresa.

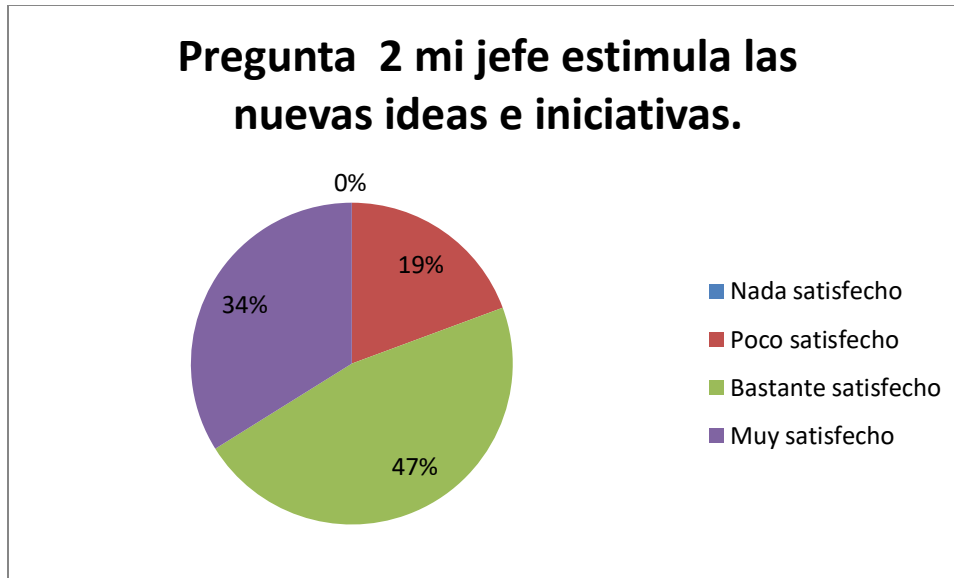


Grafica 54. Pregunta 1 en este momento trabajando en la empresa estoy

En la grafica 54 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 61 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 29 % bastante satisfecho, y con 7 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 3 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho. Este momento trabajando en la empresa estoy.

En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.	En términos generales, en este momento trabajando en la Empresa estoy.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	4	18	38

Tabla 56. Pregunta 1 en este momento trabajando en la empresa estoy.



Grafica 55 Pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.

En la grafica 55 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 47 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 34 % muy satisfecho, y con 19 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.

Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.	Mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	12	29	21

Tabla 57 Pregunta 2 mi jefe estimula las nuevas ideas e iniciativas.

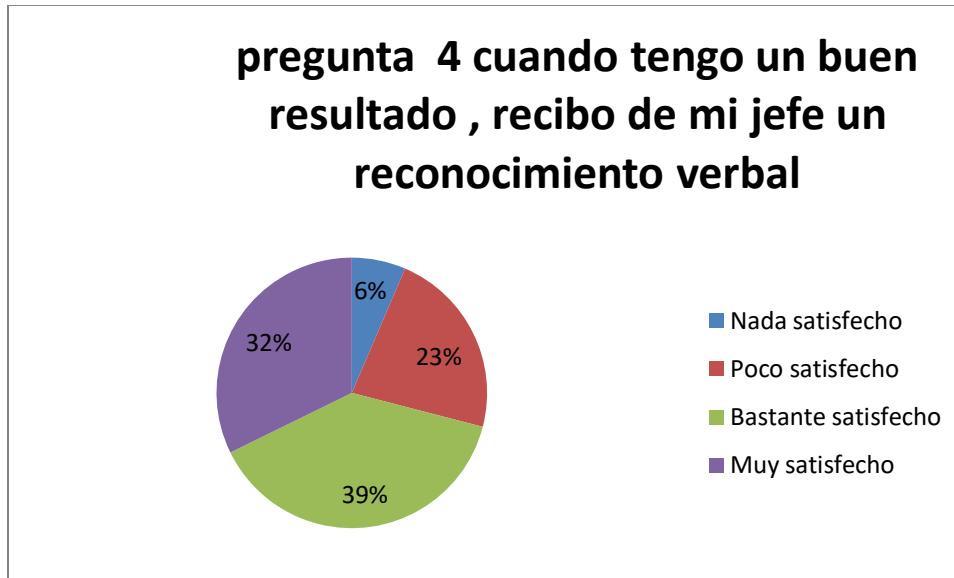


Grafica 56 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo

En la grafica 56 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 53 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 28 % bastante satisfecho, y con 16 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 3 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.	Puedo discutir abiertamente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	10	17	33

Tabla 56 pregunta 3 puedo discutir libremente con mi jefe los problemas que se presentan en mi trabajo.

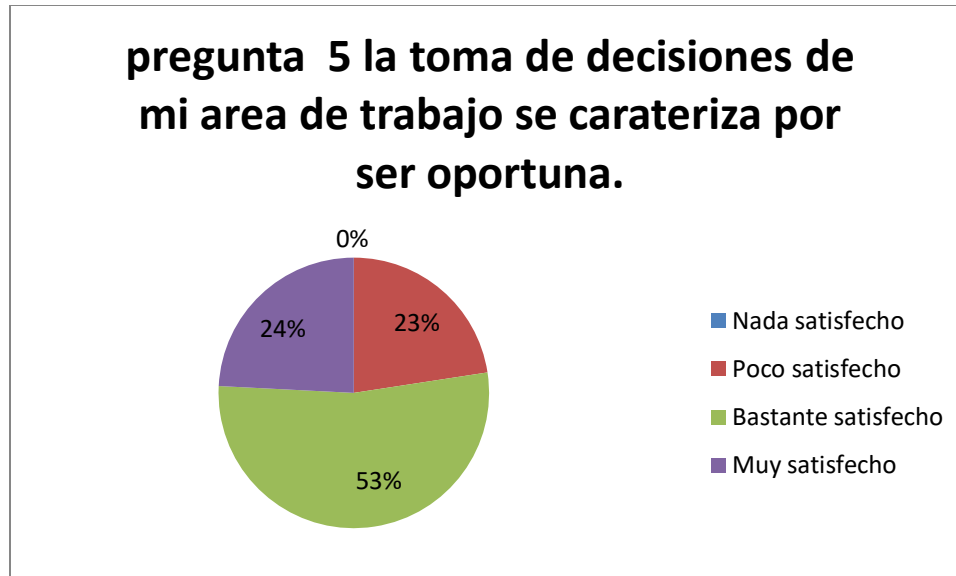


Grafica 57 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal

En la grafica 57 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 39 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 32 % muy satisfecho, y con 23 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 6% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

Cuando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Cuando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Cuando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.	Cuando obtengo resultados de un alto nivel de calidad, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
4	14	24	20

Tabla 57 pregunta 4 cuando tengo un buen resultado, recibo de mi jefe un reconocimiento verbal.

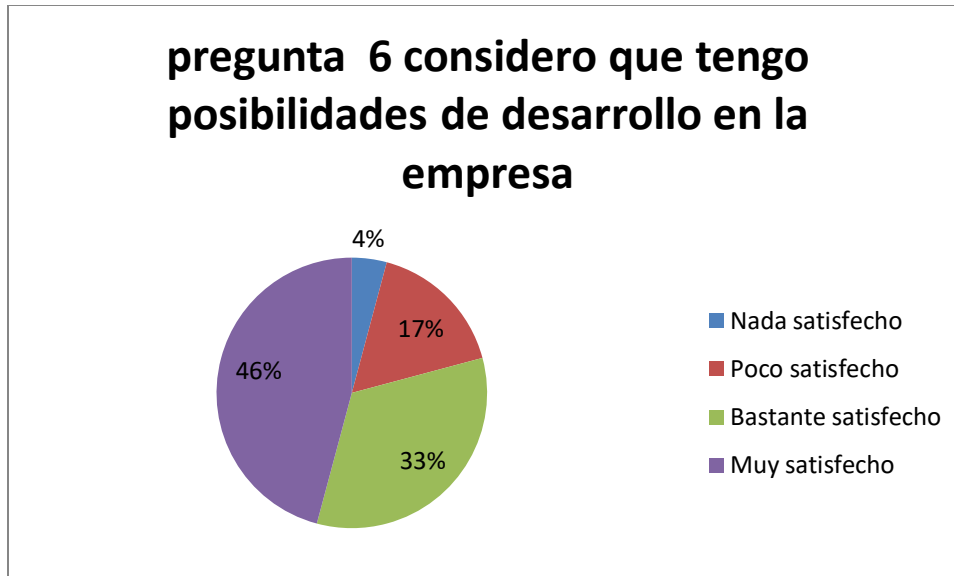


Grafica 58 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

En la grafica 58 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 39 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 32 % muy satisfecho, y con 23 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 6% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. La toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna	La toma de decisiones en mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	14	33	15

Tabla 58 pregunta 5 la toma de decisiones de mi área de trabajo se caracteriza por ser oportuna.

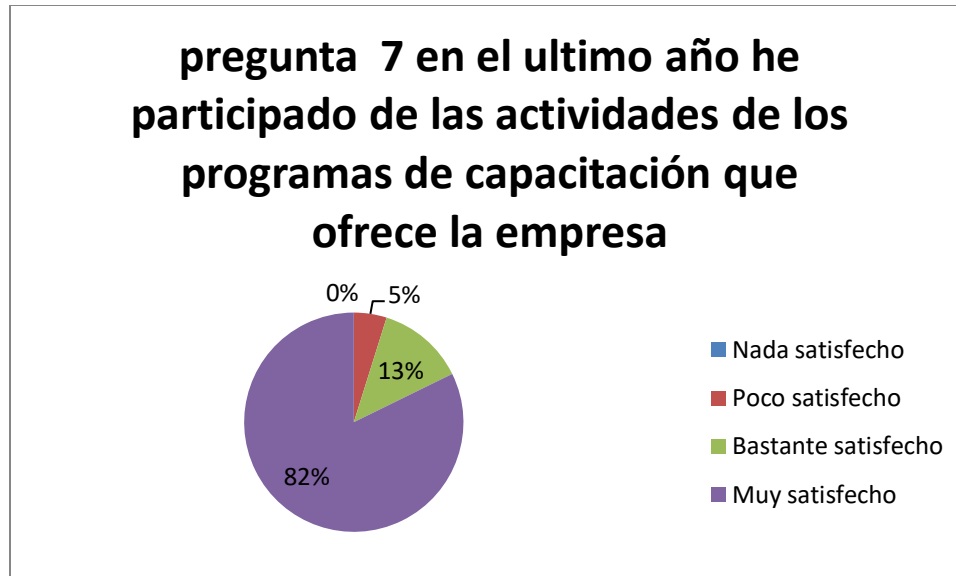


Grafica 59 pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa

En la grafica 59 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 46 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 33 % bastante satisfecho, y con 17 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 4% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.

Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.	Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
3	12	24	33

Tabla 59 pregunta 6 considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa



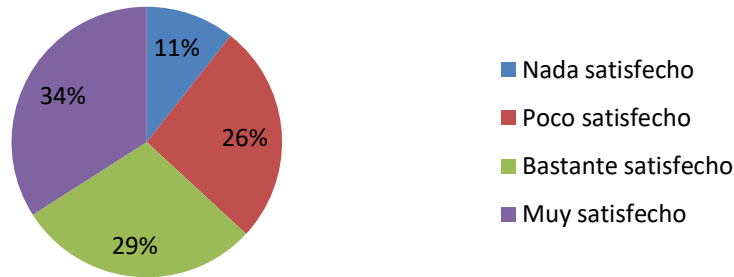
Grafica 60 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa

En la grafica 60 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 82 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 13 % bastante satisfecho, y con 5 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. En el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa	En el último año he participado activamente de los programas de capacitación que ofrece la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	3	8	51

Tabla 61 pregunta 7 en el último año he participado de las actividades de los programas de capacitación que ofrece la empresa.

pregunta 8 Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa

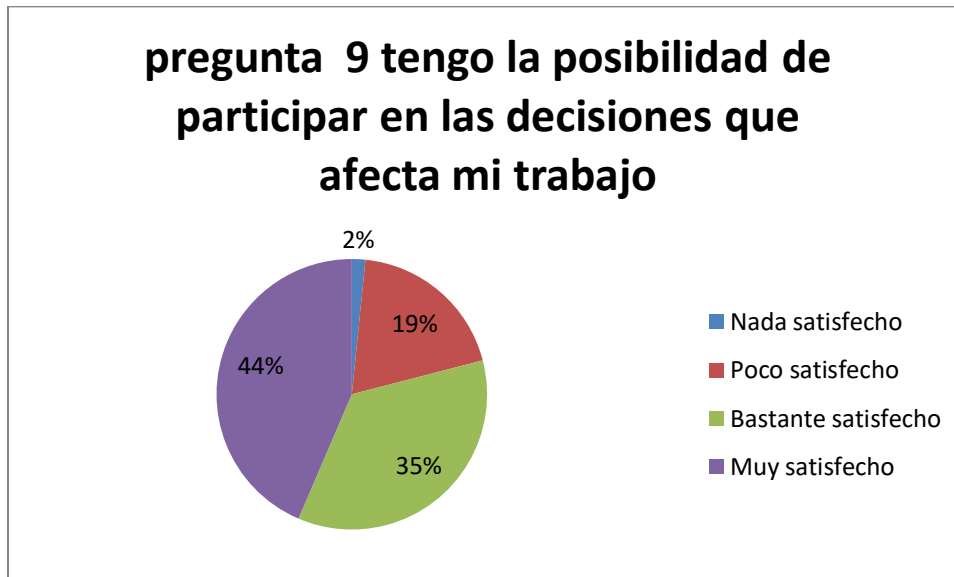


Grafica 61 pregunta 8 existe relación de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.

En la grafica 61 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 34 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 29 % bastante satisfecho, y con 26 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 11 % los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Relación de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.

Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa	Existen relaciones de cooperación entre las diferentes áreas de la Empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
15	37	41	48

Tabla 62 pregunta 8 relación de cooperación entre las diferentes áreas de la empresa.



Grafica 62 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.

En la grafica 62 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 44 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 35 % bastante satisfecho, y con 19 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 2% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Considero que tengo posibilidades de desarrollo en la empresa.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Nada satisfecho

1

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Poco satisfecho

12

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Bastante satisfecho

22

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Muy satisfecho

27

Tabla Grafica 63 pregunta 9 tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afecta mi trabajo.



Grafica 63 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores

En la grafica 63 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 47 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 44 % bastante satisfecho, y con 6 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 3% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Nada satisfecho

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Poco satisfecho

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Bastante satisfecho

Tengo la posibilidad de participar en las decisiones que afectan mi trabajo.

Muy satisfecho

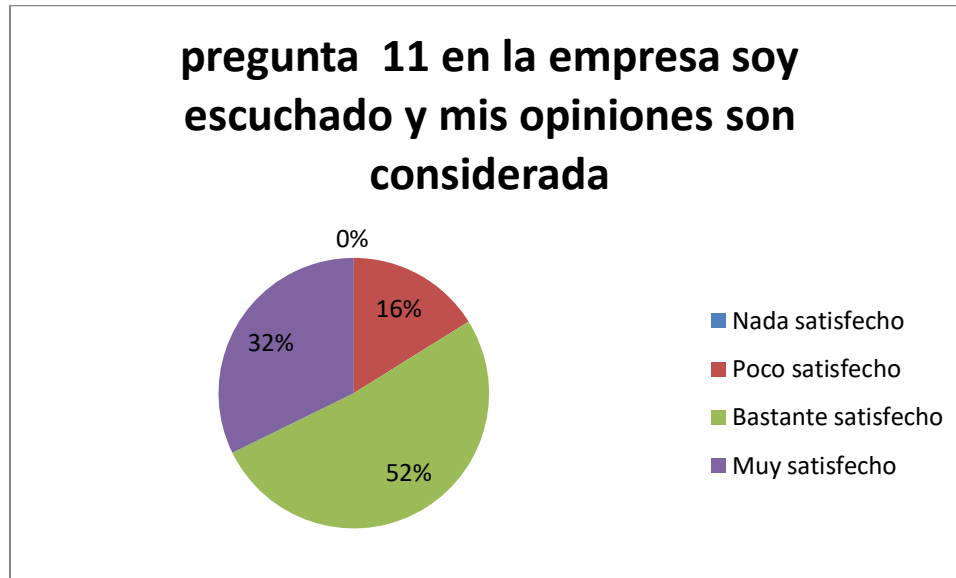
2

4

27

29

Tabla 64 pregunta 10 La empresa reconoce el buen desempeño de sus colaboradores



Grafica 64 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada

En la grafica 64 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 52 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 32 % muy satisfecho, y con 16 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. La empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

Nada satisfecho

0

En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

Poco satisfecho

10

En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

Bastante satisfecho

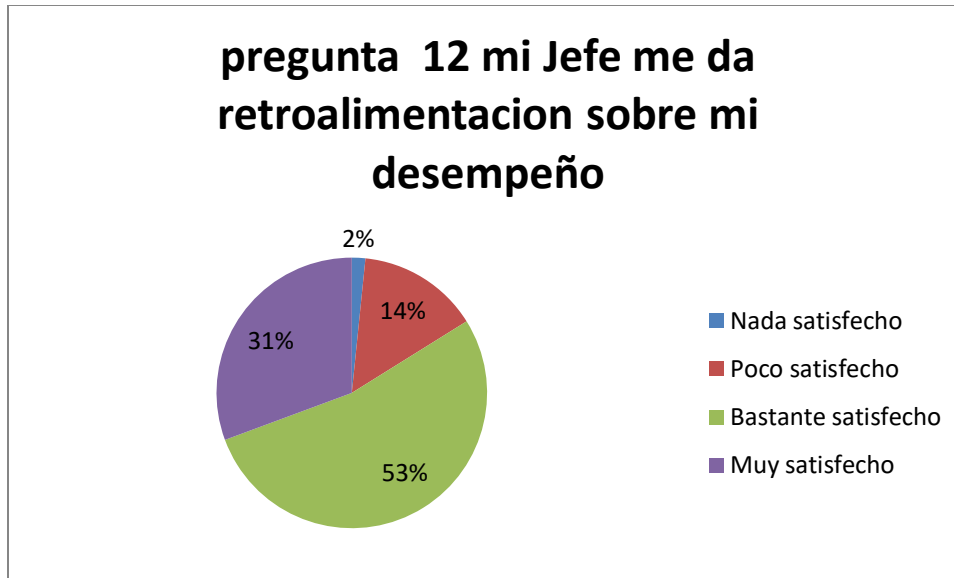
32

En la Empresa soy escuchado y mis opiniones son consideradas.

Muy satisfecho

20

Tabla 65 pregunta 11 en la empresa soy escuchado y mis opiniones son considerada

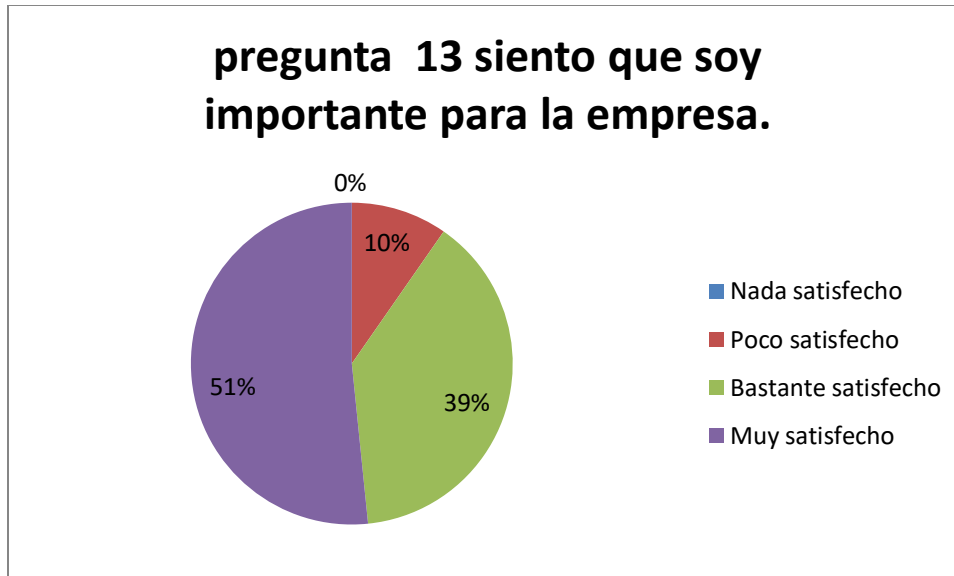


Grafica 65 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño

En la grafica 65 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 53 % del ítem bastante satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 31 % muy satisfecho, y con 14 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 2% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.

Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño	Mi Jefe me da retroalimentación (feedback) periódicamente sobre mi desempeño
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	9	33	19

Tabla 66 pregunta 12 mi Jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño.



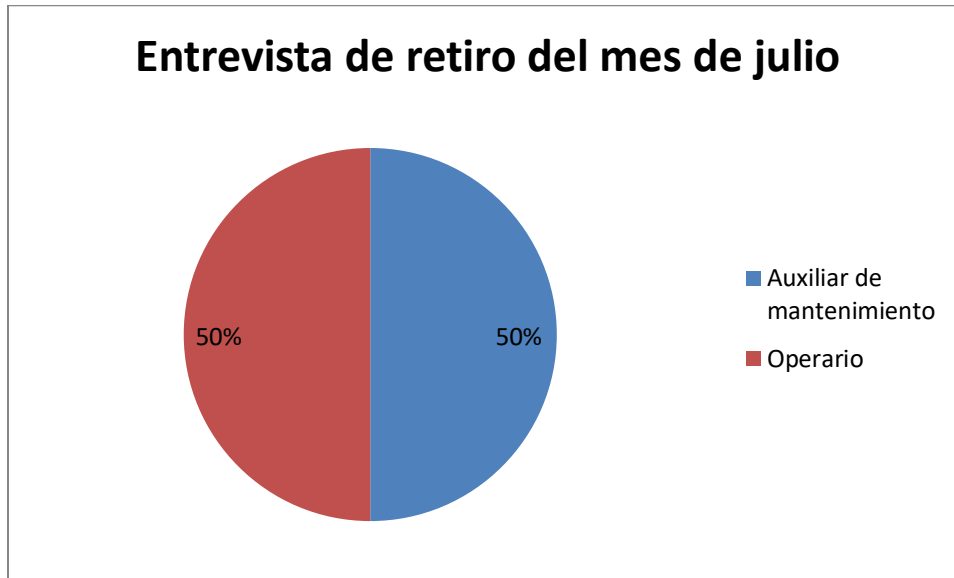
Grafica 66 pregunta 13 siento que soy importante para la empresa

En la grafica 66 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra es de un 51 % del ítem muy satisfecho. Siguiendo con un porcentaje de 39 % bastante satisfecho, y con 10 % poco satisfecho. El porcentaje más bajo de la muestra es de un 0% los cuales se encuentran los ítems nada satisfecho, empresa. Siento que soy importante para la empresa.

Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa	Siento que soy importante para la empresa
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
0	6	24	32

Tabla 65 pregunta 13 siento que soy importante para la empresa.

Actividad que realiza la pasante es la entrevista de retiro:



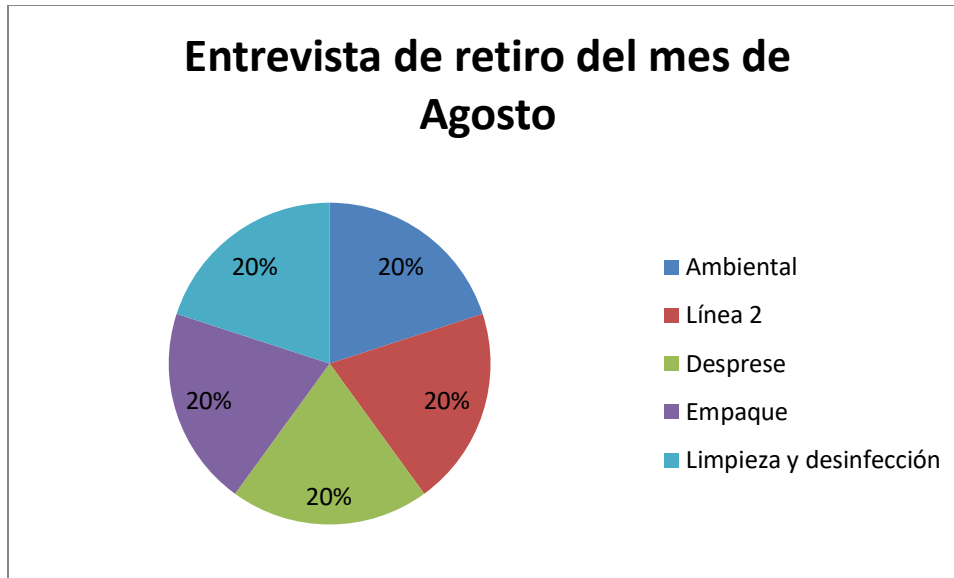
Grafica 67 entrevista de retiro del mes de julio.

En la grafica 65 muestra la cantidad de aspirantes discriminados que se han retirado de la empresa, se ha encontrado un porcentaje de 50 % auxiliar de mantenimiento, 50% operario empresa.

Entrevista de retiro del mes de julio

Número de personas	Cargo
Auxiliar de mantenimiento	1
Operario	1

Tabla 68 entrevista de retiro mes de julio.



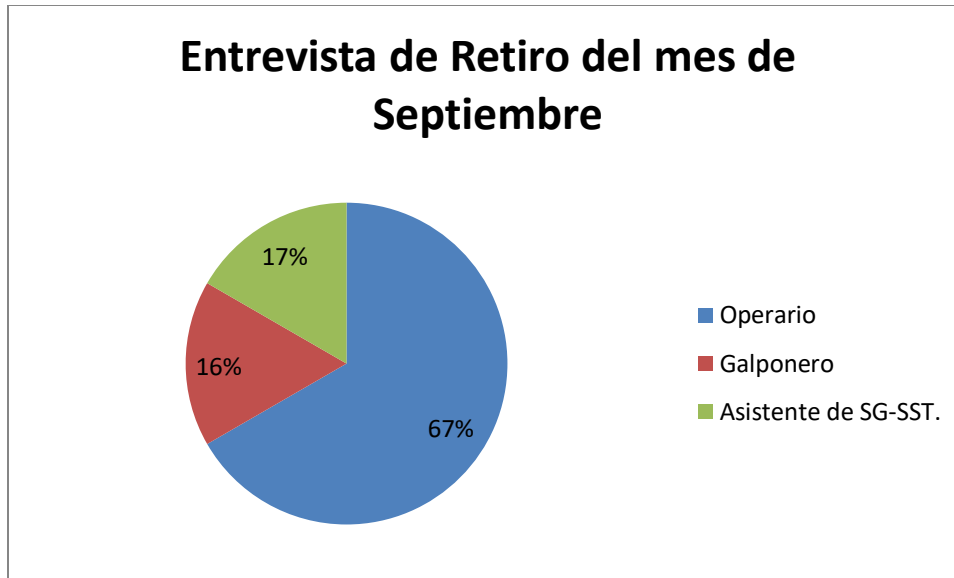
Grafica 68 entrevista de retiro del mes de Agosto.

En la grafica 68 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra y los cargos donde se evidencia menor salida es de un 20 % del área de desprese. Siguiendo con un porcentaje de 20 % empaque, línea 2, ambiental.

Entrevista de retiro del mes de agosto

Ambiental	1
Línea 2	1
Desprese	1
Empaque	1
Limpieza y desinfección	1

Tabla 69 entrevista de retiro del mes de Agosto.



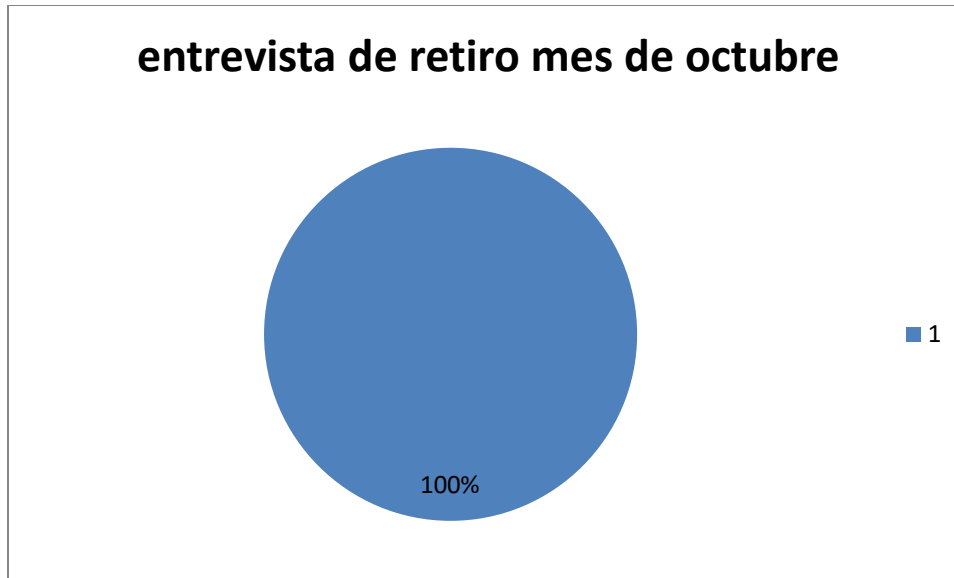
Grafica 69 entrevista de Retiro del mes de septiembre.

En la grafica 69 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, donde se encuentra que el porcentaje más alto de la muestra y los cargos donde se evidencia menor salida es de un 80 % del área de Operativos. Siguiendo con un porcentaje de 16 % Galponero. Seguido 17% del área asistente de SG-SST.

Entrevista de Retiro del mes de Septiembre

Operario	4
Galponero	1
Asistente de SG-SST.	1

Tabla 70 entrevista de retiro del mes de septiembre.



Grafica 70 entrevista de Retiro del mes de Octubre.

En la grafica 70 muestra la cantidad de aspirantes discriminados por área, que se han retirado de la empresa en el mes de octubre. Con un porcentaje 100%.

Entrevista de Retiro del mes de Octubre

Operario	2
----------	---

Tabla 71 entrevista de retiro del mes de Octubre.

Fase adicional:

Se realizó el apoyo a otros procesos de gestión humana como actualización de descriptivos de cargo, programas y actividades de bienestar con el objetivo de mejorar la calidad de vida y salud de los empleados.

Listado de los descriptivos de cargo los cuales se realizó la actualización: por área de trabajo.

Se revisa los anteriores descriptivos de cargo, se pregunta a la psicología acerca de las funciones del cargo y las normas que se deben realizar, el comportamiento que debe tener el vacante que ocupa el puesto de trabajo, se les describe las responsabilidades con SG-SST.



DESCRIPCION DE PERFIL DE CARGO.

AREA	CARGO	SI	NO
	ASISTENTE GERENCIA ADMINISTRATIVA	X	
	JEFE DE COMPRAS Y ALMACEN	X	
	ASISTENTE DE ALMACEN		X
	AUXILIAR DE ALMACEN		X
	GERENCIA ADMINISTRATIVA	X	
ADMINISTRATIV	MENSAJERO	X	

A

	RECEPCION	X
	SERVICIOS GENERALES	X
	JEFE DE AUDITORIA	X
	AUDITOR INTERNO	X
	Auxiliar Contable Bancos	X
	Auxiliar Contable Caja	X
	AUXILIAR DE TESORERIA 2	X
GERENCIA	COORDINADOR DE COSTOS	X
FINANCIERA	JEFE CONTABLE CONTROL DE CAJAS.	X
	AUXILIAR DE SISTEMAS.	X
	Auxiliar de Impuestos.	X
	Auxiliar de Impuestos.	X
	CONTADOR	X
	COORDINADOR CONTROL DE ACTIVOS FIJOS.	X
	AUXILIAR CONTABLE FLETES	X

	AUXILIAR DE CONCILIACIONES E IMPORTACIONES.	X
	Jefe Contable Impuestos.	X
	JEFE CARTERA	X
	AUXILIAR CONTABLE POLLO DE ENGORDE.	X
	Gerente Financiero.	X
	Jefe contabilidad pollo engorde.	X
	Jefe de contabilidad	X
	Ingeniero de Desarrollo	X
	Auxiliar SISO	X
GESTIÓN HUMANA	COORDINADORA DE BIENESTAR Y DESARROLLO	X
	COORDINADORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	X
	Jefe de Gestión Humana	X
	JEFE DE NOMINA	X
	JEFE DE NOMINA 2	X
	ASISTENTE DE GERENCIA POLLO	X

GRANJAS

DE ENGORDE

CONDUCTOR DE GRANJAS DE POLLO ENGORDE. X

DIRECTOR TECNICO X

GALPONERO X

GERENTE DE PRODUCCION X

POLLO ENGORDE

JEFE TECNICO DE GRANJAS X

ASISTENTE DE PRODUCCIÓN X

PLANTA

AUXILIAR DE BASCULA X

AUXILIAR DE CANASTA X

AUXILIAR DE FACTURACION X

AUXILIAR DE INVENTRIO X

AUXILIAR DE MANTENIMIENTO X

AUXILIAR DE SUPERVISIÓN X

AUXILIAR DE TRANSPORTE X

AUXILIAR DE MMT X

COORDINADOR DE CALIDAD 1 X

COORDINADOR DE CALIDAD	X
COORDINADOR DE DESPRESE	X
OPERARIO OFICIOS VARIOS	X
PATIERO	
DESPACHADORES	X
DIRECTOR DE MANTENIMIENTO	X
GERENCIA DE PRODUCCIÓN	X
POLLO ENGORDE.	
GERENTE DE PLANTA	X
JEFE AMBIENTAL	X
JEFE DE BENEFICIO	X
JEFE DE CALIDAD	X
JEFE DE DESPACHOS	X
JEFE DE MANTENIMIENTO Y	X
MECANICA	
JEFE DE TRANSPORTE Y	X
CANASTA	

JEFE DE TRANSPORTE	X
JEFE DE MANTENIMIENTO Y REFIGERACION	X
OPERARIO OFICIOS VARIOS	X
SUPERVISOR DE CUARTOS FRIOS	X
Supervisor de Despachos	X
Supervisor de Empaque de pollo y víscera	X
SUPERVISOR DE FILETEADO Y TOMBLEADO	X
SUPERVISOR DE LIMPIEZA	X
SUPERVISOR DE LINEA 1	X
SUPERVISOR DE LINEA 2	X
VETERINARIO DE PLANTA.	X

	VENDEDOR DE RUTA	X
RUTAS	JEFE DE RUTAS	X
	VENDEDOR DE RUTAS	X
	Administrador de puntos de venta	X
	Asistente Administrativo	X
	AUXILIAR DE BODEGA	X
	AUXILIAR PUNTO DE VENTA	X
VENTAS	BODEGA 17	X
	COORDINADOR COMERCIAL	X
	COORDINADOR DE MERCADO	X
	GERENTE COMERCIAL	X
	JEFE DEL DISTRITO	X
	JEFE INSTITUCIONAL Y DEL SUPERMERCADO	X
	VENDEDOR GEOGRAFICO	X
	VENDEDOR INSTITUCIONAL	X
VENTAS BCA-	ADMINISTRADOR PUNTO DE	X

CUCUTA

VENTA

FUNCIONES JEFE DE BODEGA

X

Bienestar

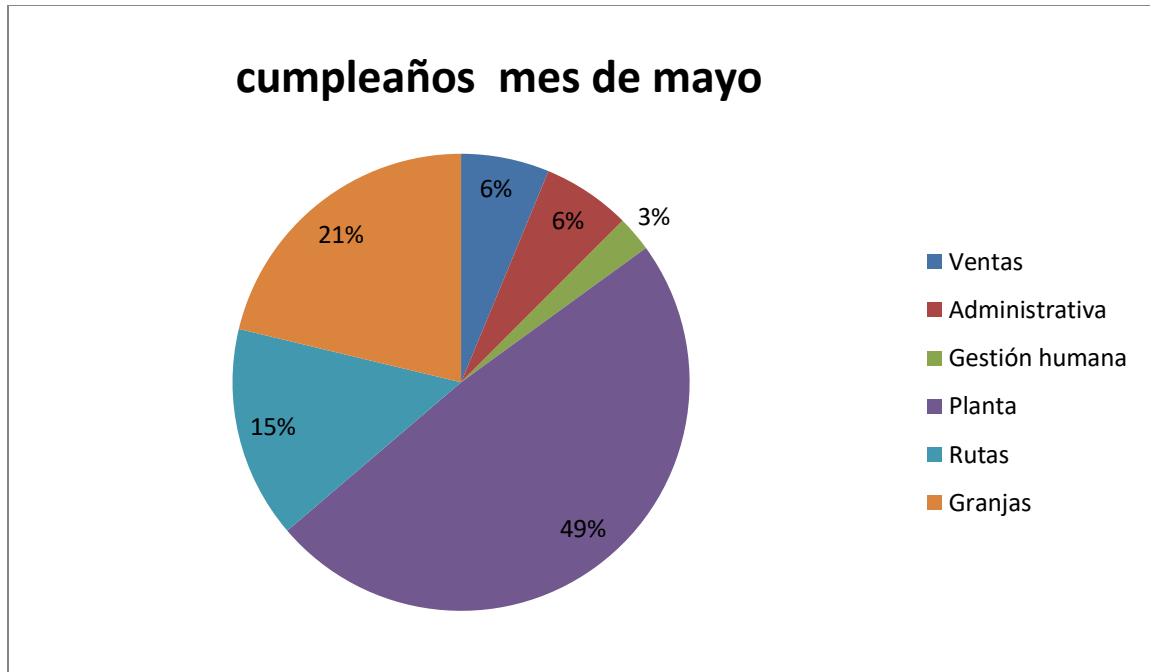
Tiene como objetivo la realización de actividades enfocadas la prevención de riesgos psicosociales.

A través de actividades de cómo es el programa piloso liderado pro gestión humana y SG-SST, semana de la salud, la realización de otras actividades como es la celebración de los cumpleaños del mes, y la realización de las tarjetas de cumpleaños de regalo. Se envía con el mensajero a cada área como es administrativa, granjas, ventas.

En el mes de mayo cumplieron años 86 personas, de las áreas administrativas, planta y ventas, granjas, rutas.

Área	Número de personas
Ventas	5
Administrativa	5
Gestión humana	2
Planta	39
Rutas	12
Granjas	17

Tabla 70 personal que cumpleaños en el mes de mayo.

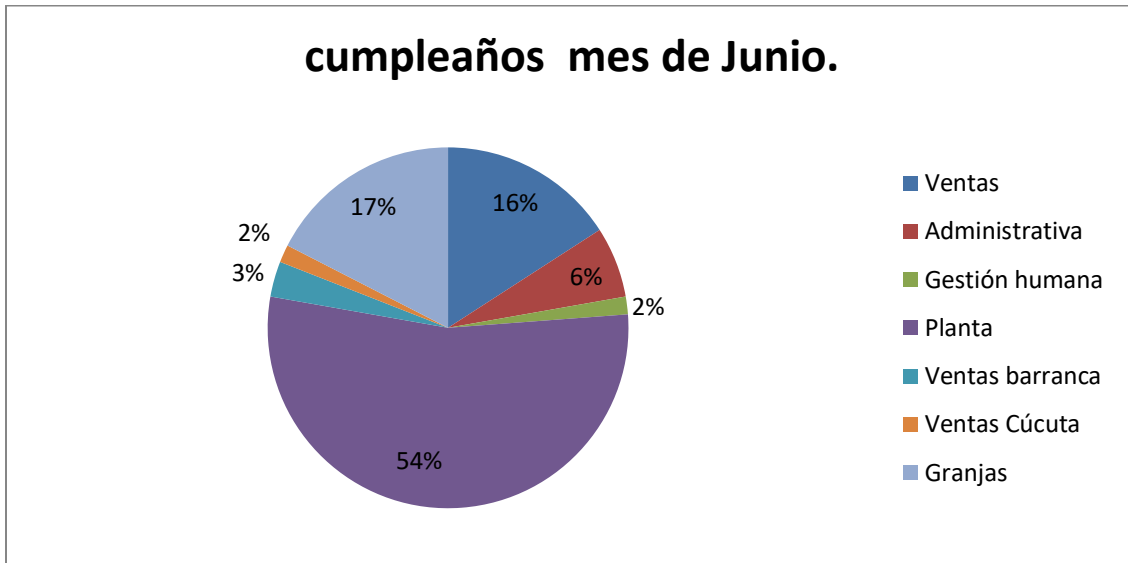


Grafica 69 cumpleaños mes de mayo.

Tabla 71 cumpleaños mes de junio

Área	Número de personas
Ventas	10
Administrativa	4
Gestión humana	1
Planta	34

Ventas barranca	2
Ventas Cúcuta	1
Granjas	11



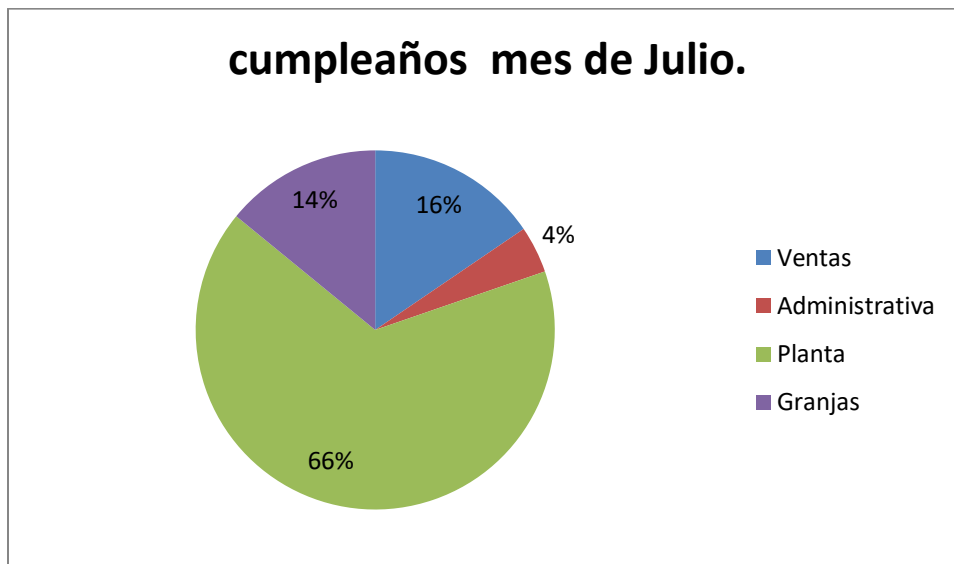
Grafica 70 cumpleaños mes de junio.

En el mes julio el total de las personas. Cumpleaños 77 personas.

Área	Número de personas
Ventas	11

Administrativa	3
Planta	47
Granjas	10

Tabla 72 cumpleaños mes de julio.

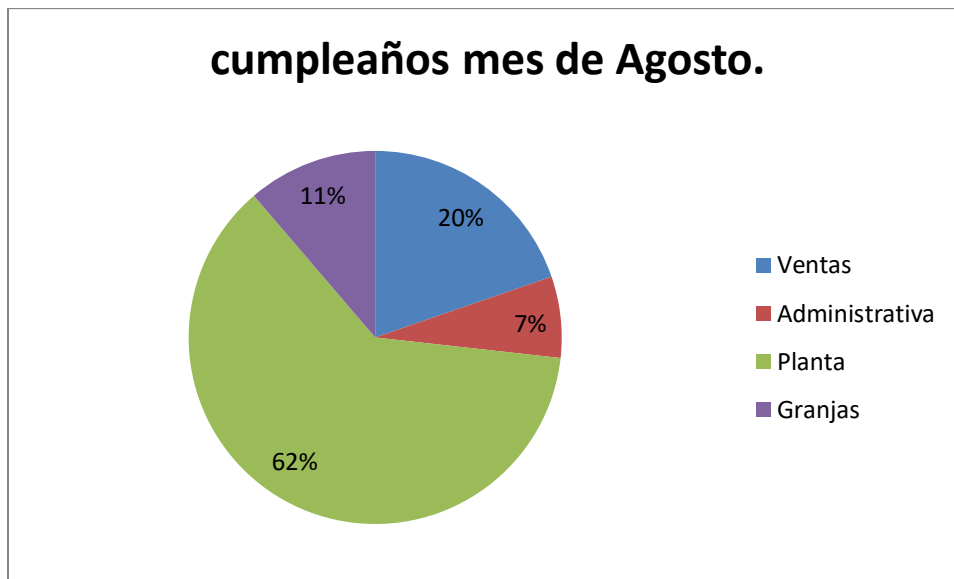


Grafica 71 cumpleaños mes de julio.

Mes de agosto el total de las personas cumplieron años 83 personas.

Área	Número de personas
Ventas	14
Administrativa	5
Planta	44
Granjas	8

Tabla 72 cumpleaños mes Agosto.

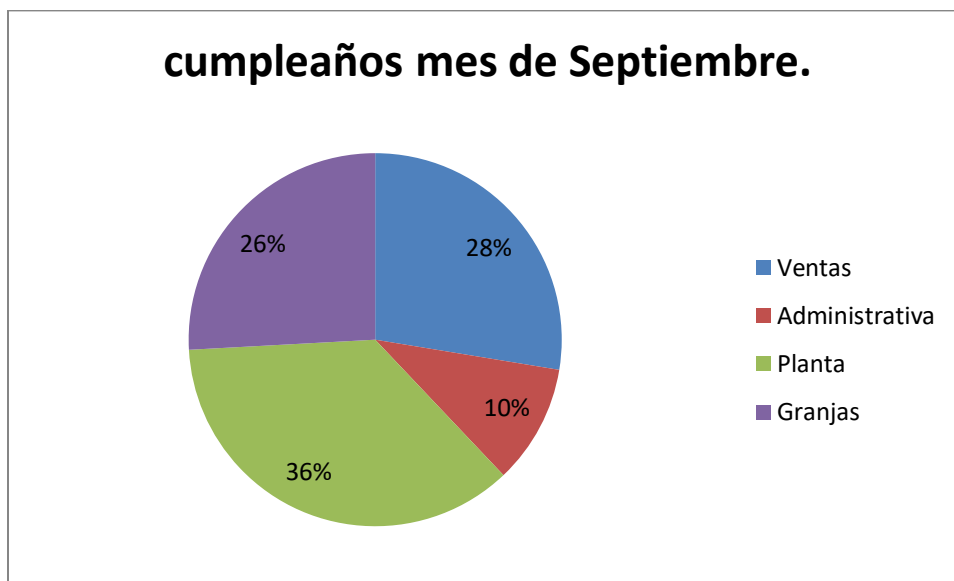


Grafica 72 cumpleaños mes agosto.

Mes de septiembre el total de las personas cumplieron años 61 personas.

Área	Número de personas
Ventas	16
Administrativa	6
Planta	21
Granjas	15

Tabla 74 cumpleaños mes septiembre.

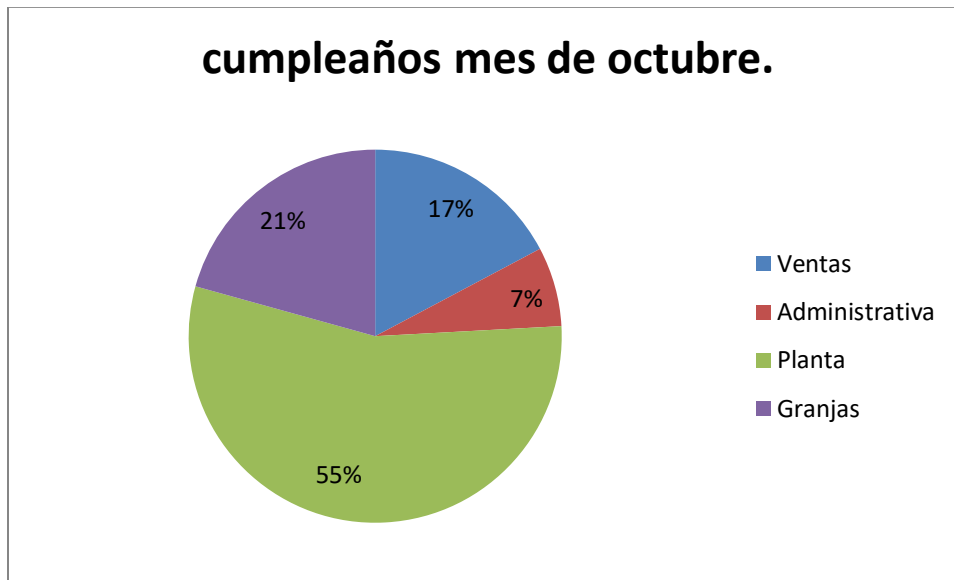


Grafica 73 cumpleaños mes septiembre.

Mes de Octubre el total de las personas cumplieron años 89 personas.

Tabla 75. Cumpleaños mes de octubre

Área	Número de personas
Ventas	15
Administrativa	6
Planta	48
Granjas	18



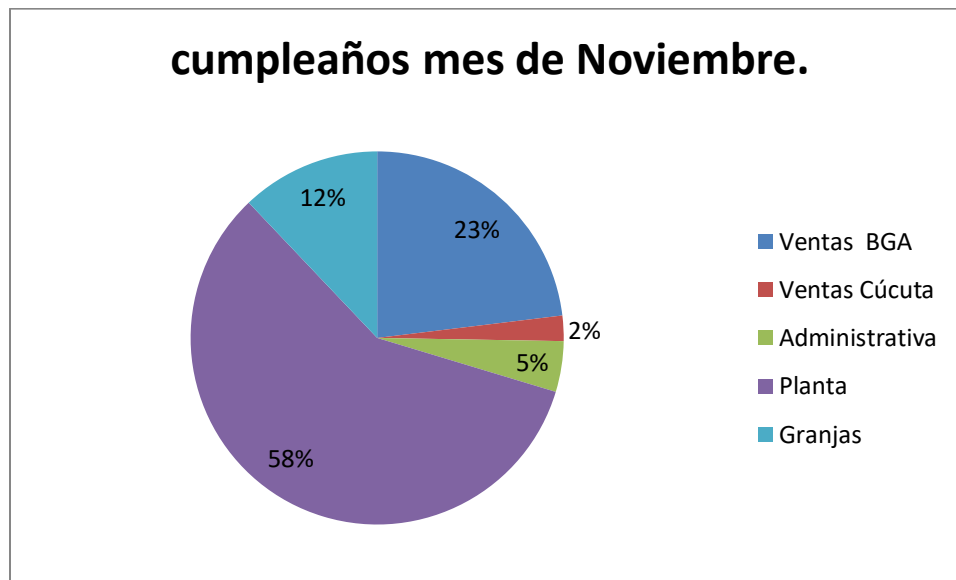
Grafica 74 cumpleaños mes de octubre.

Mes de noviembre el total de las personas que cumplieron años fueron 92 personas.

Área	Número de personas
Ventas BGA	21

Ventas Cúcuta	2
Administrativa	4
Planta	53
Granjas	11

Tabla 76 cumpleaños mes Noviembre



Grafica 75 cumpleaños mes de Noviembre.

Otra actividad que se realiza en el proceso de pasantía es en el apoyo de las actividades de la semana de la salud

¿Por qué se organiza la semana de la salud? durante la semana de la salud se realizan a actividades enfocadas en la salud de los empleados el manejo de los buenos hábitos, el cual tiene como objetivo sensibilizar a los personas que pertenecen a la empresa participen y conozcan la importancia de tener buenos hábitos saludables y brindarles tips para mejorar la salud y reducir enfermedades mentales. (Juan Gutiérrez julio 12 del 2018). En esta semana de la salud que se llevo a cabo en la empresa avícola el

madroño se brindaron espacios de juegos enfocados al estrés laboral, al buen manejo de los hábitos de sueño, tips para reducir el estrés, se llevaron espacios de spa para los empleados y exámenes médicos para verificar la salud de los empleados de la empresa, la semana de la salud se lleva a cabo el día lunes 29 de octubre hasta el 02 de noviembre del 2018.

Resultados

Se han obtenido conocimientos en el campo organizacional, siendo una disciplina con amplio manejo de actividades y tareas para el área de psicología, adquiriendo conocimientos y ejecución de actividades de bienestar, reclutamiento de personal, manejo de recursos humanos, riesgos psicosociales, actualización de descriptivos de cargo, obteniendo como herramientas de conocimientos para la formación de la pasante de psicología.

Discusión

En relación, al objetivo central de la pasantía el cual buscaba Ejecutar los procesos de selección, inducción y entrevista de retiro para los cargos administrativos y operativos de la empresa avícola el Madroño. A través de la entrevista de seguimiento, por medio de la base de datos, se realizo de manera favorable. Apoyando los procesos de gestión humana; ejecutando actividades encaminadas a la seguridad y salud en trabajo, a través de capacitaciones, actividades que favorecen la calidad de salud del trabajador para prevenir enfermedades laborales. Se logró empalmar con el jefe inmediato quien brindo apoyo asertivo sobre el proceso de la pasantía y por ello se logró tener buenos canales de comunicación.

Por último, se llego a conocer los procesos de selección y las diferentes fases a realizar durante este; se adquirió el conocimiento y las habilidades productivas para el proceso de formación.

Por este motivo la empresa avícola el madroño en el área de gestión humana brinda diferentes actividades las cuales están orientadas a los procesos que garantice una mejor calidad vida a los empleados, a través de la realización de la encuesta de clima laboral, el cual busca evaluar las característica de la empresa, Recolectando información los diferentes aspectos como son: ambiente físico, variables sociales y ambientales, variables del comportamiento laboral. Autor como universidad de los andes cita al autor Gilimar 1999.

Durante el proceso de pasantía se evidencia que el trabajo que realiza el profesional que se desempeña en el área de psicología de gestión humana está enfocado al diagnostico de los candidatos desde el momento que realiza la fase de reclutamiento, selección de personal, debe tener en cuenta el contexto laboral de la persona que va ocupar el puesto de trabajo, que las características y comportamiento laboral sean acordes para ejecutar bien las actividades. (Richino, 2000). Por otra parte se debe tener en cuenta que la función del psicólogo organizacional es el proceso de inducción. Siendo fundamental

desde el momento del ingreso del nuevo empleado o compañero queda contratado, por medio de esta fase o proceso logre enganchar al personal nuevo para obtener sentido de pertenencia y logre apropiarse de los valores corporativos, de las normas establecidas dentro de la institución y de los objetivos trazados por la empresa.

Finalmente cabe mencionar que durante el proceso de pasantía se desarrollaron actividades del área de psicología organizacional , encaminadas a las selección de personal , actualización de descriptivos de cargo siendo una herramienta fundamental en el proceso de selección y reclutamiento de personal para obtener información acerca del comportamiento dentro del ambiente de laboral , las características y las funciones que debe desempeñarse , la responsabilidad que debe tener con el puesto de trabajo. Las actividades realizadas por bienestar, las cuales están enfocadas en incentivar y garantizar un ambiente laboral agradable para los empleados, promoviendo el compromiso con la institución.

Conclusiones

Durante el proceso de pasantía se desarrollaron y se organizaron diferentes procesos de acuerdo a la necesidad y objetivos de la organización. Para el cumplimiento de los objetivos de la pasantía se planteo: (1) reclutamiento de personal (2) enviar los datos de los vacantes a enlace para iniciar el proceso (3) entrevista de selección realizados por la pasante (4) inducción (5) apoyar las demás actividades de la empresa que requiere el departamento de gestión humana.

De acuerdo a lo anterior, se estableció funciones específicas dentro de la institución, el proceso de inducción estuvo encaminado en brindarles a los nuevos empleados herramientas de conocimientos de la institución y valores corporativos enfocados en el buen comportamiento y sentido de pertenencia por la organización, el apoyo de la encuesta de clima laboral a través de la calificación es garantizar y comprender las falencias dentro de la organización de las variables físicas, sociales y ambientales dentro de la organización y como estas influyen para el comportamiento, compromiso y responsabilidad de los colaboradores o empleados de la empresa. Dentro de las funciones del psicólogo organizacional se realiza otras actividades del área de bienestar que están orientadas al ambiente laboral óptimo para los empleados a través de actividades satélites como son la celebración de los cumpleaños de cada mes y la realización de tarjetas de regalo, actividades lúdicas y recreativas el cual tiene como objetivo prevenir enfermedades laborales para brindar una mejor calidad de vida a los empleados. Es relevante mencionar que la experiencia en el ámbito organizacional ha sido enriquecedora la empresa ha brindado las herramientas para fortalecer los conocimientos de la pasante, se evidencia la importancia del papel del psicólogo en las organizaciones especialmente en los procesos de selección y bienestar.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta que la empresa avícola el madroño es una organización grande, es necesario seguir implementado los procesos que lleva a cargo el área de gestión humana, el cual garantiza y contribuye a las metas corporativas y el apoyo del grupo humano.

Es importante mantener el convenio entre la universidad y la empresa avícola el madroño, dado que tanto para el pasante como para la empresa es de gran ayuda la experiencia que de allí nace y se desarrolla durante el proceso. Avícola el madroño permite afianzar los conocimientos ya que brinda el espacio al pasante de manejar bajo supervisión, todo lo que conlleva el proceso de selección y actividades lideradas por bienestar.

Finalmente se recomienda a la nueva pasante enviada a este sitio de practica sea una estudiante que durante su proceso de formación haya demostrado autonomía, responsabilidad y sentido de pertenencia, dado que este sitio de pasantía demanda gran compromiso por parte de la pasante.

Referencias

Almanza Díaz, A. I., Molino Valencia, Á. M., & Guerrero Burbano, N. (2014). Entrevista de retiro para desvinculación laboral en las organizaciones. Recuperado en el sitio web 10 de junio del 2018: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/928/ENTREVISTA%20DE%20RETIRO%20%20PARA%20DES%20VINCULACION%20LABORAL%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alarcon.D,Aldana.B&Cortes.M.(2016). Impacto de la implementación de un Assessment Center por competencias en la satisfacción laboral de trabajadores recién vinculados a una caja de compensación en Bogotá.Universidad santo tomas Bogota D.C.Recuperado en el sitio web 10 de junio del 2018: <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3614/Aldanaalejandro2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alles.M.(2006).Selección por competencias. Edición Granica S.A.Recuperado en el sitio web 10 de junio del 2018 : [https://books.google.com.co/books?id=Vsmq568qZ7sC&pg=PA417&dq=Alles+\(2005\),+entrevista&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1sb3FqbvbAhUBjlkKHf8SB2sQ6AEIRTA#v=onepage&q=Alles%20\(2005\)%2C%20entrevista&f=false](https://books.google.com.co/books?id=Vsmq568qZ7sC&pg=PA417&dq=Alles+(2005),+entrevista&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1sb3FqbvbAhUBjlkKHf8SB2sQ6AEIRTA#v=onepage&q=Alles%20(2005)%2C%20entrevista&f=false)

Arnold, J. & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral*. Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGrawHill

Castilla, K.L., & Padilla, J.J. (2011). Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de Vida laboral en los empleados de la E.S.E Hospital Local Arjona. Cartagena- Colombia.

El espectador.(20 de noviembre del 2018).Empleados felices empresas productivas. Recuperado en el sitio web: <https://www.elspectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL VIGENCIA ,(2016). PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – BIENESTAR LABORAL – INCENTIVOS. RECUPERADO 13 DE NOVIEMBRE DEL 2018 EN EL SITIO WEB: <http://www.itc.edu.co/archives/planbienestarlab16.pdf>

Talero.M.(Enero10 del 2018).seleccion de personal , las claves para el 2018.Especialistas RR.HH. recuperado en el sitio web 10 de junio del 2018 : <http://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/seleccion-de-personal-en-2018/>

García Rubiano, M., Andrea Rubio, P., & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas*, 3(2), 301-315. Recuperado en el sitio web 10 de junio: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1794-99982007000200011&script=sci_abstract&tlng=es

García.G.(2014).Importancia para la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial.

Recuperado en el sitio web: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Garcia-Gladys.pdf>

Guia.M.(s.f).Programa de inducción de personal. Punto ejecutivo. Recuperado en el sitio web: <http://crc.fecoprod.com.py/docmanager/docs/Programa%20de%20Induccion%20de%20Personal.pdf>

Gutierrez.J. (julio 12 del 2018).Semana de la salud: las 3 actividades más apetecidas por las empresas. Talento Humano. Colombianos exitosos: recuperado en el sitio web el día 03 de noviembre del 2018: <https://www.coexitosos.com/single-post/Semana-de-la-salud-las-3-actividades-mas-apetecidas-por-las-empresas>

Richino, S. (2000). *Selección de personal*. Buenos aires: Paidós.

Romero.J&Naranjo.J.(2016).Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. Universidad Miguel Hernandez.recuperado en el sitio web: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>

Werther, W.B. & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. (6a. Ed). México: McGrawHill . Recuperado en el sitio web10dejuniodel2018: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Alcala.M&Gomez.D,S.N,(2013). TÉCNICAS PARA LA ELABORACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS DE TRABAJO BASADOS EN COMPETENCIAS PARA ORIENTAR EL DIRECCIONAMIENTO DEL RECURSO HUMANO: Recuperado 13 de noviembre del 2018 en el sitio web: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/5767/AlcalaAlejandra2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad nacional,(s.f),maro teorico la organización y competencias:recuperado en el sitio web: 10 de noviembre del 2018 en el sitio web :
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

Sandoval.C,(2016), DISEÑO DEL MANUAL DE DESCRIPTIVO DE CARGOS Y FUNCIONES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA (FUAA). Recuperado en el sitio web: 10 de noviembre del 2018 en el sitio web:
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/3021/1/SandovalSkinnerCamilaAurora2016.pdf>

Anexos

