

PROGRAMA DE APOYO EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SOPORTE
OPERATIVO EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE QUALA S.A. DISTRITO
BUCARAMANGA



ANA MILENA ORTIZ MARIN

LA MODALIDAD DE PASANTIA PARA OPTAR AL TITULO DE PSICOLOGA

SUPERVISORA

PS. CLAUDIA MILENA SERRANO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

2014

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme vivir la mágica experiencia de ser Psicóloga, por brindarme unos padres increíbles, a los que les debo la vida; a ellos por ser mi motor y mi motivo de seguir luchando, a mi familia por creer en mí y en mis capacidades para lograr esto que un día escogí.

“Quien a Dios tiene, nada le falta; sólo Dios basta”

AGRADECIMIENTOS

Principalmente Dios y a mis Padres por creer en mí y apoyarme siempre, porque sin el apoyo de ellos nada de esto hubiese sido posible, gracias por la confianza y por tanto amor.

A mis hermanos, que con su particular apoyo también aportaron en gran medida a que hoy lo que fue un sueño algún día, hoy sea más que una realidad, sea el estilo de vida que escogí.

Gracias a mi Universidad por la excelente educación que recibí, por formarme como una profesional con valores y principios éticos y que hoy pueda decir con orgullo Yo soy UPB. A mi directora de pasantía, Dra. Claudia Serrano, por su constante apoyo y orientación en el proceso académico.

Gracias a mis amigos, por esos días felicidad, a ellos que siempre han estado durante estos años, compartiendo cada momento llenos de logros obtenidos, porque sé que están y estarán ahí siempre. Gracias!

A ti, Mafe por ser guía y maestra en mi pasantía, por enseñarme a vivir cada momento por más pequeño que sea, a apasionarme por lo que me gusta.

Mil y mil gracias...

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	Página
RESUMEN-----	5
ABSTRACT-----	6
INTRODUCCION -----	7
OBJETIVOS-----	8
MARCO TEORICO -----	9
METODOLOGIA-----	14
PROCEDIMIENTO -----	15
RESULTADOS-----	17
TABLAS-----	21
DISCUSION-----	24
CONCLUSIONES-----	26
RECOMENDACIONES-----	27
REFERENCIAS-----	28
ANEXOS-----	29

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: PROGRAMA DE APOYO EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SOPORTE OPERATIVO EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE QUALA S.A, DISTRITO BUCARAMANGA.

AUTOR(ES): ANA MILENA ORTIZ MARIN

FACULTAD: FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIRECTOR(A): CLAUDIA MILENA SERRANO DIAZ

RESUMEN

La Psicología organizacional y del trabajo permite identificar competencias y aptitudes en cada persona, donde su principal objetivo es aprovechar las cualidades para que estas sean orientadas al mejoramiento laboral y así mismo a generen un aumento en la productividad; estas capacidades constituidas por la experiencia y aprendizaje fortalecen las potencialidades con el ánimo de ser mejor cada día y originar competitividad, lo que para la empresa dignifica un progreso continuo y para el individuo produce un mejoramiento integral. Ting & Déniz (2007) La investigación de la siguiente propuesta de pasantía, se realizó bajo un enfoque mixto, donde se realizaron pruebas de medición Psicotécnicas, generadas por el sistema THT (The Talent Sistem, Herramientas para mejorar el desempeño en el trabajo), junto con el BETA III y el WARTEGG, según lo requiera la ficha de selección; esto equivale a la realización de una investigación cuantitativa. De igual forma, bajo la realización de entrevistas estructuradas, por parte del área de GH y los jefes, se podía determinar si el candidato aparte de contar con pruebas aprobadas satisfactoriamente, cumplía con los requisitos que demanda el perfil de la vacante a cubrir, de esta forma se utilizó una investigación cualitativa.

PALABRASCLAVE: Psicología organizacional, selección de personal, pruebas Psicotécnicas, bienestar laboral, salud ocupacional

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: SUPPORT PROGRAM IN RECRUITMENT AND OPERATIONAL SUPPORT AREA MANAGEMENT HUMAN QUALA SA DISTRICT BUCARAMANGA.

AUTHOR(S): ANA MILENA ORTIZ MARIN

FACULTY: FACULTY OF PSYCHOLOGY

DIRECTOR: CLAUDIA MILENA SERRANO DIAZ

ABSTRACT

Organizational Psychology and work to identify competencies and skills in each person, where your main objective is to exploit the qualities that these are geared towards employment improvement and likewise to generate an increase in productivity, these capabilities provided by the experience and learning strengthen the potential with the aim to be better every day and lead competitiveness, which dignifies the company for continued progress and the individual produces an overall improvement. Ting & Déniz (2007) The following research internship proposal , was under a mixed approach, where Psychometric tests measuring system generated by THT (The Sistem Talent , Tools to improve performance at work) , along with the BETA III were performed and the WARTEGG as required selection tab , this is equivalent to performing a quantitative research. Similarly, under the conduct of structured interviews by area GH and heads , you could determine if the candidate apart from having approved tests satisfactorily met the requirements demanded by the profile of the vacancy to be filled, the Thus qualitative research was used

KEYWORDS: Organizational psychology, recruitment, psychometric testing, labor welfare, occupational health.

INTRODUCCIÓN

Justificación

En el transcurso del tiempo, las empresas se han visto inmersas en un entorno muy competitivo, el cual tiene como el capital más valioso de la organización al empleado, por tanto se hace necesario un excelente manejo del recurso humano, esta gestión hace necesario que se adopten políticas y prácticas que permitan captar, motivar y retener al personal más adecuado de acuerdo a las necesidades de la organización.

En las empresas se hace indispensable la realización de selección de personal, ya que es necesario contar con el personal idóneo y con las competencias necesarias para llevar a cabo la tarea requerida en el momento, de todo esto, la dirección de gestión humana debe encargarse de observar todo tipo de comportamientos de los que se desprende, el retener empleados valiosos y velar por su bienestar psicológico en la realización de la labor diaria.

El rol desempeñado por el Psicólogo en Quala S.A, es de vital importancia ya que sobre el recae la responsabilidad de llevar a cabo y de forma correcta los procesos mencionados anteriormente, poniendo en práctica sus conocimientos obtenidos en la academia y demostrando que el profesional en Psicología, está altamente capacitado para su inclusión en el ámbito empresarial y comercial.

Objetivo general

- Garantizar un soporte operativo efectivo a la consultora de gestión humana del distrito.

Objetivos específicos

- Apoyar los procesos de Gestión Humana en cuanto a contratación, nomina, bienestar laboral.
- Generar un soporte en diversos temas administrativos que se presentan al interior del área de gestión humana.

MARCO TEORICO

Quala S.A, es una empresa orgullosamente Colombiana, actualmente posicionada en el mercado nacional e internacional como una de las empresas de consumo masivo más importante y de gran crecimiento. Quala tiene presencia en todo el territorio Colombiano, distribuido en 6 distritos; distrito Barranquilla, Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Pereira y Cali; los cuales prestan sus servicios de forma directa, llevando sus productos de consumo, los cuales se dividen en macro categorías como lo son: bebidas, cuidado personal, culinario, postres y golosinas, refrescos y congelados.

La realización de la pasantía se llevó a cabo en el distrito Bucaramanga ubicado en el municipio de Girón (Santander), atendiendo de igual forma a las agencias de Barrancabermeja, Cúcuta y Valledupar.

Inicialmente, se planteó la propuesta de brindar soporte a los procesos de selección del distrito y sus agencias, debido a algunos cambios generados al interior de la organización, el trabajo se transformó e incorporo actividades de bienestar laboral, manejo de personal temporal y demás.

El área de Gestión Humana, resulta ser la piedra angular de la compañía, ya que gracias a esta, Quala se logra posicionar actualmente como la mejor compañía para trabajar en el país y que lo hace ganador de premio portafolio 2013, Gestión del Recurso Humano, premio que se otorga a las compañías más sobresalientes por su buen trato a los empleados, por tanto, así como la organización está en la búsqueda constante del personal idóneo y con las competencias requeridas para seguir posicionando a Quala en los más altos estándares de excelencia, es que hace necesario e importante el área de Gestión Humana.

De esta forma y bajo esta necesidad, La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella

alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Martínez, (2004).

Es por ello que El área de Gestión Humana dentro de una compañía, se convierte indispensablemente en un área que debe generar un servicio óptimo y oportuno en cuanto a lo que concierne al bienestar y compensación del empleado; dichas funciones varían dependiendo del tipo de organización, a su vez presta asesoría a los jefes y gerentes, mas no los guía, tiene la facultad de tener al mando algunas de las operaciones de los departamentos que conforman la compañía.

Algunas de las funciones del área de Gestión Humana, según Martínez (2004) como lo describe en su artículo detalla las más sobresalientes, tales como:

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y Empleados.
2. Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las Cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
3. Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
4. Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
5. Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
6. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
7. Llevar el control de beneficios de los empleados.
8. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o Revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorandos o contactos personales.
9. Supervisar la administración de los programas de prueba.

De igual forma en la administración de Recursos Humanos, encontramos que toda organización comparte esta responsabilidad con sus jefes, quienes se encargan también de administrar el personal que labore en el área, por tanto es una

labor compartida entre el área de GH y los jefes directos del personal. Así mismo, el área de Gestión Humana, brinda sus servicios de forma especializada en cuanto al reclutamiento, selección, capacitación, análisis y evaluación, entre otros aspectos. Chiavenato (1999).

Es así como Chiavenato, (1999), describe en su artículo, existen unos recursos organizacionales, que poseen las empresas para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales”.

Por tanto, se considera a las personas quienes son recursos que hacen parte de todas las áreas de la compañía, es así como encontramos una división en dichos recursos, clasificados de la siguiente manera:

- Físicos o materiales: requeridas para llevar a cabo todas las tareas que se ejecuten al interior de la organización, bienes muebles e inmuebles.
- Financieros: comprende los movimientos de dinero que se deben generar en la organización para dar cumplimiento a los compromisos que se adquieren, ya sean externos o con el personal que labora para esta.
- Humanos: Hace referencia al único recurso vivo con el que cuenta la compañía, quienes ingresan, permanecen y participan de la actividad de la organización, bajo ellos están las decisiones que se toman en la organización.
- Mercadológicos: son los medios por los cuales la organización logra llegar a sus clientes.
- Administrativos: está comprendido por la organización, planeación, dirección y control de las actividades empresariales.

Así mismo, se plantean una serie de sub sistemas de la administración de los recursos Humanos, en los que encontramos:

- Alimentación: Planificación de recursos humanos, Reclutamiento de personal, Selección de personal e Integración

- Aplicación: comprende la descripción de los cargos y análisis de los mismos, evaluaciones de desempeño y plan de carreras.
- Desarrollo: capacitación y desarrollo del personal, desarrollo organizacional.
- Control: Bases de datos y sistemas de información, auditoría de recursos humanos.

Descrito así, por Chiavenato, (1999).

A lo largo de la historia, al interior de la organización se ha implementado los términos de selección y reclutamiento de personal, lo cual es factor importante y que predice el éxito de una compañía, ya que está en sus colaboradores la tarea de hacer crecer y surgir a la empresa para cual desempeñan sus labores. Calderón, Murillo & Torres (2003).

Por lo anterior es importante ahondar en los conceptos mencionados, se habla que el reclutamiento y la selección de personal son una actividad a la cual toda empresa se está enfrentando en la actualidad. El ser humano tiene la necesidad de conocer las actuaciones y comportamientos de las personas que conformaran su equipo de trabajo, todo esto enfocado a la consecución de objetivos claros y predictores del éxito empresarial. Calderón, Murillo & Torres (2003).

Por tal razón Seleccionar nunca ha sido una tarea fácil, ni siquiera para aquellos que tenían que decidir a quién contratar o promocionar. La selección se convierte en una predicción del comportamiento humano, va ligado a un riesgo ya que el ser humano en su condición va sujeto a una serie de condicionantes.(Blasco, 2004)

La estrategia ha sido, en general, buscar alguna clase de indicador que permitiera fundamentar la decisión correcta, algún criterio que fuera más allá de la simple elección a azar. Cuando se ha tratado de obtener ciertas garantías de eficacia en trabajos que implicaban comportamientos muy repetitivos, los

indicadores se han basado en las aptitudes y habilidades, cuando las exigencias laborales se han hecho más complejas y la incertidumbre ha crecido hasta convertirse en una característica de nuestro tiempo, se ha visto la necesidad de tener muy en cuenta aspectos de naturaleza mucho más psicosocial, vinculados al compromiso, la conjunción de necesidades, el aprendizaje continuo, etc., que parecen garantizar el esfuerzo y la entrega, más allá de la estricta eficacia en las tareas concretas. (Blasco, 2004).

La compañía, es una entidad que busca estar en constante avance tanto en lo que respecta a la parte comercial, como a la parte de bienestar; por tanto surgen una serie de programas que proporcionan el bienestar que el trabajador requiere al formar parte de una gran empresa como lo es Quala S.A; dicho bienestar va a generar en el trabajador una satisfacción

Según Barrios y Paravic (2006) , Es en este contexto que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.

Según Marín. Y Pico (2004). Comúnmente la noción que se tiene de trabajo es relacionada con las capacidades con que cuentan las personas para realizar una tarea y devengar un salario por su labor, para lograr sostenerse y sostener a una familia; sin duda esta es una concepción adecuada y acertada, pero no solamente es esto el trabajo, ya que se deben considerar otros aspectos que en conjunto conforman lo que en si es el trabajo. Un aspecto de vital importancia y que debe ir de la mano con el concepto de trabajo es la salud, relación que se establece mediante una serie de correlaciones tales como:

- Accidentes laborales y enfermedades ocupacionales
- Presencia de factores de riesgo en el lugar de trabajo
- Agravamiento de enfermedades ocupacionales.

METODOLOGIA

Participantes-sujetos

La población atendida, se puede dividir en dos grandes partes; la primera, población con la cual se realizaron procesos de selección para aplicar a las vacantes que surgieron durante el periodo de pasantía, esto es 136 vacantes y la población total del distrito Bucaramanga junto con sus agencias, a las cuales se les dio una atención específica según su caso.

La muestra estuvo constituida por aquellos participantes cuyo criterio de inclusión fue:

- Cumplimiento del perfil creado por profesionales de la compañía para aspirar a la vacante.

Como criterio de exclusión:

- Edad que sobre pasaba la establecida en la ficha de selección del candidato
- Pruebas Psicotécnicas
- Visita domiciliaria no satisfactoria
- Entrevista con el área de Gestión Humana
- Entrevista realizada por los jefes
- Prueba de terreno no aprobada

Instrumentos-recursos

1. Pruebas de conocimiento aplicadas a los candidatos en el área de ventas: Pruebas virtuales THT, en las que se encontraban: TEST DE PERSONALIDAD, TEST DE VENTAS R, TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (Empresa), TEST DE CI; esta última correspondiente a los candidatos de las agencias (viajeros), en cuanto a los participantes locales, se realizó la prueba de inteligencia BETA III.
2. Pruebas Psicotécnicas utilizadas para distribución, correspondiente a la prueba de personalidad Wartegg.

3. Formato de entrevista del área de Gestión Humana
4. Formato de entrevista del Jefe
5. Formato de verificación de referencias
6. En lo que corresponde a la administración de personal y procesos de gestión, se manejó el formato de reporte de nómina de personal temporal.
7. Bases de datos de los empleados directos de la compañía con su respectivo consolidado de días de vacaciones correspondientes a la fecha.

Procedimiento

En cuanto a los procesos de selección y contratación:

Inicialmente cuando se da la necesidad de cubrir una vacante en la compañía, se debe llevar a cabo una serie de procesos para el cubrimiento de la misma, es de esta forma que se tiene como primera medida la Generación de la vacante a cubrir; mediante procesos de filtración o ampliación del personal. Para contar con las hojas de vidas de los candidatos, se realiza la publicación de la vacante en los diversos medios de comunicación. (Computrabajo, El empleo.com y tablero de GH distrito), de esta forma se obtiene una cantidad considerable de aspirantes, a los cuales se les realiza una evaluación de su perfil basado en el perfil establecido por la compañía para el cargo a ocupar.

Una vez se tiene el personal seleccionado y apto para participar por la vacante, se establece comunicación con el candidato, exponiendo el tipo de vacante y aclarando dudas para contar con la participación del candidato en el proceso de selección, seguido de esto, se procede a la aplicación de pruebas Psicotécnicas, esto se realizó mediante las pruebas virtuales THT y un correo informativo e instructivo para la aplicación de las mismas. De esta forma, se procede a la Calificación de pruebas, lectura de informes.

Una vez se tiene el estatus de los candidatos que aprobaron las pruebas de selección, se procede a la fase de realización de entrevistas; inicialmente con Gestión Humana y según concepto aprobatorio se agenda las entrevistas con el jefe inmediato y jefe de jefe.

Así mismo, cuando se tiene al candidato pre seleccionado y que ha aprobado las fases requeridas para el proceso, se lleva a cabo la verificación de referencias laborales, como parte del proceso.

Finalmente, se lleva a cabo la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, entrega de cartas de enganche y carta de apertura de nómina de ser necesario, todo esto para realizarse la contratación de forma directa con la compañía.

Para procesos de contratación temporal:

Paso 1. Solicitud de realización de procesos de selección a las temporales (Nases, Eficacia, Sertempo)

Paso 2. Validación de pruebas psicotécnicas aplicadas a los candidatos por la temporal

Paso 3. Entrevista de GH

Paso 4. Entrevistas JI y JJ

Paso 5. Contratación

*en los dos tipos de contratación, como soporte de la misma se contó con la requisición del personal, la cual especificaba tipo de contrato, salario, área, cargo y firmas de los jefes autorizando dicha contratación.

En lo que respecta a los procesos de Gestión Humana, el soporte brindado, correspondió a la verificación de la nómina del personal temporal del área de ventas y distribución; este último consistió en anexar y reportar el valor a cancelar de la variable del mes (comisiones), según el cumplimiento que se haya tenido en la ejecución de la operación.

De igual forma el soporte consistió en la elaboración de las nóminas del personal auxiliar administrativo y de servicios generales, según los días laborados en el mes.

RESULTADOS

Caracterización de la información

Mediante gráficas, se muestra la forma en que se llevó a cabo los procesos de selección ejecutados mediante la realización de la pasantía, de igual forma se presentan tablas cuyo contenido expone las actividades realizadas de forma complementaria y alterna a la selección.

Los procesos que allí se exponen corresponden a un periodo de tiempo a partir del 15 de julio de 2013 a enero 15 de 2014.

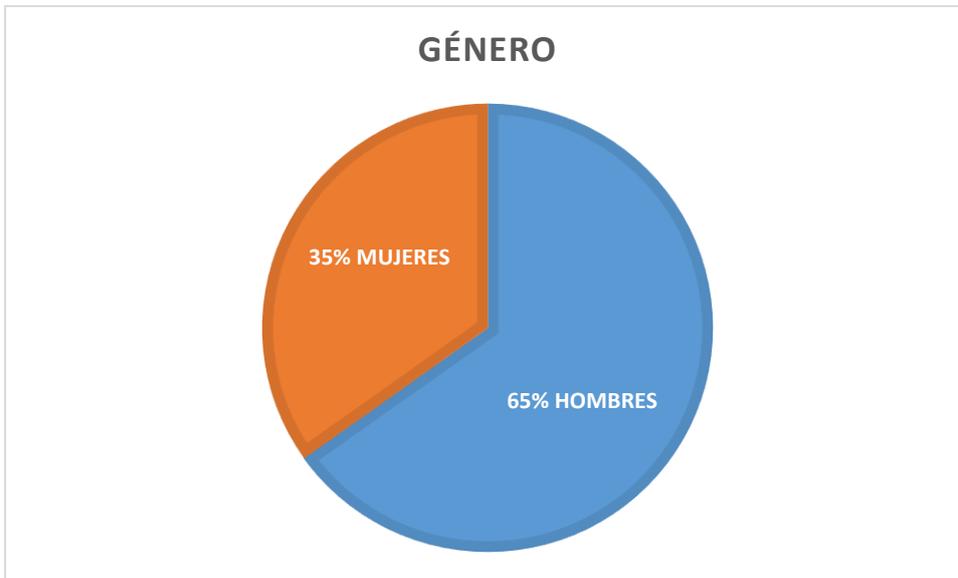
Procesos de selección realizados

Gráfica 1. Procesos realizados



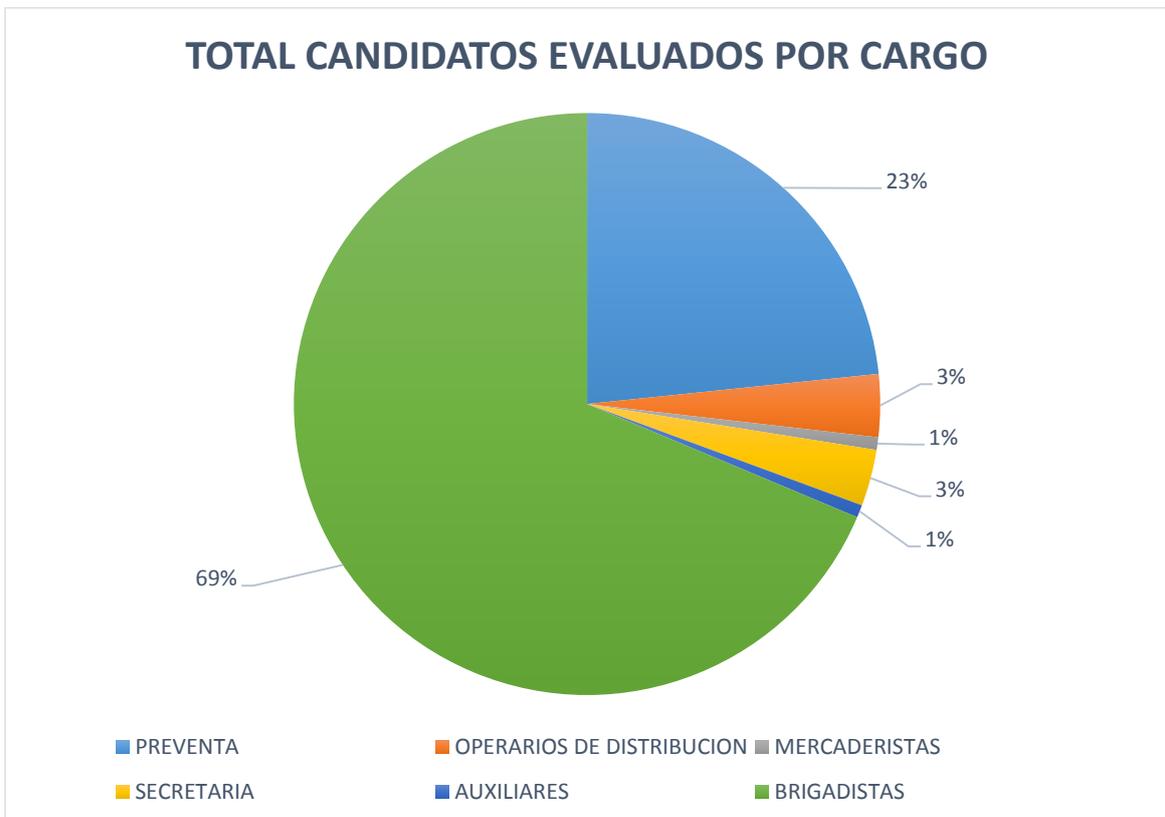
La grafica 1 nos muestra un porcentaje de 58% correspondiente a 170 personas evaluadas, para las areas de ventas, distribución y administración del distrito y un 46% correspondiente a 197 personas a quienes se realizo validacion de pruebas psicotecnicas para dos actividades de brigadistas. (lanzamiento Sun tea y POP frutiño). Para un total de 367 candidatos evaluados.

Gráfica 2. Género



La gráfica número 3, nos muestra el porcentaje por género evaluado en la muestra obtenida, con un 35% correspondiente a mujeres (100) y un 65% correspondiente a hombres (187).

Gráfica 3. Total candidatos evaluados por cargo.



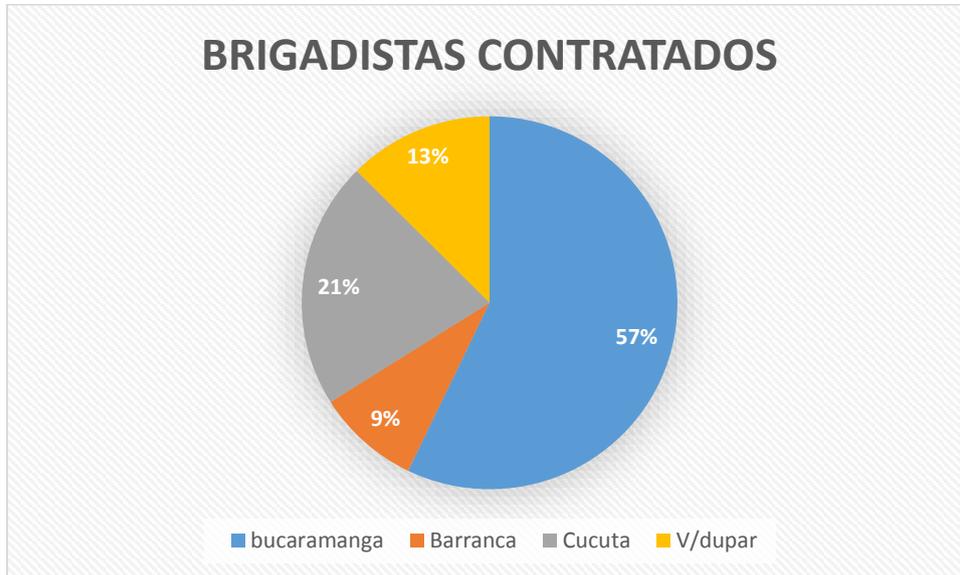
La grafica 3, muestra el total del personal evaluado para el cubrimiento de la vacante, siendo así un 69% del personal correspondiente a los participantes de las brigadas, un 23% correspondiente al área de ventas y en un 3% se encontró a las áreas de distribución y secretaria, finalmente con un 1% las vacantes de mercadería y auxiliar de servicios generales.

Gráfica 4. Áreas de contratación.



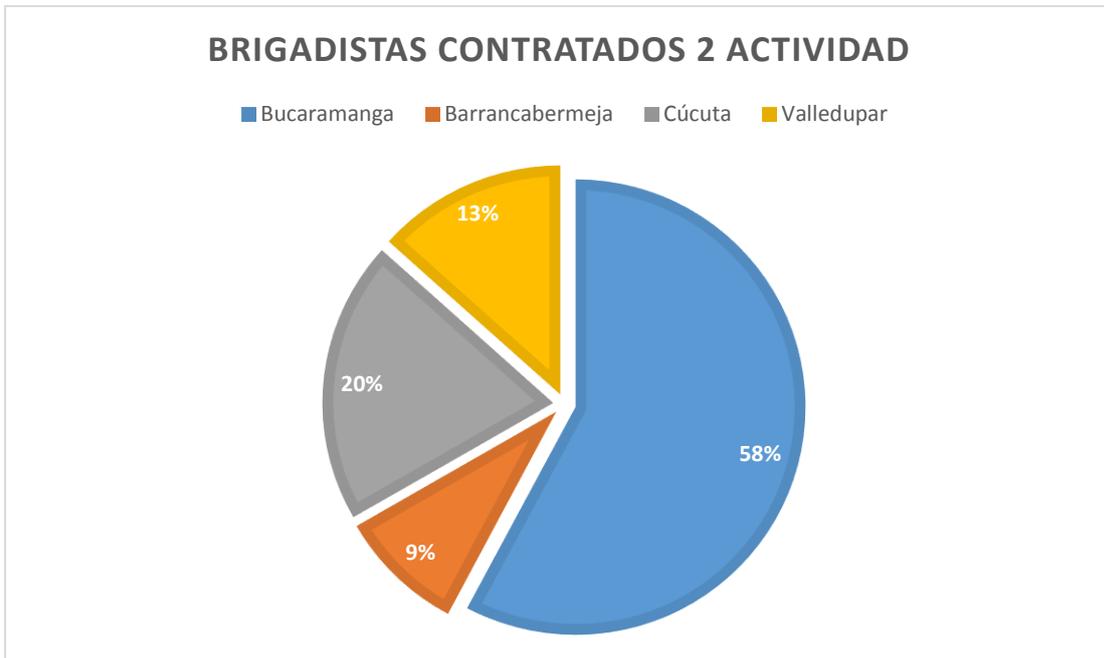
La grafica 4 nos muestra el porcentaje equivalente a la contratación realizada en el periodo de pasantía, el cual corresponde a un 60% al área de ventas, 34% distribución y 6% administración.

Gráfica 5. Brigadistas contratados



La grafica 5, corresponde a los brigadistas contratados para la primera actividad que correspondió al lanzamiento de sun tea, con un 57% equivalente a 32 personas en Bmanga, 21% equivalente a 12 personas, 13% equivalente a 7 personas en la ciudad de Valledupar y un 9% con 5 personas en Barrancabermeja.

Grafica 6. Brigadistas contratados 2 actividad.



En la gráfica 6, encontramos la segunda contratación realizada para la actividad de brigadistas, en la que nos muestra un 58% correspondiente a Bmanga, con 26 personas, 13% equivalente a 6 personas en la ciudad de Valledupar, 20% en la ciudad de Cúcuta con 9 personas y finalmente 9% en Barrancabermeja con una participación de 4 personas.

Tablas

Tabla 1. Actividades de Bienestar

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Campana de Donacion de sangre	Realizada en convenio con el laboratorio medico Higuera Escalante, durante todo un dia los colaboradores pertenecientes al distrito Bucaramanga, contaron con la visita del bus de donación, donde cada uno se vinculo de forma activa en la actividad.

Fiesta del Vendedor	Bajo el slogan de “La noche de los mejores”, se llevo a cabo la fiesta en conmemoracion al dia del vendedor, realizada en el sector de la españolita; donde se realizaron actividades de integracion entre las areas de la compañía.
Comites distritales	Con la participacion en dos comites distritales realizados en el tiempo de pasantia, se lograban exponer los temas que eran prioridad para GH, de igual forma los diferentes canales exponian sus necesidades y requerimientos al area de GH.
Celebracion de Quinquenios	La compañía reconoce y otorga un obsequio a aquellos colaboradores que cumplen 5 años de actividad en Quala, con una cena se llevo a cabo el homenaje a estas personas.
Día de los niños	Actividad realizada en la zona de juegos del centro comercial Parque Caracoli, donde los niños disfrutaron de juegos, refrigerio y obsequio otorgado por la compañía. En compañía de sus padres, se logró un grato momento de sano esparcimiento.
Fiesta de Fin de año	Actividad en la que participaron todos los colaboradores directos y temporales de la compañía, en esta se conto con la participacion de grupos culturales durante la noche, bajo la tematica del mundial de futbol, los empleados disfrutaron de una grata noche de integracion.
Bienvenida la Navidad	Como su nombre lo indica, consistio en la bienvenida a la epoca navideña, donde los integrantes del comité distrital estaban

	encargados de realizar actividades y un desayuno acorde a la época, es allí donde se dio inicio a las novenas de navidad.
Novenas de Navidad	A cada canal del distrito, se le asignó la realización de un día en específico de la novena. De igual forma, dicha área brindó un compartir para los asistentes a la celebración.

Tabla 2. Actividades de salud ocupacional

ACTIVIDAD	DESCRIPCION
Capacitacion ARL	Se realizó la capacitación de la ARL en cuanto a lo que corresponde a primeros auxilios y simulacro de evacuación.
Exámenes Médicos Periódicos	Para la compañía es de vital importancia la salud física de sus colaboradores, por tanto se realizó la jornada de salud ocupacional, en la cual se le realizó a cada uno de los colaboradores, exámenes médico, de laboratorio y visual.

DISCUSIÓN

El rol que desempeña el psicólogo al interior de la organización, se constituye como la base que soporta los procesos de gestión Humana en su totalidad, por tanto, toda empresa que en su visión este contemplada la opción de crecer y de permanecer inmersa en un mercado activo y competente, debe contar con el departamento de RH y garantizar la efectividad de su labor a través de los múltiples procesos que recaen sobre ella.

Es por ello que los lineamientos establecidos adoptan el sistema de selección de personal idóneo para llevar a cabo la labor que garantice la permanencia y alta productividad del trabajador dentro de la organización, tal como lo afirma Blasco (2004), seleccionar nunca ha sido una tarea fácil, ni siquiera para aquellos que tenían que decidir a quién contratar o promocionar. La selección se convierte en una predicción del comportamiento humano, va ligado a un riesgo ya que el ser humano en su condición va sujeto a una serie de condicionantes; en Quala S.A, el proceso de selección es de vital importancia ya que a través de ello se busca contar con el personal idóneo y competente, evitando así poner en riesgo la realización adecuada de la operación.

Por otra parte, tenemos la importancia que le da la organización a los temas de bienestar y compensación de sus empleados, dichos aspectos, traen beneficios para las dos partes, así como lo describe Chiavenato (1999), se tienen una serie de subsistemas de la administración de recursos humanos, como lo es, el control, el cual hace referencia a las bases de datos, sistemas de información y auditorías de recursos humanos; Alimentación: Planificación de recursos humanos, Reclutamiento de personal, Selección de personal e Integración; en Quala S.A se busca constantemente, que todos los procedimientos a los cuales se ven sometidos los empleados, se cumplan a cabalidad, durante la realización de la pasantía se manejó recursos o beneficios de los empleados, tales como el manejo y reporte de las nóminas de los empleados temporales.

De igual forma Martínez (2004), detalla en su artículo una serie de funciones a realizar, en las que encontramos: capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal, como se puede evidenciar en las actividades programadas y realizadas por la empresa en

conjunto con el área de gestión humana en cuanto a actividades de integración, como lo fueron la fiesta del vendedor, fiesta de los niños, celebración quinquenios, fiesta de fin de año, realización de novenas de navidad, entre otras actividades de conexión emocional.

Conclusiones

De la realización de la pasantía en el área organizacional en la empresa Quala S.A, se puede concluir que el área que presenta mayor rotación corresponde al canal de ventas, específicamente a la preventa.

Las actividades de conexión que realiza la compañía, corresponden a las adecuadas al interior de una empresa de la magnitud de trabajadores con los que cuenta, lo que permite que los empleados se sientan a gusto y tengan una percepción positiva y generen un sentimiento hacia Quala.

Se concluye finalmente que la empresa cuenta con la organización suficiente y con los roles muy bien definidos de cada uno de sus colaboradores, lo que genera una conexión entre todas sus áreas y un crecimiento continuo en el mercado.

Recomendaciones

En la búsqueda del mejoramiento constante del pasante de psicología, se recomienda a la compañía, brindar una capacitación mucho más a fondo de los temas a tratar en el área de gestión humana, ya que mediante esta se garantiza la óptima ejecución del rol del psicólogo en el área.

REFERENCIAS

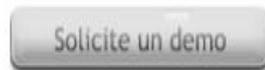
- Blasco, R. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y psicólogo.
Recuperado 20 Agosto de 2013. Disponible en:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Barrios, S & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable.
Recuperado el día 10 de agosto de 2013. Disponible en
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Calderón, G., Murillo, S & Torres, K. (2006). Cultura organizacional y bienestar
laboral. Recuperado el día 10 de agosto de 2012. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). *Administración de recursos humanos* (Vol. 2). México: McGraw-Hill.
- Martínez, L. (sin fecha). Administración de recursos humanos. Recuperado el día 10 de agosto de 2012. Disponible en:
http://www.ucapanama.org/ovasrrhh/administracion_recurso_humano.pdf
- Marín, M. y Pico, M. (2004). Fundamentos de Salud Ocupacional. Disponible en:
<http://books.google.com.co/books?id=mnwHhEGtba4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ting, J y Déniz, M. (2007). La selección de personal como un proceso ético eficiente.
El caso de la entrevista personal. Recuperado el día 09 de febrero de 2014.
Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234959>

ANEXOS

Anexo 1. Plataforma de aplicación de pruebas Virtuales.



Herramientas para mejorar el desempeño en el trabajo



Pruebas de conocimiento

Anexo 2. Cuadernillo de respuesta Beta III

CUADERNILLO DE RESPUESTAS

	IdA	IdB	IdC
Puntuación obtenida			
Puntuación máxima			
Total			

No abra este cuadernillo hasta que se le pida hacerlo.

Resumen

	Puntuación obtenida	Puntuación máxima
Subprueba 1		
Subprueba 2		
Subprueba 3		
Subprueba 4		
Subprueba 5		
Suma de puntuaciones obtenidas		
Clave Beta		
Procedimiento		

MINISTERIO EDUCACIÓN
C. E. Betancourt y R. M. Betancourt

Este cuadernillo de respuestas es propiedad del Ministerio de Educación y no debe ser vendido ni distribuido libremente. Toda reproducción o uso no autorizado sin el consentimiento escrito del Ministerio de Educación será sancionada. Queda permitida la impresión en su totalidad por instituciones que hayan obtenido permiso previo escrito del Ministerio de Educación. Caracas, Venezuela, 2014.

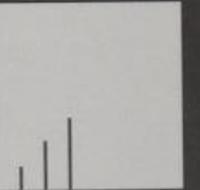
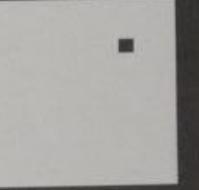
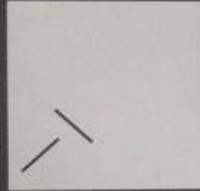
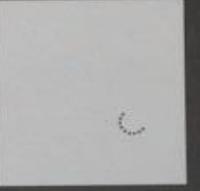
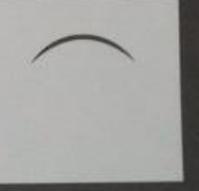
Anexo 3. Plantilla de calificación Beta III

ITP 65-3		Beta III		PLANTILLA DE CALIFICACIÓN		m m																		
1	5	3	1	4	2	5	1	4	3	2	5	1	4	3	5	2	4	3	1	2				
2	7	2	5	6	8	7	4	3	6	4	9	7	6	1	9	8	2	9	3	8				
3	8	4	6	7	9	8	6	1	9	7	5	9	8	2	7	6	5	8	7	3				
4	9	5	2	6	7	3	1	5	3	7	9	2	8	4	6	9	1	6	4	8				
5	5	3	9	1	6	7	2	8	4	1	8	9	3	7	5	4	8	2	6	3				
6	4	1	5	2	9	5	1	7	3	8	4	6	2	7	9	3	6	4	6	8				
7	7	1	5	8	2	8	7	4	9	2	6	3	6	4	1	7	9	2	5	3				
8	Página 6		Página 7		Página 8																			
9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
10																								
11																								
12																								

Anexo 4. Wartegg

PRUEBA DE PERSONALIDAD
WARTEGG

Nombre _____ Fecha _____
Edad _____ Sexo _____ Nivel Académico _____
Profesión _____ Lugar de Nacimiento _____

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TITULOS DIBUJOS

1 _____
2 _____
3 _____
4 _____
5 _____
6 _____
7 _____
8 _____

DIBUJO QUE MAS LE GUSTO _____
DIBUJO QUE MENOS LE GUSTO _____
DIBUJO QUE LE PARECIO MAS FACIL _____
DIBUJO QUE LE PARECIO MAS DIFICIL _____

Copyright by Verlag für psychologie, Dr. C.J. HOGRETT, Göttingen.
Autora Manual Español, Selma de Morán

