



Seccional Bucaramanga  
Escuela de Ciencias Sociales  
Facultad de Psicología

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN INDUSTRIAS LAVCO Y CÍA.  
LTDA.**

**Hernando Olmedo Guevara  
ID.85489  
Pasantía para optar al título de Psicólogo**

**Maura Carolina Niño Barrera  
Supervisora de Pasantía**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
Escuela de Ciencias Sociales  
Facultad de Psicología  
2015**

## TABLA DE CONTENIDO

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Resumen.....                          | 3  |
| • Introducción.....                   | 3  |
| ○ Descripción de la organización..... | 4  |
| ▪ Misión.....                         | 5  |
| ▪ Visión.....                         | 5  |
| ▪ Política Integral.....              | 5  |
| ▪ Sistema de Gestión Integrado.....   | 6  |
| ○ Justificación.....                  | 6  |
| ○ Objetivo General.....               | 7  |
| ▪ Objetivos específicos.....          | 7  |
| • Marco Teórico.....                  | 7  |
| • Metodología.....                    | 11 |
| ○ Diagnostico Institucional.....      | 11 |
| ○ Población cubierta.....             | 11 |
| ○ Instrumentos.....                   | 11 |
| ○ Procedimiento.....                  | 12 |
| • Resultados.....                     | 14 |
| • Discusión.....                      | 29 |
| • Conclusiones.....                   | 30 |
| • Recomendaciones.....                | 31 |
| • Referencias.....                    | 32 |
| Anexos.....                           | 33 |

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN INDUSTRIAS LAVCO LTDA  
**AUTOR(ES):** HERNANDO OLMEDO DELGADO GUEVARA  
**FACULTAD:** Facultad de Psicología  
**DIRECTOR(A):** MAURA CAROLINA NIÑO

### RESUMEN

La generación de procesos de soporte organizacional para la gestión del recurso humano y la seguridad y salud en el trabajo se desarrolló en INDUSTRIAS LAVCO Ltda, líder en productos metalmeccánicos, producción y comercialización nacional e internacional. Bajo la teoría de la psicología organizacional fue posible divisar las oportunidades de mejora institucionales y brindar a partir del proceso de formación del pasante un mirada nueva en aras de ofrecer procesos de optimización del área. Se lograron abordar dos tipos de poblaciones, la primera correspondiente al personal que hace parte del proceso de selección de personal y la segunda, las personas impactadas que hacen parte de la empresa y que fueron participes del proceso de seguridad y salud en el trabajo. . Para llevar a cabo esta intervención organizacional, se destacó la realización de actividades analíticas donde se observó y se comprendió el proceso de producción de la empresa para así adquirir el conocimiento necesario tanto de los procesos que allí existen, como de los cargos operativos, administrativos y auxiliares que hay en dicha Industria. Como resultado se contrataron 29 trabajadores, de los cuales 3 son administrativos, 19 son operativos y 7 son aprendices SENA. Se realizaron 511 actividades correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo, 5 actividades con el comité de convivencia laboral y 96 actividades con la ARL POSITIVA.

### PALABRAS CLAVES:

Organizacional, reclutamiento, selección, contratación, gestión metalmeccanica, seguridad, salud y trabajo.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

#### GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INDUSTRIES LAVCO LTDA

**AUTHOR(S):** HERNANDO OLMEDO DELGADO GUEVARA

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** MAURA CAROLINA NIÑO

#### ABSTRACT

The generation process of organizational support for human resource management and health and safety at work developed in LAVCO Ltda INDUSTRIES leading metalworking, production and domestic and international marketing. Under the theory of organizational psychology was possible to see opportunities and provide institutional improvement from training process through one new look in order to offer area optimization processes. They are able to address two types of populations, the first relevant staff that is part of the process of recruitment and second, the impacted people who are part of the company and were participants of process safety and health at work. . To perform this organizational intervention , conducting analytical activities where it was observed and the production process of the company in order to acquire the necessary knowledge of both the processes that exist there , such as operating costs, administrative be realized stressed and auxiliary is in this Industry . As a result 29 workers, of which 3 are administrative, 19 are operational and 7 are SENA apprentices were hired. 511 corresponding to the safety and health at work activities, 5 activities with the labor committee coexistence and 96 activities with the ARL POSITIVE were performed.

#### KEYWORDS:

Organizational , recruitment, selection, hiring, metallurgical management, security , health and work

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## ***Introducción***

La industria mantiene un ambiente de trabajo dinámico, un ambiente sujeto a características específicas las cuales ponen a prueba la adaptabilidad del trabajador. Pero al transcurrir del tiempo estas actividades realizadas por el empleado y su vivencia en el ambiente laboral se vuelven monótonas, y es allí, donde el psicólogo entra a jugar un papel importante para asegurar la calidad de vida del trabajador.

En este contexto el psicólogo puede aplicar diferentes enfoques para lograr un ambiente laboral beneficioso para las personas, y a través del tiempo analizar y conocer la estructura psíquica del trabajador junto con algunos rasgos de personalidad que permitan a esta persona adaptarse al medio.

Esto también influencia en otro campo de acción del psicólogo, y es el de reclutar, seleccionar y contratar aquellas personas que poseen las características tanto internas (personalidad) y externas (experiencias laborales) para adaptarse no solo al cargo, sino a una cultura de la organización.

El siguiente informe representa y expone el trabajo realizado por el psicólogo en formación, pasante en el área de gestión de recursos humanos en la industria manufacturera, específicamente la Industria metalmeccánica, en donde se realiza actividades de reclutamiento, selección y contratación de personal, seguridad y salud en el trabajo, análisis del comportamiento y aplicación de la psicología organizacional, utilizando técnicas gestálticas, dinámicas, cognitivas y conductuales.

## JUSTIFICACIÓN

La acción del psicólogo en formación en el campo organizacional, se sustenta en el aprendizaje y adaptabilidad de un nuevo ambiente laboral, donde se experimenta la relación del hombre con la industria y se observan y analizan conjuntamente los diferentes procesos de producción de una empresa, en este caso de Industrias LAVCO y Cía Ltda.

Así mismo se lleva a cabo un afianzamiento de los conocimientos académicos adquiridos en la universidad con la práctica en la empresa. El psicólogo en formación se integra con las relaciones humanas existentes en la compañía, el contacto real que tiene el trabajador con las máquinas, el estado de ánimo latente en ellos y su actitud hacia el trabajo.

Durante el transcurso de la pasantía se observa y se analiza las necesidades de una empresa, el psicólogo en formación es un ser externo que llega con otros puntos de vista encontrando referencias para poder dar soluciones apropiadas que traigan un beneficio a la empresa.

La pasantía se realiza a través de un conjunto de actividades, prácticas u operaciones conscientemente direccionadas a las necesidades o falencias que presenta la empresa. Se habla de la aplicación de técnicas psicológicas para la mejora continua en el reclutamiento, selección y contratación del personal idóneo que se necesita para los cargos existentes en Industrias LAVCO LTDA. Así mismo el psicólogo en formación gestionara y realizara planes y actividades importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del trabajador.

El psicólogo en formación está en la empresa para generar procesos de soporte organizacional para la gestión del recurso humano y para la seguridad y salud en el trabajo (COPASST), realizando diferentes actividades que van a beneficiar al capital humano como lo son, la realización del diagnóstico institucional, selección del personal, seguridad y salud en el trabajo, realización del manual de convivencia, actividades de seguridad en la planta física, prevención y reducción de accidentes de trabajo, seguimiento al personal nuevo contratado, realización de las reuniones de COPASST, comité de convivencia y apoyo a la ARL POSITIVA en cuanto al cumplimiento de las recomendaciones dadas para la minimización de riesgos laborales.

Es importante el psicólogo en formación para la empresa, porque esta persona trae conocimientos nuevos, energía vital y actitud para el trabajo, así mismo trae consigo una visión diferente y novedosa con el objetivo de mejorar algunos procesos propios de la empresa como por ejemplo selección del personal y seguridad y salud en el trabajo.

También es significativo el psicólogo pasante en la empresa para que reciba procesos de formación y capacitación en cuanto a adquirir las habilidades básicas y esenciales del cargo y así mismo esperar como resultado un profesional idóneo para el manejo de los Recursos Humanos de la empresa, que al ser contratado ya tendría las bases del conocimiento y la experiencia de los procesos industriales de la Compañía.

## **OBJETIVOS**

### *General*

Hace referencia al efecto que se quiere lograr con el trabajo de Pasantía o Servicio Social. Debe ser coherente con la justificación.

### *Específicos*

Indican los procesos puntuales que se van a llevar a cabo para dar cumplimiento al objetivo general.

Identificar en el área de selección de personal y de Seguridad y Salud en el Trabajo las necesidades que presenta la empresa y los diferentes conceptos trabajados en el proceso educativo.

Realizar actividades específicas de selección y de Seguridad y Salud en el Trabajo para que optimicen los procesos organizacionales de la empresa.

### **Marco teórico**

Dentro de sus roles y manteniendo una visión sistémica, la psicología organizacional, desempeña funciones de conducción de proyectos, dirección de funciones que animan a las organizaciones y a su capital humano. De igual manera, facilita el diagnóstico, monitoreo, evaluación, roles, y funciones de una organización optimizando la vida de las mismas.

El actor principal en la administración de los recursos humanos es el psicólogo, quien se encarga del reclutamiento, selección y contratación del personal que una empresa necesita.

Industrias LAVCO Ltda, permite realizar al pasante en psicología el desarrollo de los procesos pertenecientes al campo organizacional, iniciando desde la necesidad que tiene la empresa en cuanto a la selección de personal, la psicología organizacional, nos da un amplio campo de abordaje para este importante proceso de las empresas.

Para Chiavenato (2009), la selección de personal es un proceso que lo conforman varios pasos a seguir, estos pasos van dirigidos al personal aspirante al cargo, antes de la selección de personal los aspirantes deben de haber pasado por el proceso de reclutamiento, el cual obedece a las acciones que el psicólogo llevo a cabo para la convocatoria de un posible candidato indicado.

El objetivo principal de la selección de personal es escoger al trabajador que sea más idóneo para un cargo determinado y que este aspirante al cargo tenga las características necesarias para las funciones que requiere la empresa que realice.

Antes de que el aspirante al cargo deba asumir una serie de pasos propios de la selección del personal, el psicólogo dueño de este proceso recibe por parte de la empresa la solicitud o orden para proceder a la incorporación de nuevos trabajadores, donde se expone el análisis del cargo con su respectivo manual de funciones y prerrequisitos que este debe tener.

Así inicia el proceso de selección del personal, primero con el reclutamiento, donde se atraen a los posibles candidatos por medio de utilización de diferentes tipos de publicidad, ya sean por medios electrónicos como el internet, o avisos en periódicos, recomendados por otros trabajadores activos de la empresa, etc.

En el instante en que se conocen las habilidades y destrezas que los aspirantes deben de tener, se analiza la experiencia laboral que ellos tienen, cuantos años, y como fue su experiencia en la empresa anterior.

Entendiendo que Industrias LAVCO Ltda, se encarga directamente de los procesos de selección por medio del psicólogo organizacional, este a su vez, es el encargado de realizar el proceso de entrevista individual, la

aplicación de pruebas psicológicas, y de conocimientos, analizando a la vez los aspectos más relevantes de los aspirantes para elegir al personal indicado, la interpretación de las pruebas psicológicas aplicadas, la calificación realizada por otro profesional en las pruebas de conocimiento y las competencias solicitadas para el perfil del cargo. Seguidamente se procede a la realización del examen de ingreso, luego a la afiliación a una aseguradora de riesgos laborales, la realización del contrato de trabajo, apertura de cuenta bancaria, afiliación a seguridad social y el registro del candidato en el programa contable SIIGO.

El psicólogo se encarga de evaluar constantemente el grado de motivación y rasgos de personalidad de los futuros aspirantes o personal nuevo contratado, siguiendo los protocolos legales que la empresa dispone, por lo tanto orientara al psicólogo y a la empresa lograr los objetivos planteados, dando resultados positivos en el proceso de selección, y a su vez confiabilidad en el servicio que brinda el psicólogo organizacional en la empresa.(Tapia,2004).

Administrar personal es más que ordenar, es conocer al trabajador, estar en contacto con él, escucharlo, entenderlo, comprenderlo y aplicar técnicas psicológicas basadas en el mejoramiento continuo de la persona, del mejoramiento en su calidad de vida, en dar a conocer un estilo de vida saludable para el trabajador, que él se dé cuenta de su realidad, que trabajando puede lograr sus sueños, expectativas y tener dignidad. Chiavenato, ( 2009),

Después de que se haya seleccionado y contratado al personal, los RRHH se encargan de supervisar la formación del trabajador, evaluando su aprendizaje continuo y realizando análisis de la permanencia en la empresa para así obtener excelentes resultados que benefician la empresa; uno de

ellos es el retener a los trabajadores en la compañía, pero retenerlos de manera satisfactoria para ellos, pues esto se da con la aplicación de beneficios ligados al buen comportamiento laboral.

Seguidamente los RRHH, evalúan el ausentismo en la compañía por medio de indicadores, los cuales dan información idónea para llevar a cabo un porcentaje significativo en cuanto al análisis de datos estadísticos que proyecten los valores correspondientes por ejemplo:

- Accidentes de Trabajo
- Incidentes de Trabajo
- Días de Incapacidad por Accidentes de Trabajo en el mes y en el año.
- Costo de las Incapacidades por Accidente de Trabajo durante el mes y en el año.
- Número de Eventos de Enfermedades Generales
- Número de Días de Incapacidad en Enfermedad General.
- Número de Horas en Enfermedad General.
- Costo de las Enfermedades Generales en el mes y en el año.
- Número de permisos
- Número de Horas en permisos.
- Número de días en permisos.
- Costo del ausentismo por permisos.
- Ausentismo General en días
- Costo del Ausentismo General.

En fin, los RRHH administran las personas en una empresa, realizando las anteriores funciones, y llevando a cabo estrategias para el buen funcionamiento del personal.

Hace parte también de los RRHH la administración y dirección de la seguridad y salud en el trabajo, para preservar, conservar y mejorar la salud

de los individuos en sus ocupaciones, según el Código de Salud Ocupacional de 1.990, la Ley establece normas tendientes a:

- Prevenir todo daño para la salud de las personas
- Proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos, y otros.
- Proteger a las personas contra los riesgos provenientes de la Producción, Almacenamiento, Transporte, o Disposición a sustancias peligrosas.

En general estas tendencias se rigen en cuanto al puesto de trabajo, así que los RRHH deben mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad y establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción.

Así mismo deberá llevar a cabo programas de prevención de riesgos o accidentes laborales, por medio de capacitaciones de toma de conciencia a los trabajadores donde se presenten trabajos críticos, como los procesos donde existe la probabilidad de accidentes de trabajo graves, es decir, los RRHH deberán supervisar estos procesos en cualquier empresa que esté constituida legalmente y realizar el debido reporte e investigación si ocurre algún accidente de trabajo.

También los RRHH son responsables de la supervisión de las inspecciones diarias acerca del uso adecuado de los elementos de Protección Personal aplicando algún tipo de reconocimiento o recompensa a quienes lo hagan como debe ser o sanciones y castigos a quienes incumplan esta regla.

Por otra parte también está a cargo que la infraestructura de la empresa este siempre en buen estado supervisando pisos, techos, escaleras, montacargas, fachadas, terrazas, plataformas, paredes, baños, puertas de entrada y salida, entre otras.

Otra actividad importante es establecer las respectivas brigadas de emergencias para reaccionar ante una catástrofe o situación de riesgo que se presente durante la jornada laboral, junto con la realización de un simulacro donde quede claro cuáles son las debidas acciones a seguir las rutas de evacuación junto con el punto de encuentro.

En conclusión todas estas actividades del psicólogo organizacional hacen que su profesión se desarrolle en una realidad socioeconómica industrial, de constante cambio, enriqueciéndose de conocimientos para mejorar las relaciones entre hombre y empresa.

### **DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

INDUSTRIAS LAVCO LTDA, es una empresa manufacturera y de servicios, del sector metalmeccánico, constituida legalmente desde Enero de 1.991, y que proviene de otra razón social anterior, denominada METCO (Metalúrgica de Colombia, Ltda.), que funcionó entre 1.975 a 1.990, cuyo objeto social incluía además de la fabricación de camisas centrifugadas para motores, el servicio de rectificación de motores para el sector automotriz. El objeto social de INDUSTRIAS LAVCO LTDA., es la fabricación de Camisas Centrifugadas para motores y Barras o material Centrifugado para fabricar asientos de válvulas, además de ofrecer Servicios especializados para el sector industrial, especialmente energético, y Comercializar partes complementarias importadas.

Sus instalaciones se encuentran ubicadas en la ciudad de Bucaramanga, Colombia, en el Kilómetro 4 de la Autopista Floridablanca-Piedecuesta. En sus más de 2.000 metros cuadrados de construcción funcionan los salones de fundición, mecanizado y oficinas administrativas, en una edificación robusta, moderna rodeada de naturaleza.

La estructura de la organización es bastante sencilla, y el hecho de tener la connotación de empresa de familia, le permite con mucha agilidad generar y mantener un gran dinamismo en todas sus actividades, y poder atender con éxito las cambiantes situaciones del entorno empresarial actual. La empresa selecciona y contrata en todos sus procesos, personal con exigentes niveles de calificación, y para el mismo desarrolla todo un esquema de crecimiento que permita enriquecer constantemente el saber hacer de la organización a través del ejercicio de las competencias que todos los procesos demandan, así como de la transferencia y documentación del conocimiento de cada actividad desarrollada..

Nuestra compañía se encuentra en capacidad de atender la fabricación de camisas bajo plano técnico o muestra física desde 25 milímetros hasta 50 centímetros de diámetro interno y hasta 1.25 metros de longitud, contando como una de sus fortalezas su enorme facilidad para el desarrollo de productos especiales. Además realizamos para clientes del sector industrial la reparación de Cilindros Compresores Reciprocantes de varias etapas, fabricando igualmente las camisas respectivas para la realización de esa exigente tarea. Con el fin de ofrecer soluciones integrales para extender el tiempo de vida útil de estos equipos y mantenerlos en operación preservando su confiabilidad, fabricamos y reconstruimos piezas relacionadas con el desempeño de los equipos de compresión.

El mercado que se atiende está conformado por las Empresas de Colombia y el exterior encargadas de la comercialización de partes para motor, los talleres de Rectificación de Motores, así como organizaciones del sector industrial y energético en el cual hemos tenido como clientes OEM. En Colombia se tiene reconocimiento en todo el territorio nacional.

En 1.992 se inició la trayectoria exportadora, inicialmente a Venezuela y desde 1.998 se amplió el horizonte de ese mercado de exportación a países

de la Comunidad Andina, Centroamérica y el Caribe. Desde el año 2003 incursionó en México y los Estados Unidos, y no se descarta para el mediano plazo desarrollar contactos comerciales de piezas industriales en la Unión Europea. De hecho, la organización mantiene una constante exploración hacia nuevos nichos de mercados en el exterior, ya que considera que esto genera al negocio una fuente de crecimiento y superación de gran importancia.

En el área de Servicios, venimos atendiendo desde 1.999 servicios de reparación de Cilindros Compresores de varias etapas y la fabricación de piezas complementarias que los mismos clientes demandan para ese tipo de equipos especializados del sector industrial. La condición de fabricante de camisas es un valor agregado respetado por este tipo de clientes, que constituyen uno de los renglones de mayor relevancia para nuestra organización.

Desde 1.998 Lavco Ltda., inició su tarea de desarrollar su Sistema de Gestión de la Calidad con base en la norma NTC-ISO 9002/94, tarea ambiciosa y sacrificada ya que desde el comienzo se trabajó para incluir todas las líneas de productos y obviamente todos sus procesos de realización. Como fruto de este trabajo de más de 4 años, obtuvo satisfactoriamente el certificado de Conformidad del Sistema de Calidad en mayo 29 de 2002, otorgado por el ICONTEC, con el registro Nro. 1038-1, constituyéndose en el primer fabricante colombiano de camisas centrifugadas para motores en obtenerlo. A partir de esa misma fecha se inició el proceso de transición del sistema de aseguramiento de la calidad existente a un sistema de gestión de la calidad, obteniendo la nueva certificación el día 23 de Julio de 2003 basada en la norma NTC-ISO 9001: 2000, la cual tuvo vigencia hasta el día 23 de Julio del año 2.006, cuando se renovó por segunda ocasión. En agosto de 2009 la renovación se hizo bajo la versión NTC-ISO 9001:2008, y persiste a la fecha de revisión de este documento la condición de ser orgullosamente el primer y hasta ahora único fabricante colombiano de camisas para motor en certificar

su sistema de gestión de la calidad bajo esta norma.

En la ampliación del alcance realizada en el año 2006 se toma la decisión de incluir la línea de servicios especializados en la cual se atiende la reparación de cilindros compresores reciprocantes y la fabricación y reparación de partes para equipos del sector industrial, la cual se considera suficientemente madura, estandarizada y promisorio como para hacer parte de nuestro S.G.C.. Este objetivo se concretó y ahora hace parte del alcance de nuestro sistema de gestión de la calidad.

El nuevo reto de la organización es migrar hacia un Sistema de Gestión Integrado para lo cual ha venido preparándose, esperando articular los avances en las áreas ambiental y de seguridad social.

De esta forma las empresas del sector energético e industrial cuentan con Industrias Lavco Ltda. como un proveedor certificado para presentar soluciones a sus necesidades relacionadas con equipos reciprocantes.

Las líneas de trabajo que maneja la empresa son:

- Línea de Camisas Secas para Motores a Gasolina y Diesel
- Línea de Camisas Húmedas para Motores a Gasolina
- Línea de Camisas Húmedas para Motores Diesel
- Línea de Camisas para Grandes Motores y Cilindros Compresores
- Línea de Bujes para Asientos de Válvulas
- Línea de Servicios Especializados de reparación de Cilindros Compresores

## **MISIÓN**

Somos una empresa industrial productora y comercializadora de partes

para motor, proveedora de servicios de reparación y otros componentes internos relacionados directamente con el desempeño de motores y compresores. Contamos con clientes a nivel nacional e internacional en los segmentos de: Comercialización de partes, Talleres de Rectificación de Motores y Mecánica Industrial Diesel, así como organizaciones del sector Industrial y Energético que son atendidas directamente o a través de sus respectivos proveedores de servicios.

Para el logro de la Misión:

- Lideramos la competencia nacional y regional, mediante estrategias que enfaticen nuestros factores de diferenciación.
- Contamos con Talento Humano, estrictamente seleccionado que cumple y mantiene niveles de competencia que mejoran su calidad de vida y enriquecen la organización.
- Cumplimos estándares de calidad, bajo esquemas internacionales ISO en todos nuestros procesos.
- Mejoramos continuamente, basados en una gestión integral y alineada.
- Establecemos alianzas estratégicas, ya sea de transferencia de conocimiento, inversión o apoyo tecnológico, que permitan alcanzar los objetivos de la organización.

El resultado de este trabajo asegura la permanencia de la Empresa, su progreso e innovación permanente generando la utilidad y el rendimiento económico que esperan los accionistas para cumplir a todas las partes interesadas.

## **VISIÓN**

Ser un proveedor líder del mercado colombiano, reconocido en Latinoamérica, por la calidad de los productos fabricados y comercializados, así como un ofertante de servicios metalmecánicos consolidado en los sectores industriales y energéticos que cuente con aliados estratégicos a nivel nacional e internacional, de quienes recibamos inversión en transferencia de conocimiento, tecnología y capital.

Nuestro Propósito Diario es:

Producir técnicamente piezas obtenidas a través de los procesos de Fundición y Mecanizado, prestando servicios y desarrollando productos con altas exigencias de calidad, acordes a las necesidades detectadas por nuestros clientes. Todo esto unido a una comercialización estratégica de nuestros productos y servicios y los de otros fabricantes, para satisfacción de los clientes de los sectores y países atendidos, configurando un portafolio apropiado para los segmentos: automotriz liviano y pesado, marino, de competición y alto desempeño, así como industrial y energético.

Para cumplir con el propósito diario, LAVCO es responsable de todas las relaciones establecidas con las partes interesadas, proyectando respeto y marcando alta diferenciación sobre todos sus competidores.

## **CÓDIGO DE VALORES INSTITUCIONALES**

La administración de la empresa reconoce que no es suficiente con cumplir con su objeto social, sino que además es importante comprometerse con un conjunto de valores que sean aplicados y respetados por todos sus empleados de todos los rangos. Estos valores primordiales para esta institución son:

**TRABAJO EN EQUIPO:** Cada persona desde su cargo entiende y trabaja por el logro de los objetivos propuestos para su propio proceso sin perder de foco su impacto e integración con los de la compañía en general.

**HONESTIDAD:** La empresa y su personal se caracterizan por adherirse a las más estrictas normas de integridad personal y profesional en las relaciones con compañeros, clientes, proveedores, accionistas y demás personas que traten dentro o fuera de la organización.

**ADAPTABILIDAD AL CAMBIO Y CREATIVIDAD:** Aceptamos que el cambio es la constante en la Empresa, y en los negocios. Reconocemos que la propia capacidad para detectarlo y adaptarnos prontamente al mismo es importante para la compañía. Se estimula la innovación en todos los ámbitos dentro de esquemas de orden y coherencia.

**AUTONOMIA Y RESPONSABILIDAD:** La empresa busca el empoderamiento con responsabilidad exigiendo resultados, propiciando la gestión gerencial de cada cargo.

**AHORRO:** Los despilfarros no se toleran en ningún oficio ni sección y los procesos productivos se diseñan y analizan buscando optimizar su rendimiento.

**SERVICIO EXCEPCIONAL:** Se muestra desde cada cargo un genuino entusiasmo por servir con parámetros que se puedan calificar como excepcionales, tanto al cliente interno como externo.

**RESPONSABILIDAD AMBIENTAL:** Se trabaja con entusiasmo por un desarrollo sostenible participando en actividades encaminadas a proteger el medio ambiente y adoptar prácticas de producción más limpia.

### ***Metodología: población, muestra, instrumentos y procedimiento***

#### **Participantes-Sujetos**

Se abordó una población de 29 personas contratadas, mas la población activa de la empresa en actividades de seguridad y salud en el trabajo correspondiente a 85 hombres y 13 mujeres, entre los 18 y 65 años de edad.

#### **Instrumentos-Recursos**

Se utilizó un computador marca DELL, una impresora, una oficina privada, aire acondicionado, escáner, lápices, lapiceros, carpetas, hojas, teléfono, celular, pruebas psicológicas como el test-wartegg el cual es un método de evaluación psicológica. Fue desarrollado alrededor de 1930 por el psicólogo alemán Ehrig Wartegg (1897-1983). Es una prueba de tipo proyectivo usada en el campo de la selección de personal y la psicoterapia. Consiste en completar una serie de ocho cuadros con dibujos a mano alzada, partiendo de unos estímulos que inducen ciertas reacciones en el sujeto, reacciones que se verán reflejadas en distintos aspectos de la serie de gráficos, por ejemplo el tipo de trazo, la forma de las líneas, el uso del espacio, todas indicando una característica de la personalidad. También se utilizó el formato de entrevista individual, y el formato de inducción para el personal contratado.

#### **Procedimiento**

#### **DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL**

Durante el tiempo de adaptabilidad como Director (e ) de Recursos

Humanos en Industrias LAVCO y Cía. Ltda, se detectó dos necesidades que surgen como resultado del análisis observacional realizado en la Empresa:

1. Selección de Personal
2. Seguridad y Salud en el Trabajo

En el proceso de selección de personal se logra identificar que no hay selección por competencias, me pude dar cuenta de esta situación al supervisar y analizar los reportes diarios que me hacen llegar a la oficina acerca del resultado de producción por cada trabajador. En algunos trabajadores el número de producción de piezas automotrices era más elevado que los reportes de número de producción de otros trabajadores. Así que verifique las hojas de vida de todos los trabajadores activos y me di cuenta que los que tenían mayor número de producción habían estudiado alguna carrera técnica o tecnológica en las aéreas de metalmecánica, electromecánica y arranque de viruta entre otras.

Se propone contratar personal idóneo con soporte de estudio en áreas afines que puedan confirmar la adquisición de un conocimiento o el estudio técnico de un área específica en la fabricación de elementos metalmecánicos, con el fin de garantizar la calidad del producto y el incremento de la productividad.

En la seguridad y salud en el trabajo, bajo el análisis y observación de los puestos de trabajo y la supervisión diaria de las dos plantas de producción como fundición y mecanizado, se realizó la comprensión del funcionamiento de la diferentes clases de máquinas, como por ejemplo los hornos cubilotes, los motores centrífugos, los tornos convencionales de corte, diámetro interior, diámetro exterior, longitud, bujes, mandrilado, bruñido, rectificado y lavado de las piezas automotrices.

Se identificó los riesgos en que están sometidos los diferentes operarios

que manipulan estas máquinas, algunos riesgos son la caída de objetos, heridas en las manos como cortadas y machucones, contacto con sustancias químicas, contacto de objetos extraños en los ojos y quemaduras, entre otros.

La ARL POSITIVA, está en Pro con planes de mejoramiento continuo, planes de prevención y de buena salud en el trabajo, suministrándonos ayudas didácticas y capacitaciones, para prevenir los accidentes laborales y de alguna manera estar entrenados para conocer los riesgos a que están expuestos los trabajadores.

La selección de personal, consta de tres fases: Reclutamiento, selección y contratación. La Selección de Personal es de vital importancia en cualquier empresa, pues es el recurso humano de una compañía, la fuerza vital, la materia prima para cualquier proceso.

En Industrias LAVCO, existe la necesidad de seleccionar personal idóneo para cargos con actividades críticas o peligrosas estandarizadas según la ARL POSITIVA EN NIVEL 3 y 5.

De esta manera la selección de personal busca solucionar dos problemas fundamentales: La adecuación de la persona al cargo y la eficiencia de la persona en el cargo.

Las actividades para poder hallar el perfil adecuado, se unen a la manipulación de una maquina o sustancias químicas peligrosas, así:

Tornos Convencionales

Torno Convencional de Corte

Torno Convencional de Diámetro Interior

Torno Convencional de Diámetro Exterior

Bruñidora

Rectificadora

Lavado y Empaque del Producto

Torno Centro Numérico Computarizado CNC

Soldadura

Proceso Partición y Destrucción de Chatarra

Maquina Destructora de Chatarra Motor 3 Caballos de Fuerza

Llenado de Horno Cubilote

Llenado y Carga de Hierro Fundido a 1.300 grados centígrados

Llenado de Teteras al Motor Centrifugo

Extracción Material Fundido

Manejo de Montacargas

Manipulación carros movilización de materia prima

Proceso de Fosfatado

Proceso Mantenimiento de Maquinaria

En el área de Salud y Seguridad en el Trabajo, para muchos empresarios y directivas de organizaciones los costos en prevención de enfermedades y accidentes profesionales lejos de ser una inversión se han constituido en un gasto adicional, que afecta no solo a los recursos de la empresa sino la calidad y rentabilidad del producto final, al ver afectado su recurso más valioso, su personal.

El principal objetivo de un programa de salud ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas al manejo de muestras potencialmente contaminadas, reactivos peligrosos, materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida, por fallas humanas, hacen necesario que toda Empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de

accidentes.

Un programa de Salud y Seguridad en el Trabajo es muy necesario e importante en cualquier empresa, sobre todo en empresas como Industrias LAVCO, el cual debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

La Salud y Seguridad en el Trabajo, identifica los riesgos que existen en los diferentes puestos de trabajo, el riesgo de incendios, de sustancias químicas, biomecánicos, desordenes musculo-esqueléticos, aplastamientos, cortadas, heridas, quemaduras, movimientos repetitivos, explosiones, etc. Para evitar estas situaciones críticas se entrena al personal en la utilización de elementos de protección personal, se supervisa y se sanciona.

## **SELECCIÓN Y CONTRATACION**

Objetivo: Encontrar y buscar el personal idóneo con las destrezas necesarias para los diferentes cargos que la Gerencia autorice contratar.

FASE 1: Se lleva a cabo un análisis observacional profundo en cuanto al perfil de los cargos que existen, el perfil de los que se han contratado y las características latentes en su puesto de trabajo. Así mismo se analiza las acciones que debe realizar cada trabajador en su área, máquina y actividad operacional, las cuales son diferentes.

FASE 2: Se realiza un análisis y un aprendizaje de cuáles son los procesos que hace la industria y como se hacen o funcionan, en este caso son 4 procesos: Fundición, Mecanizado de piezas, soporte técnico y mantenimiento automotriz, y soporte técnico y mantenimiento industrial.

FASE 3: Se realiza un balance con referencia en lo que la planta produce, cuando se debe entregar el pedido y el número de trabajadores habilitados para realizar la operación y entregar a tiempo el producto final y así cumplirle al cliente.

FASE 4: Se revisan las carpetas del personal que ya estaba contratado, y se compara con el resultado de producción que realiza esta persona diariamente, se verifica si en la carpeta el trabajador tiene conocimiento técnico del SENA u otra institución que lo acredite aceptable en el cumplimiento de adquisición de conocimientos afines a la operación contratada como técnicos en mecanizado por arranque de viruta, o tecnólogos en fabricación de elementos mecánicos en centros numéricos computarizados o mecánicos automotrices entre otros.

FASE 5: A recursos humanos llega la información diaria de lo que produce cada trabajador durante su jornada laboral, y se concluyó que hay trabajadores que no cumplen con los mínimos de producción exigidos por la empresa, esto se debe a que hay personal que no tiene una preparación educativa en alguna institución afín con la labor contratada.

FASE 6: Se opta por reclutar personal idóneo para la labor específica que se necesita la cual es personal con estudio en carreras técnicas o tecnológicas en fabricación de elementos mecánicos. Así que se recurre al SENA de Girón, cuya sede alberga un gran número de personas las cuales están en su etapa final de estudio, algunas ya se graduaron y este listado es enviado por vía email por parte del Sena. Otras personas son seleccionadas desde la etapa lectiva y otras desde la etapa productiva.

FASE 7: Una vez recibido el email, se procede a seleccionar las personas afines en sus carreras con la operación que se requiere en la planta, se llaman y se realizan entrevistas personales en la empresa.

FASE 8: Luego de haber realizado la entrevista individual se procede a llevar a cabo una prueba psicológica proyectiva llamado Test Wartegg, la cual se interpreta los resultados, se analiza algunos rasgos de la personalidad y se escoge la persona más afín al perfil del cargo que se requiere.

FASE 9: Una vez seleccionado el aspirante a trabajador, se envía a la persona a realizar un examen médico de ingreso especificando que exámenes se debe realizar teniendo en cuenta para que operación va, este examen es proporcionado por la empresa.

FASE 10: Seguidamente se le realiza al aspirante a trabajador una prueba de conocimientos general para el personal nuevo a la planta, y verificar en qué punto esta acerca de conocimientos matemáticos, si esta aceptable sigue con una inducción general y si está mal se procede a realizar una inducción o capacitación más prolongada en cuanto al análisis matemático en los laboratorios de la empresa.

FASE 11: El trabajador pasa por inducción en diferentes partes de la planta, por RRHH, compras, mantenimiento, cafetería, seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión de calidad, COPASST, comité de convivencia laboral, con el jefe inmediato y almacén, donde en esta última se le entrega los elementos de protección personal y la dotación.

FASE 12: Se realiza el proceso de contratación, donde se firma el contrato de trabajo y se afilia al trabajador a seguridad social y a contratarlo por medio del programa SIIGO.

FASE 13: Se lleva a cabo un seguimiento evaluativo donde el trabajador aprende conocimientos nuevos y se adapta a la empresa, luego se reciben los informes de mínimos de producción llegando a la conclusión de que este trabajador produce lo que la empresa requiere, al contrario de los trabajadores contratados sin estudio técnico. A los trabajadores que no tienen el estudio técnico, algunos se capacitan y a otros se les cancela el contrato.

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Objetivo: Proveer de seguridad y salud al trabajador en su área de trabajo.

FASE 1: Analizar las áreas inseguras de la empresa y el reglamento de higiene y seguridad industrial para cada área.

FASE 2: Instrucción y capacitación acerca de las actas legales o

resoluciones que dan cabida a la seguridad y salud en el trabajo.

FASE 3: Análisis y verificación de la actualización de las actas del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

FASE 4: Comprensión del funcionamiento de la maquinaria industrial, del proceso de mecanizado y de Fundición.

FASE 5: Evaluación de los riesgos a accidentes de trabajo

FASE 6: Capacitaciones en cuanto a actividades de seguridad y salud en el trabajo.

FASE 7: Conformación y entrenamiento de las brigadas de rescate, evacuación, primeros auxilios y comunicación.

FASE 8: Llevar a cabo mensualmente las reuniones del COPASST.

FASE 9: Supervisar y dirigir las actividades relacionadas con la salud del trabajador en su área de trabajo al personal de salud ocupacional.

FASE 10: Capacitaciones acerca de la conformación del Comité de Convivencia Laboral, Acoso laboral y temas relacionados con la convivencia tolerable en la empresa.

FASE 11: Llevar a cabo las reuniones trimestrales del C.C.L.

FASE 12: Apoyo a la ARL POSITIVA en actividades pedagógicas, charlas psicológicas y supervisión constante en la utilización adecuada de los elementos de protección personal al personal de las dos plantas.

FASE 13: Investigación y reporte de accidentes laborales .

### **Resultados**

#### **PROCESO DE SELECCIÓN INDUSTRIAS LAVCO**

##### TIPOS DE CARGO

| <b>ADMINISTRATIVO</b> | <b>OPERATIVO</b> |
|-----------------------|------------------|
| 3                     | 26               |

##### CARGOS ADMINISTRATIVOS

| <b>CARGO</b> | <b>CUANTOS</b> |
|--------------|----------------|
|--------------|----------------|

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| DIRECTORA AREA CONTABLE            | 1 |
| AUXILIAR LABORATORIO<br>METROLOGIA | 2 |

**CARGOS OPERATIVOS**

| <b>CARGO</b>                                 | <b>CUANTOS</b> |
|--|----------------|
| LAVADO, EMPAQUE Y OFICIOS<br>VARIOS          | 7              |
| MAQUINAS Y HERRAMIENTAS<br>CORTE             | 3              |
| MAQUINAS Y HERRAMIENTAS<br>DIAMETRO EXTERIOR | 3              |
| CENTRO NUMERICO<br>COMPUTARIZADO             | 3              |
| MAQUINAS Y HERRAMIENTAS<br>RENAULT           | 1              |
| AUXILIAR DE FUNDICION                        | 2              |

**CARGOS APRENDISEZ SENA ETAPA PRODUCTIVA**

|   |   |
|---|---|
| SOLDADOR                                    | 1 |
| ELECTROMECHANICO-<br>LABORATORIO METROLOGIA | 1 |
| SEGURIDAD, SALUD EN EL<br>TRABAJO           | 1 |

**CARGOS APRENDIZES SENA ETAPA LECTIVA**

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| CENTRO NUMERICO<br>COMPUTARIZADO | 1 |
| CENTRO NUMERICO<br>COMPUTARIZADO | 1 |
| CENTRO NUMERICO<br>COMPUTARIZADO | 1 |

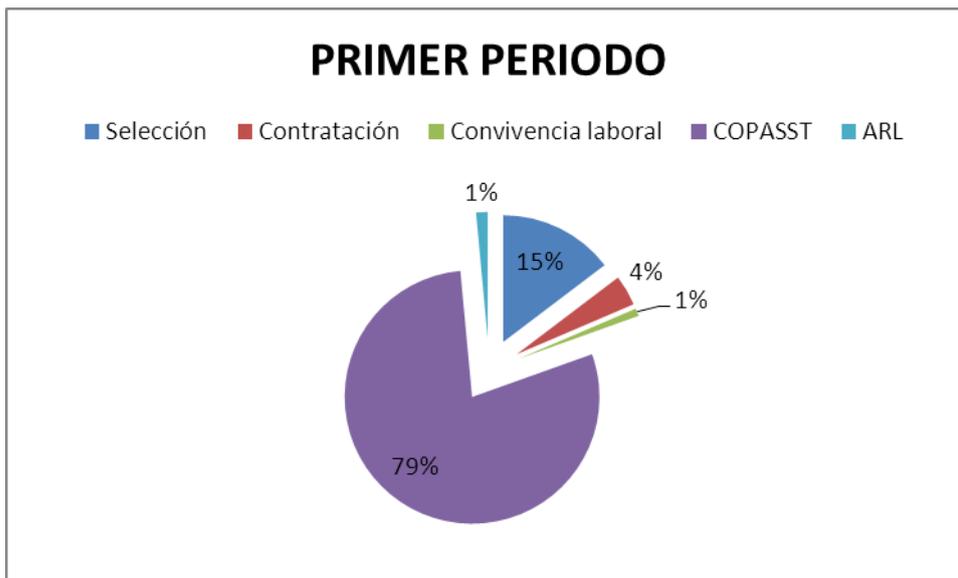
**TOTAL PERSONAL CONTRATADO**

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>TRABAJADORES</b> | <b>29</b> |
|---------------------|-----------|

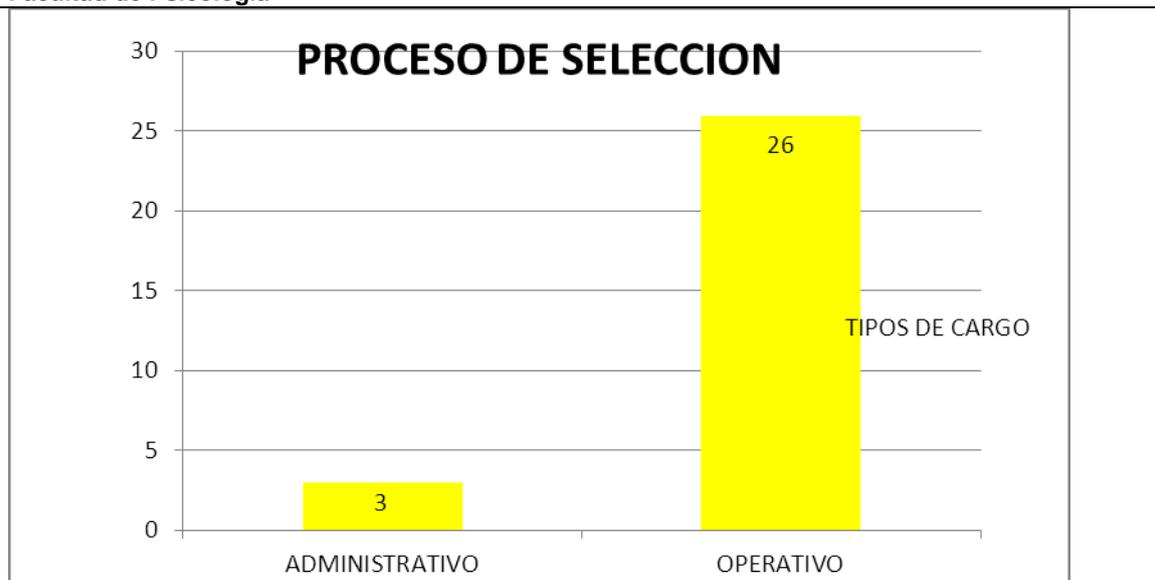
**GRAFICAS – RESULTADOS**

| ACTIVADES           | PRIMER PERIODO | SEGUNDO PERIODO | TERCERO PERIODO | TOTAL |
|---------------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Selección           | 30             | 45              | 40              | 115   |
| Contratación        | 8              | 13              | 8               | 29    |
| Convivencia laboral | 2              | 2               | 2               | 6     |
| COPASST             | 162            | 169             | 180             | 511   |
| ARL                 | 3              | 90              | 3               | 96    |
|                     |                |                 |                 | 757   |

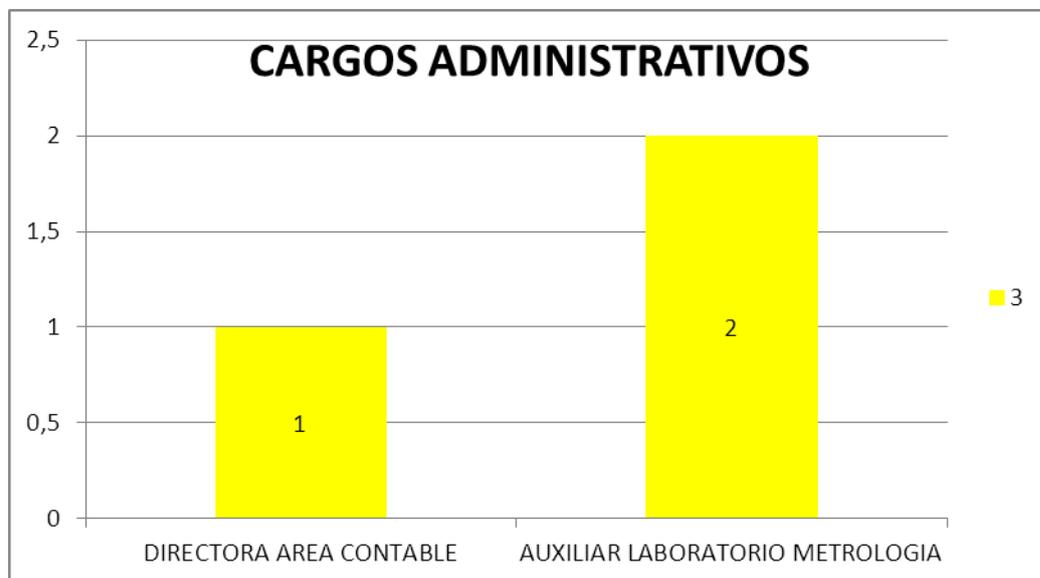
En la tabla se representa el número de actividades realizadas por periodos, el número de periodos corresponde a seis meses, un periodo pertenece a agosto y septiembre, el segundo periodo corresponde a octubre y noviembre y el tercer periodo corresponde a diciembre y enero.



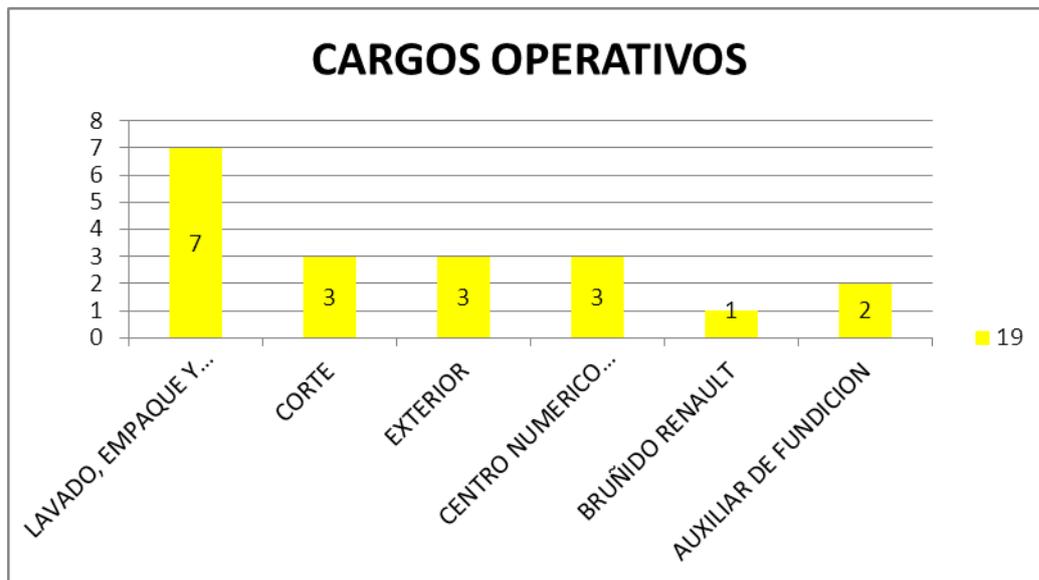
Gráfica 1 . Actividades generales. En la gráfica se puede observar que el mayor número de actividades realizadas fue en la seguridad y salud en el trabajo, representadas con el 79%, luego las actividades de selección del personal con el 15%, seguida de las actividades de contratación con el 4% y en menor número las actividades de convivencia laboral y ARL con el 1%



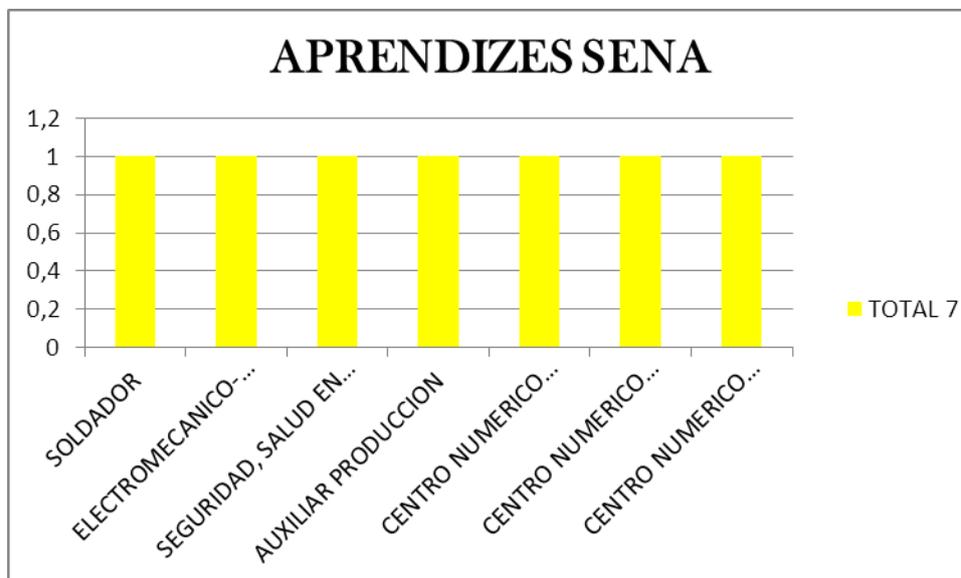
Grafica 2. Procesos de selección. La grafica representa que se contrataron 3 cargos administrativos: 2 auxiliares de laboratorio y una directora contable, los 26 cargos mas que fueron contratados pertenecen a cargos operativos como operarios de máquinas y herramientas entre otros.



Grafica 3. Procesos de selección cargos administrativos  
La grafica muestra que se seleccionó y se contrató una directora contable y dos auxiliares para el laboratorio de Metrologia.



Grafica 4. Procesos de selección cargos Operativos. Los cargos operativos que se contrataron pertenecen a operarios de lavado y empaque con 7 trabajadores, operarios de máquinas y herramientas, operación de corte con 3 trabajadores, operarios de diámetro exterior con 3 trabajadores, operarios de centro numérico computarizado con 3 trabajadores, 1 operario de la función de bruñido Renault y 2 auxiliares de fundicion.

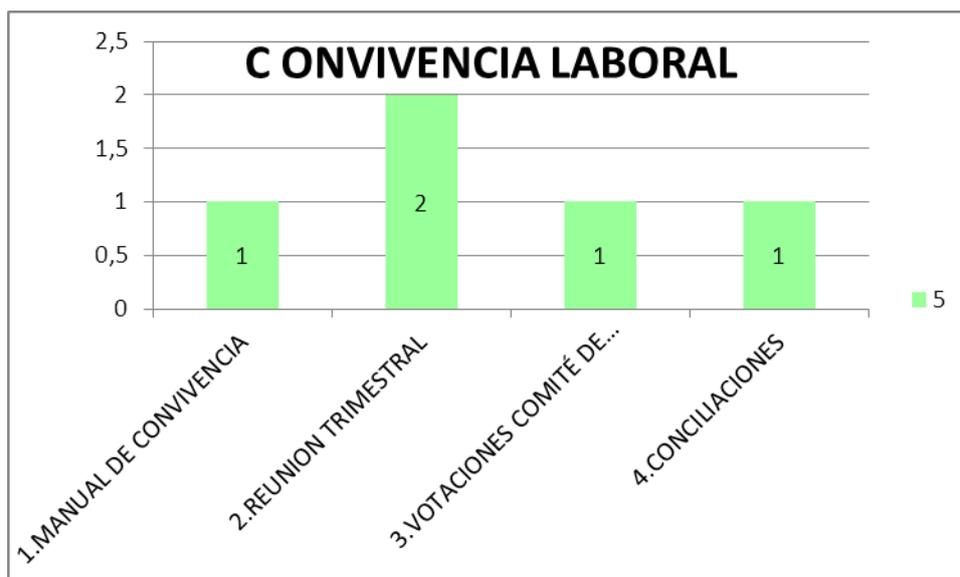


Grafica 5. Procesos de selección Aprendices SENA. Se contrataron 7 aprendices SENA, 1 soldador, 1 electromecánico, 1 aprendiz en seguridad y salud en el trabajo, 1 auxiliar de producción, 3 de centro numérico

computarizado. Estos tres últimos pertenecen a etapa lectiva.

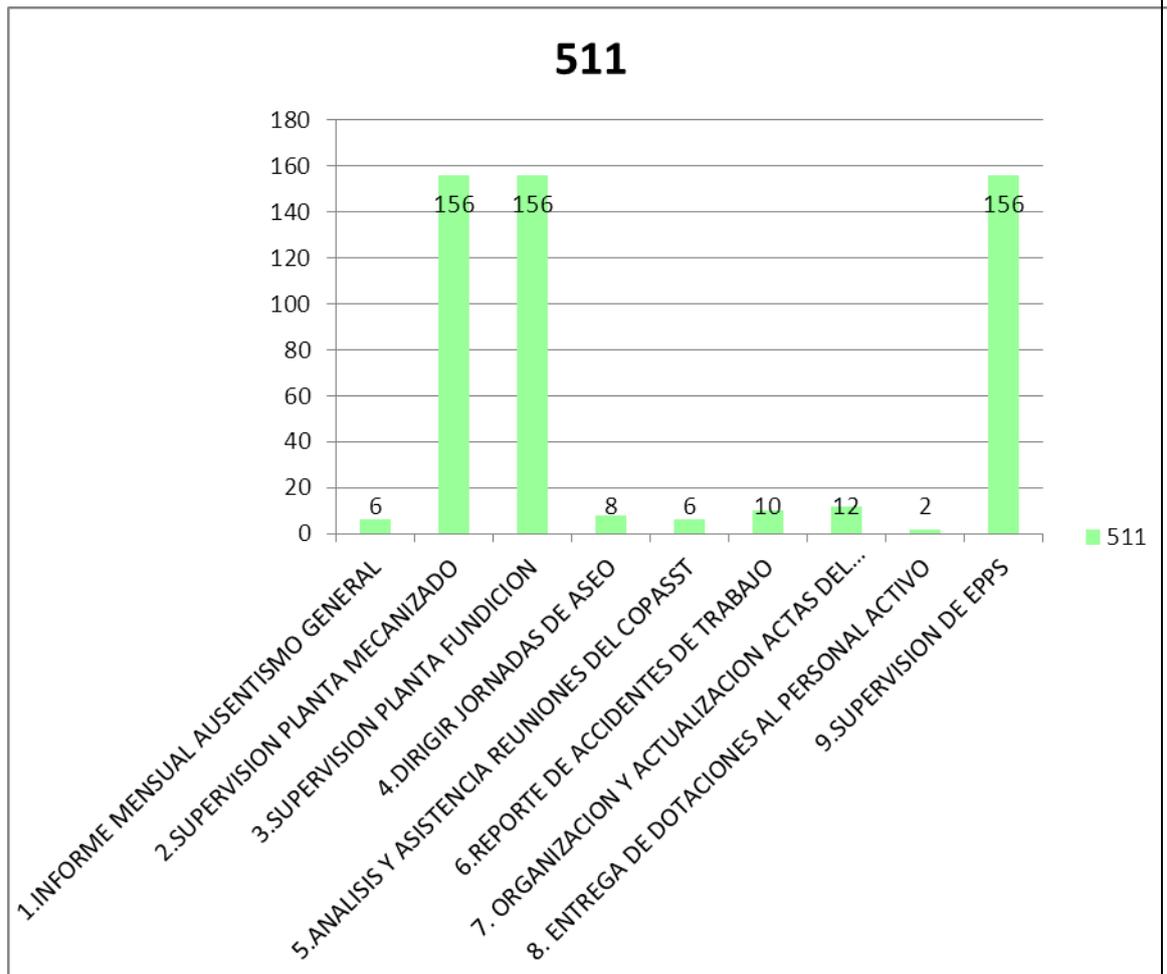


Grafica 6. Total de trabajadores contratados fueron 29 trabajadores.

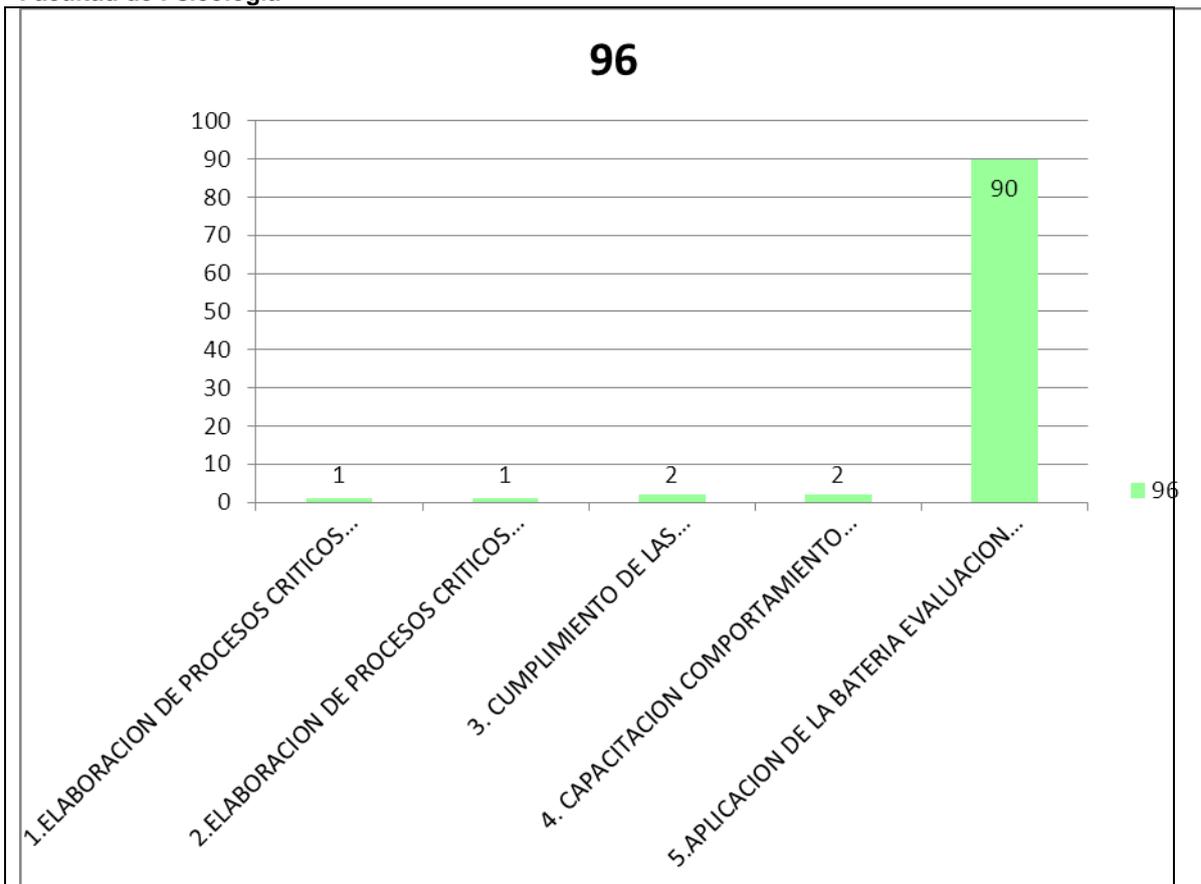


Grafica 7. Actividades de convivencia laboral. Se realizó 1 manual de convivencia para la empresa, 2 reuniones trimestrales, 1 votación para el

comité de convivencia laboral, 1 convocatoria del comité para realizar el acto de conciliación entre dos trabajadores.



Grafica 8. Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se realizó 6 informes mensuales de ausentismo general, 156 supervisiones en la planta de mecanizado, 156 supervisiones en la planta de fundicion, 156 supervisiones de elementos de protección personal, 8 jornadas de aseo general a la empresa, 6 reuniones del COPASST, 10 reportes de accidentes de trabajo, 12 actas del COPASST, y 2 entregas de dotaciones al personal.



Grafica 9. Actividades de apoyo a la ARL POSITIVA. Se realizó 1 proceso critico paso a paso como el de partir o destruir chatarra, 1 proceso critico como el verter hierro fundido de un caldero a un recipiente, 2 procesos de cumplimiento en cuanto a 2 accidentes de trabajo y sus recomendaciones dadas por la ARL, 2 capacitaciones en comportamiento seguro a el personal de Fundicion, la aplicación de 90 baterías para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

### **Discusión**

Durante la gestión de los recursos humanos, se logra identificar e intervenir en las necesidades de la empresa como lo es la selección del personal y el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo, durante el proceso llevado a cabo en la pasantía se logra interactuar con la problemática planteada por

medio de diferentes teorías, las cuales aportaron una solución para las problemáticas identificadas, como por ejemplo mejorar el tiempo en seleccionar y contratar al personal idóneo para un cargo, antes la empresa se demoraba mes y medio para realizar una contratación, actualmente en esta pasantía se logra reducir ese tiempo en horas, lo cual nos quiere decir que las teorías planteadas y aplicadas en la empresa Industrias LAVCO Ltda, lograron realizar una excelente gestión en los recursos humanos de la compañía, pues se identificó que las teorías relacionadas con la psicología organizacional son una herramienta importante para el psicólogo en RRHH, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo aun existe un camino grande por recorrer, pero de todas maneras se logro reducir el índice de accidentes de trabajo en relación con el año pasado, esto en cuanto a la aplicación de capacitaciones por parte del psicólogo pasante en el comportamiento seguro en el área de trabajo, y la supervisión constante en las dos plantas de producción unidas al contacto humano que ejerce el psicólogo al interactuar diariamente con los trabajadores.

### **Conclusiones**

El aporte más importante en este proyecto fue la mejoría en el reclutamiento, selección y contratación del personal que necesita la empresa, pues de este modo la empresa no se atrasa en pedidos, ni tiene que esperar tanto tiempo para contratar a alguien, pues durante la gestión organizacional dada por el psicólogo pasante, se realizan por lo menos de dos a tres entrevistas por semana adelantando el proceso de selección de personal y se encontraba preparado para cualquier contratación inesperada, es decir el psicólogo se adelanta a los procesos, no deja acumular actividades que sabe que de todas formas debe realizar en un periodo determinado.

Una limitación podría ser el gran número de actividades realizadas a la vez durante la pasantía, pero para un psicólogo en formación de la universidad

pontificia bolivariana quedo claro que no hay límites, aquí es donde se demuestra la calidad de educación que aplica la universidad en sus estudiantes.

### **Recomendaciones**

#### **18.RECOMENDACIONES**

Se recomienda mantener el proceso de reclutamiento y selección activo, recibiendo y clasificando hojas de vida para los diferentes cargos operativos y administrativos existentes en la empresa, adelantando procesos de entrevistas y pruebas psicológicas.

Incrementar el número de supervisiones por parte de los jefes inmediatos, haciendo que ellos participen más en la inspección constante del buen comportamiento en el área de trabajo, el autocuidado y el buen uso de los EPPS.

Seguir llevando a cabo el proceso de reclutamiento y selección constante, dos entrevistas por semana, con el fin de mantener la base de hojas de vida, clasificadas por cargos, con aplicación de pruebas y sin aplicación de pruebas para las más nuevas. De esta manera, se mantiene una respuesta oportuna a la necesidad de personal cuando lo autorice la gerencia. Esta acción ahorra tiempo y no tiene costos económicos para la empresa.

Incrementar las inducciones en el personal de mecanizado, con el objetivo de aumentar la polivalencia (gestión del conocimiento) en el personal y aprovechar las habilidades que los trabajadores tienen, para así poder rotarlos en puestos afines a sus competencias.

Crear un grupo de líderes encargados del apoyo a la supervisión constante

del buen comportamiento en el área de trabajo. (Rotación de líderes)

El psicólogo en Industrias LAVCO LTDA, es fundamental que permanezca parte de su tiempo en la planta, esto con el fin de fortalecer la relación con los trabajadores y mantener un clima laboral estable.

Es importante seguir realizando con la universidad pontificia bolivariana el convenio para la realización de prácticas con respecto a practicantes de la facultad de psicología, ya que en la oficina de RRHH, se necesitaría un practicante para los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal, pues el psicólogo en esta empresa tiene que invertir mucho tiempo con los trabajadores en las plantas de producción.

## **Referencias**

### **19.REFERENCIAS**

Chiavenato, I (1994). Administración de Recursos Humanos”, , McGraw-Hill,

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano, , Mc Graw Hill.

Industrias LAVCO Ltda. Historia. Recuperada de

<http://www.industriaslavco.com.co>

Rodrigo Bustamante Álvarez, (1990).Código de Salud Ocupacional, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Seguros Sociales, Medellín.

Tapia, J. A. (2004). El proceso de evaluación psicológica en el marco de la selección de personal: una aproximación a la práctica. 1-38

## **Anexos**

Se anexa, el formato de entrevista individual utilizado por la empresa, el formato del test-wartegg, el formato de inducción y el RAI.


**PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL**
URI - P.CE - 07

REV 4

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

JEFE INMEDIATO: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_ LOCKER: \_\_\_\_\_

**1. ENTREVISTA CON EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y PRESENTACIÓN CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

- \* Presentación de la Empresa
- \* Seguridad Social y Servicios Medicos.
- \* Accidentes de Trabajo (Reporte, Acta, Investigación). \* Entrega folleto respectivo.
- \* Asistencia Médica de Emergencias (AME).
- \* Solicitud y Trámite de permisos
- \* Uso de Teléfono.
- \* Pago de Nomina (Volantes, Entidad, Etc).
- \* Solicitud de Certificados Laborales
- \* Beneficios Extralegales: Vales de Cafetería
- \* Trámites y Documentos para incapacidades y licencias
- \* Comité de Convivencia (Acoso Laboral)

Persona responsable de la Instrucción: .....

**2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

- \* Lectura del Reglamento interno de trabajo
- \* Normas Disciplinarias

Persona responsable de la Instrucción: .....

**3. ENTREVISTA CON EL JEFE INMEDIATO.**

- \* Jornadas de Trabajo e intensidad horaria. Puntualidad
- \* Instrucción de Formatos, Documentos y papelería necesaria para el cargo
- \* Funciones y Responsabilidades de Cargo
- \* Comunicación interna y externa
- \* Socialización de los procedimientos y/o instructivos aplicables al cargo
- \* Recomendaciones de Orden y Limpieza
- \* Indicaciones Generales.

Persona responsable de la Instrucción: .....

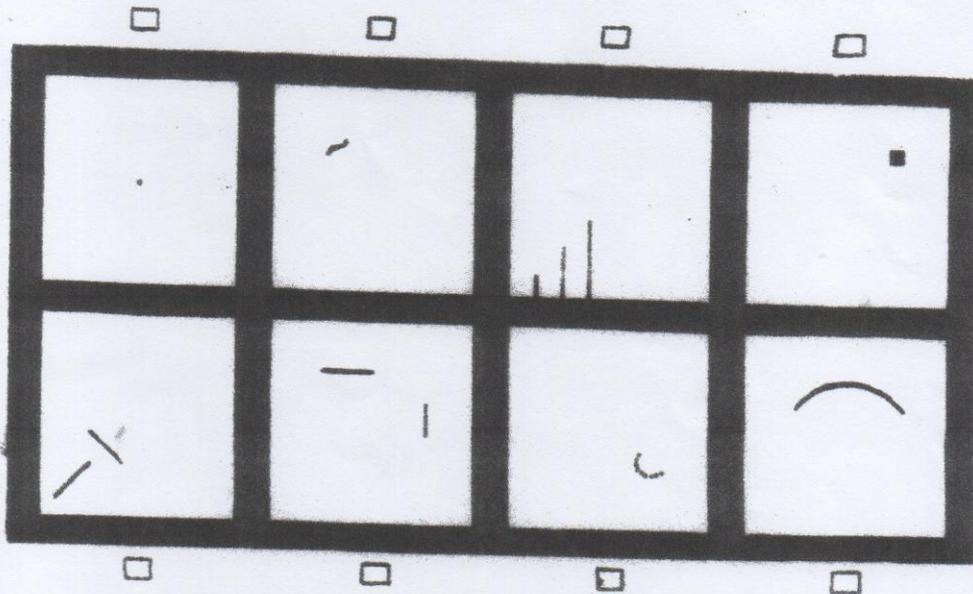
**4. ENTREVISTA CON LA DIRECCIÓN DE SIG**

- \* Entrega de folleto Misión, Visión, Política y Objetivos de Calidad.
- \* Explicación de Política y Objetivos de Calidad.
- \* Socialización de la norma ISO 9001:2008
- \* Explicación del Sistema de Gestión de Calidad implementado.
- \* Explicación de la importancia de los registros de calidad.
- \* Explicación de los puntos de la norma aplicables al cargo
- \* Visita al Laboratorio de Metrología (Operarios).
- \* Generación de Informes de Medición, Analisis y Mejora (Administrativos)
- \* Revisión de Indicadores (Administrativos).
- \* Riesgos del Cargo
- \* Uso y Cuidado de Elementos de Protección Personal (según el cargo).
- \* Explicación del manejo de residuos y códigos de colores, recipientes, etc..
- \* Entrega de folleto alusivo al Manejo ambiental.

Persona responsable de la Instrucción: .....

# TEST WARTEGG

Apellido \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Grado de Instrucción \_\_\_\_\_  
Profesión \_\_\_\_\_ Lugar de Nacimiento \_\_\_\_\_



## TITULO DIBUJOS

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_
- 4 \_\_\_\_\_
- 5 \_\_\_\_\_
- 6 \_\_\_\_\_
- 7 \_\_\_\_\_
- 8 \_\_\_\_\_







**ENTREVISTA INDIVIDUAL**

**URI-I.SE-02**

**Rev. 2**

¿Que conoce de Industrias LAVCO? ¿Por qué desea entrar a nuestra empresa?

---

---

---

¿Cómo describe su temperamento?

---

---

---

¿Cómo maneja las situaciones bajo presión?

---

---

---

**OBSERVACIONES GENERALES**

---

---

---

---

---

---

---

---

**FIRMA DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS**

|  |                              |                              |
|--|------------------------------|------------------------------|
|  <p><b>LAVCO</b><br/>Liderazgo metalmeccánico</p> | <b>ENTREVISTA INDIVIDUAL</b> | <b>URI-I.SE-02</b><br>Rev. 2 |
|--|------------------------------|------------------------------|

¿Que conoce de Industrias LAVCO? ¿Por qué desea entrar a nuestra empresa?

---

---

---

¿Cómo describe su temperamento?

---

---

---

¿Cómo maneja las situaciones bajo presión?

---

---

---

**OBSERVACIONES GENERALES**

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS**

**5. REGLAMENTO DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

- \* Lectura del Reglamento de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Persona responsable de la Instrucción: .....

**6. ENTREVISTA CON EL PRESIDENTE DEL COPASO**

- \* Miembros del Copaso (identificar los representantes)
- \* Disposición y elementos del botiquín
- \* Ubicación de Extintores.
- \* Ruta de Evacuación, Punto de Encuentro, Brigada de Emergencias,

Persona responsable de la Instrucción: .....

**7. ENTREVISTA CON LABORATORIO DE METROLOGIA. (OPERARIOS)-**

- \* Explicación del manejo de instrumentos de medición (Fichos, Préstamos, Etc).
- \* Explicación de las responsabilidades en cuanto al manejo de instrumentos
- \* Implicaciones de daños o pérdidas de instrumentos
- \* Responsabilidad en la verificación y cumplimiento de especificaciones del producto
- \* Instrucciones de entrega y verificación de calibración y patronaje
- \* Indicaciones para firma de Paz y Salvo al desvincularse

Persona responsable de la Instrucción: .....

**8. ENTREVISTA CON EL COORDINADOR DE MANTENIMIENTO.**

- \* Indicaciones de Operación de la máquina y/o equipo
- \* Implicaciones de Aseo y Cuidado
- \* Responsabilidades de Mantenimiento Primario
- \* Solicitud de Mantenimiento

Persona responsable de la Instrucción: .....

**9. ENTREVISTA CON ALMACÉN Y COMPRAS.**

- \* Entrega de Insumos y Herramientas (Fichos, Horarios, Mínimos y Máximos, etc)
- \* Explicación de las responsabilidades en cuanto al manejo de insumos y herramientas
- \* Implicaciones de daños o pérdidas de insumos y herramientas
- \* Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP)
- \* Cambios y Reposición de EPP
- \* Indicaciones para firma de Paz y Salvo al desvincularse
- \* Conducto Regular para solicitudes de compras

Persona responsable de la Instrucción: .....

**10. ENTREVISTA CON ASESOR INFORMÁTICO (PERSONAL ADMINISTRATIVO con equipo a cargo).**

- \* Revisión y explicación de las políticas de seguridad informática de la empresa, manejo de formatos y procedimientos.
- \* Revisión y firma de la entrega del equipo de cómputo.
- \* Creación de correo interno a su nombre, enviar correo de prueba general
- \* Cómo se solicitan servicios de reparación o mantenimiento.
- \* Recomendaciones Generales.

Persona responsable de la Instrucción: .....

**Se cuenta con presentación digitalizada sobre:**

- Presentación de la Empresa
- Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial
- Inducción ambiental

Declaro haber recibido todos los Items contenidos en este formato de inducción los cuales me permiten tener claras las responsabilidades de mi cargo y los procedimientos administrativos básicos de la Empresa.

Firma con C.C. \_\_\_\_\_





**Seccional Bucaramanga**  
**Escuela de Ciencias Sociales**  
**Facultad de Psicología**