



MEJORAMIENTO Y REESTRUCTURACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL DE LA EMPRESA NEXANS COLOMBIA S.A.

PROYECTO DE GRADO

LAURA CECILIA PEREZ RODRIGUEZ  
PASANTE

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
FACULTAD DE PSICOLOGIA  
2011



MEJORAMIENTO Y REESTRUCTURACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL DE LA EMPRESA NEXANS COLOMBIA S.A.

NEXANS COLOMBIA S.A.

LAURA CECILIA PEREZ RODRIGUEZ  
PSICOLOGA PASANTE

SUPERVISORA  
PS. MONICA PARADA BUTNARU

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
FACULTAD DE PSICOLOGIA  
2011

## AGRADECIMIENTOS

*Le doy gracias a dios porque me permitió sacar a adelante mi carrera, a mis padres que me brindaron todo el apoyo y el cariño para lograr este gran sueño a mi hermano que siempre ha sido mi amigo y un gran ejemplo de perseverancia y éxito.*

*Este logro es de ustedes, mis más sinceros agradecimientos, los amo por siempre*

*Laura C. Pérez Rodríguez*

**TABLA DE CONTENIDO**

1. Resumen.....	5
2. Abstrac.....	6
3. Introducción.....	7
4. Justificación.....	9
5. Objetivos.....	10
6. Contextualización de la institución.....	11
7. Referente conceptual.....	15
8. Metodología.....	25
9. Población.....	25.1
10. Instrumento.....	25.2
11. Procedimiento.....	26
12. Resultados.....	28
13. Discusión.....	32
14. Conclusiones.....	35
15. Referencias bibliográficas.....	37
16. Anexos.....	39

## **RESUMEN**

**TÍTULO:** Mejoramiento y reestructuración del proceso de selección de personal de la empresa Nexans Colombia S.A.

**AUTOR:** Laura Cecilia Pérez Rodríguez

**FACULTAD:** PSICOLOGIA

**SUPERVISORA:** Mónica Parada Butnaru

El presente informe pretende evidenciar el proceso de pasantía realizado durante el primer semestre del 2011 en la empresa Nexans Colombia S.A., el cual tenía como objetivo principal mejorar y reestructurar el proceso de selección de personal, logrando estandarizar y proveer adecuadamente el capital humano de la organización. Para poder desarrollar este proyecto se vio la necesidad de revisar documentación y procedimientos anteriores, con el fin de igualar la información y poder ajustar todo al esquema central del proceso de selección. Se diseñaron formatos que apoyaran el proceso de reclutamiento y selección, algunos de ellos son el informe de selección, la entrevista de preselección, formato check list, resumen de pruebas psicotécnicas, entre otros.

**Palabras claves:** Selección de personal, reestructuración, mejoramiento, estandarización

**ABSTRAC**

**TITLE:** Improvement and restructuring of the recruitment process of Nexans Colombia S.A.

**AUTHOR:** Laura Cecilia Pérez Rodríguez

**FACULTY:** PSYCHOLOGY

**SUPERVISOR:** Monica Parada Butnaru

This report aims to show the process of internship conducted during the first half of 2011 in Nexans Colombia SA, which had as main objective to improve and restructure the process of recruitment, standardize and provide adequately managing the organization's human capital. To develop this project was the need to review documentation and procedures above, in order to match the information and can adjust everything to the central scheme of the selection process. Formats were designed to support the recruitment and selection process, some of them are the reports selection, screening interview, checklist format, summary of psychometric tests, among others.

**KEYWORDS:** Recruitment, restructuring, improvement, standardize

## INTRODUCCION

En el siguiente reporte se procura evidenciar el proceso de pasantía realizado durante el primer semestre del 2011 en la empresa Nexans Colombia S.A., el cual tenía como objetivo principal mejorar y reestructurar el proceso de selección de personal, logrando estandarizar y proveer adecuadamente el capital humano de la organización. Los objetivos específicos estaban centrados específicamente en reestructurar y redefinir los formatos de selección de personal para facilitar el procedimiento y mantener el orden estructural dentro de las fases a seguir del mismo y consolidar el proceso de selección de personal, para darle sostenibilidad y posicionamiento frente a los demás procedimientos del área de talento humano.

Para poder desarrollar este proyecto se vio la necesidad de revisar documentación y procedimientos anteriores que se estuvieran llevando a cabo en la empresa, con el fin de igualar la información y poder ajustar todo al esquema central del proceso de selección. Esta reestructuración se realizó bajo una metodología determinada que incluía varias fases entre las que se encuentran: la primera fase revisión del proceso de selección y los documentos que se estaban manejando en la empresa; la segunda fase reelaboración de formatos existentes de los documentos para que quedaran acordes al nuevo procedimiento que se deseaba implementar; la tercera fase diseño y elaboración del procedimiento de selección con base en el que ya existía y se le realizaron todos los ajustes pertinentes; la cuarta fase socialización de los formatos del proceso de selección se realizó una reunión en la que se socializaron los nuevos formatos y el esquema general del proceso de selección.

La quinta fase estandarización y actualización de versión se realizaron los últimos ajustes de los formatos y los esquemas del proceso de selección, para poder ser aprobados y revisados por la ingeniera de calidad y la última fase la implementación y ejecución se realizaron los primeros informes psicotécnicos y las primeras entrevistas con los formatos nuevos, logrando con éxito dar inicio a la implementación del nuevo procedimiento de selección.

Por otra parte dentro del proceso de pasantía para dar soporte al nuevo procedimiento de selección, se realizaron algunos formatos nuevos que servirán de apoyo durante el proceso de reclutamiento y selección, algunos de ellos son el informe de selección, la entrevista de preselección, formato check list, resumen de pruebas psicotécnicas, requerimiento de personal, evaluación final de concurso de ascenso entre otros y el esquema del procedimiento de selección.

Paralelo a este objetivo central se realizaron otras actividades propias del área de recursos humanos entre las que se encuentran 185 procesos de selección, 7 concursos internos de ascenso, 27 contrataciones, coordinación de 15 capacitaciones para los participantes de los concursos, publicaciones de vacantes en computrabajo, entre otras. A lo largo del informe se encontraran tanto los fundamentos teóricos, graficas y estadísticas, anexos y documentos que soportan el trabajo de pasantía realizado.



## JUSTIFICACION

La empresa Nexans Colombia S.A. es una organización multinacional de origen Frances, Con presencia industrial en 39 países y actividades comerciales en todo el mundo; en el caso de nuestro país Colombia, cabe resaltar que tanto la planta de producción como la sede administrativa se encuentran en Bucaramanga, por tanto el departamento de talento humano esta ubicado allí, este departamento tiene como objetivo principal asegurar la disponibilidad continua del personal competente en los cargos que afectan la calidad de los productos que se fabrican en la organización, buscando potencializar las competencias del personal partiendo de la educación, formación, habilidades y experiencia.

En ese sentido se justificó la presencia de un profesional de psicología, debido a que el área de gestión humana no había contado con el apoyo de un psicólogo; es decir, la subgerencia de talento humano vio la necesidad de integrar al equipo de trabajo una persona que se desempeñara en el campo de la psicología organizacional, para que se encargara de liderar el proceso de selección de personal de la mano de las actividades y labores paralelas en la ejecución y desarrollo de ese proceso. Por lo tanto se planteo una propuesta que estuviera enfocada en el mejoramiento y reestructuración del proceso de selección de personal, brindando apoyo en demás actividades que se desligan del mismo, tales como: reelaboración de los formatos del proceso de selección de personal, creación de nuevos formatos necesarios a aplicar dentro del departamento de talento humano, coordinar procesos de inducción del nuevo personal, organización y gestión de los concursos internos y las capacitaciones y cursos de nivelación para los empleados.

Este trabajo propuesto ha permitido agilizar, posicionar y estandarizar los procesos de selección de personal y contratación de nuevos integrantes a la organización, debido a que ya se han establecido cuáles son las fases específicas a seguir dentro del proceso, se han definido los formatos a utilizar, se han delimitado funciones y responsabilidades dentro de cada fase a cumplir; todo esto ha sido posible gracias a el monitoreo y la revisión de ese proceso, de la mano del apoyo y gestión de todo el equipo de trabajo del departamento de talento humano.

Ahora bien cabe destacar que la presencia del pasante de psicología en Nexans ha permitido el desarrollo y reforzamiento de las habilidades y destrezas propias del profesional de la psicología en el campo organizacional, desempeñando el rol profesional basado en una visión holística e integral, de la mano de un trabajo interdisciplinar. Por ende gracias a ese buen desempeño y labor por parte del equipo de trabajo del departamento de talento humano, se ha incrementado el rendimiento del área de gestión humana en cada uno de los procesos a nivel general y correspondiente a la selección de personal, brindando seguridad, estabilidad y equilibrio organizacional a todos los miembros de la compañía.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Mejorar y reajustar el proceso de selección de personal de la empresa Nexans Colombia S.A. con el fin de facilitar y proveer adecuadamente el capital humano de la organización.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Reestructurar y redefinir los formatos de selección de personal para facilitar el procedimiento y mantener el orden estructural dentro de las fases a seguir del mismo.

Consolidar el proceso de selección de personal, para darle sostenibilidad y posicionamiento frente a los demás procedimientos del área de talento humano.

## CONTEXTUALIZACION DE LA INSTITUCION

La empresa comenzó con el nombre de CEDSA S.A. y fue constituida mediante la escritura pública N° 2320, el 26 de mayo de 1983 teniendo como actividad productiva inicial la elaboración de cables flexibles. La sociedad fue objeto de reestructuración de pasivos empresariales, en el año 2000, dentro del marco de la ley 550 de 1.999.

A mediados del año 2004 la empresa celebró alianza estratégica con CONDUMEX de México, permitiéndole complementar el portafolio de sus productos, anticipándose así a la incidencia del ALCA. CEDSA probó toda su energía y persistencia con motivo de la catástrofe causada por la inundación del Río de Oro, en febrero de 2005, donde sus máquinas, equipos, productos y materias primas fueron presas de dicha avalancha, pero con el empuje y entusiasmo de su gente logró sólo en dos meses volver y fortalecer su presencia en el mercado.

En enero de 2007 la sociedad dio por terminado de manera anticipada el acuerdo de reestructuración empresarial. En febrero de 2007 y gracias a la imagen y posicionamiento de la empresa el Grupo Multinacional MADECO, la red más grande de Latinoamérica en la producción y comercialización de cables, adquirió la mayoría de las acciones de la compañía, convirtiéndonos en la mejor alternativa del sector eléctrico y de telecomunicaciones de Colombia y los países latinoamericanos por contar con el respaldo tecnológico, financiero y la experiencia de la casa matriz. En septiembre de 2008, el grupo francés NEXANS adquiere el 100% de la sociedad CEDSA S.A. y adopta como nueva razón social NEXANS COLOMBIA S.A.

Siendo una empresa multinacional francesa cuenta con políticas de calidad establecidas, que fortalecen y hacen cumplir todos los objetivos corporativos y los propósitos principales de la casa Mater que esta ubicada en Francia. A nivel de gestión de calidad cuenta con más de diez años de experiencia en la implementación y operación de su sistema de gestión de la calidad. Contando con nuestra certificación bajo la norma ISO 9001, hemos implementado procesos de mejora continua que han fortalecido nuestra organización y nuestros procesos orientados al cliente.

Aprovechando nuestro crecimiento en los últimos años, hemos implementado mejoras tecnológicas y administrativas importantes que nos han permitido mejorar ampliamente nuestro desempeño y hacer nuestros procesos más efectivos. Nos hemos adaptado con éxito a los cambios internos y externos, apoyados en una Directiva comprometida y un equipo humano sumamente valioso; y gracias a las mejoras permanentes en nuestros procesos estaremos apuntando cada vez más alto en términos de calidad y satisfacción del cliente.

En coherencia con la contribución y cuidado del medio en el que vivimos se ha comprometido con la protección del Medio Ambiente y la prevención de la contaminación. Para ello, nuestra organización ha decidido implementar un Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:04. Como parte de este proceso, hemos implementado procesos orientados a la mejora de la gestión ambiental y a la conservación de nuestros recursos naturales. Estos procesos han sido diseñados para cada área y para cada nivel de nuestras actividades que se relacione con el medio ambiente, y serán liderados por los responsables de cada proceso.

Nuestra organización es consciente de la importancia de generar una cultura ambiental en las próximas generaciones, por tal motivo hemos iniciado un programa de educación ambiental orientado hacia los hijos de nuestros trabajadores. Este programa tiene como objetivo principal la creación de un sentido de pertenencia con el medio ambiente en los niños y que ellos sean multiplicadores de la conciencia ambiental en sus casas. Una vez más, NEXANS COLOMBIA S.A. demuestra su liderazgo y compromiso con los intereses de la comunidad, y desde la gerencia general garantiza un compromiso total con la destinación de recursos para preservar nuestro más importante activo; la vida.

NEXANS COLOMBIA S.A. se ha comprometido con la protección del Medio Ambiente y la prevención de la contaminación. Para ello, nuestra organización ha decidido implementar un Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:04.

Como parte de este proceso, hemos implementado procesos orientados a la mejora de la gestión ambiental y a la conservación de nuestros recursos naturales. Estos

procesos han sido diseñados para cada área y para cada nivel de nuestras actividades que se relacione con el medio ambiente, y serán liderados por los responsables de cada proceso.

Nuestra organización es consciente de la importancia de generar una cultura ambiental en las próximas generaciones, por tal motivo hemos iniciado un programa de educación ambiental orientado hacia los hijos de nuestros trabajadores. Este programa tiene como objetivo principal la creación de un sentido de pertenencia con el medio ambiente en los niños y que ellos sean multiplicadores de la conciencia ambiental en sus casas.

Una vez más, demuestra su liderazgo y compromiso con los intereses de la comunidad, y desde la gerencia general garantiza un compromiso total con la destinación de recursos para preservar nuestro más importante activo; la vida.

NEXANS COLOMBIA S.A. desarrolla, fabrica y comercializa conductores eléctricos y telefónicos buscando un ambiente de trabajo seguro y la protección del medio ambiente. Todos nuestros procesos se desarrollan buscando la prevención de la contaminación a través del uso eficiente de recursos, la prevención y control de emergencias, la minimización de los niveles de ruido y el manejo integral de residuos. NEXANS COLOMBIA S.A. se compromete con el cumplimiento de todos los requisitos legales y de otra índole aplicable a nuestras actividades, así como con la mejora continua de nuestros procesos y de nuestro desempeño ambiental.

Haciendo énfasis en su política integral esta principalmente se refiere a Ser una opción válida en el mercado de conductores eléctricos y telecomunicaciones con estándares nacionales e internacionales de calidad, interesados por la protección del medio ambiente, con un margen de rentabilidad que haga viable el negocio y garantice su consolidación; generando competitividad, satisfacción a accionistas, clientes y empleados; buscando la prevención de la contaminación a través del uso eficiente de recursos, la prevención y control de emergencias, la minimización de los niveles de ruido y el manejo integral de residuos.

NEXANS COLOMBIA S.A. se compromete con el cumplimiento de todos los requisitos legales, societarios y sociales aplicables a nuestras actividades, así como con

la mejora continua de nuestros procesos y desempeño ambiental, orientado hacia la responsabilidad social respetando la dignidad humana.

### ALGUNOS DE SUS PRINCIPALES CLIENTES



## REFERENTE CONCEPTUAL

La administración de recursos humanos es una función operacional relativamente reciente. La administración de personal se aplica a la dotación de recursos humanos, a la administración de sueldos, a la capacitación y desarrollo, a la negociación del contrato colectivo, etc.; por lo tanto toda persona de cualquier nivel en cualquier tipo y tamaño de empresa interviene en la administración de personal, la planeación de recursos humanos, la organización del trabajo y la dirección y control de la organización en la que trabaja. (Rodríguez, J 2007)

Cuando una organización alcanza cierto nivel de complejidad, es de esperar que incluya una unidad especializada de personal, es decir, un departamento de recursos humanos responsable de apoyar a los otros departamentos. Con frecuencia se dice que la administración la constituyen personas, sin embargo, el departamento de personal desempeña un papel muy particular en este campo, pues el hecho de que el personal sea responsable de toda la organización, a la vez que de un departamento específico, lleva a que las gerencias de línea y el departamento de personal de asesoría participen de manera conjunta en actividades, como en la planeación de recursos humanos, la selección, control y disciplina del personal. (Rodríguez, J 2007)

Ahora bien el primer paso para proporcionar recursos adecuados a la organización es el reclutamiento de personal, que según Sánchez Barriga es un proceso técnico que tiene como objetivo abastecer a la empresa del mayor número de solicitudes para que disponga de un gran número de candidatos entre los que pueda escoger a los idóneos. Chiavenato (2002) lo define como un conjunto de procedimientos tendentes a atraer a los candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar cargos dentro de la organización.

El proceso de reclutamiento comienza en el momento en el que el departamento de personal de una empresa se entera de las necesidades de personal presentes y futuras de esta e intercambia información de la empresa e información del mercado de trabajo y viceversa. También es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer a los

candidatos idóneos para la organización. Desde el punto de vista de la organización, el proceso de reclutamiento no es simple. En este proceso intervienen dos factores importantes estos son: las fuentes de reclutamiento y los medios de reclutamiento. Las fuentes de reclutamiento son los lugares donde se puedan encontrar los recursos humanos necesarios. Una de las etapas más importantes del proceso de reclutamiento es la identificación, selección y mantenimiento de las fuentes en las que se pueden encontrar los candidatos que probablemente reúnan los requisitos establecidos por la organización. (Dessler, G 2011)

Las fuentes de reclutamiento se dividen en fuentes internas, se consideran cuando en ella misma se pueden encontrar aspirantes procedentes de la planta de trabajadores de la propia organización, los contactos con sindicatos de la organización y familiares o personas recomendadas por los trabajadores. Las fuentes externas son los lugares de contacto indirecto en donde incidirán las técnicas de reclutamiento, se consideran como fuentes externas: las bolsas de trabajo de escuelas, universidades o asociaciones, oficinas de colocación, otros empleos y el público en general.

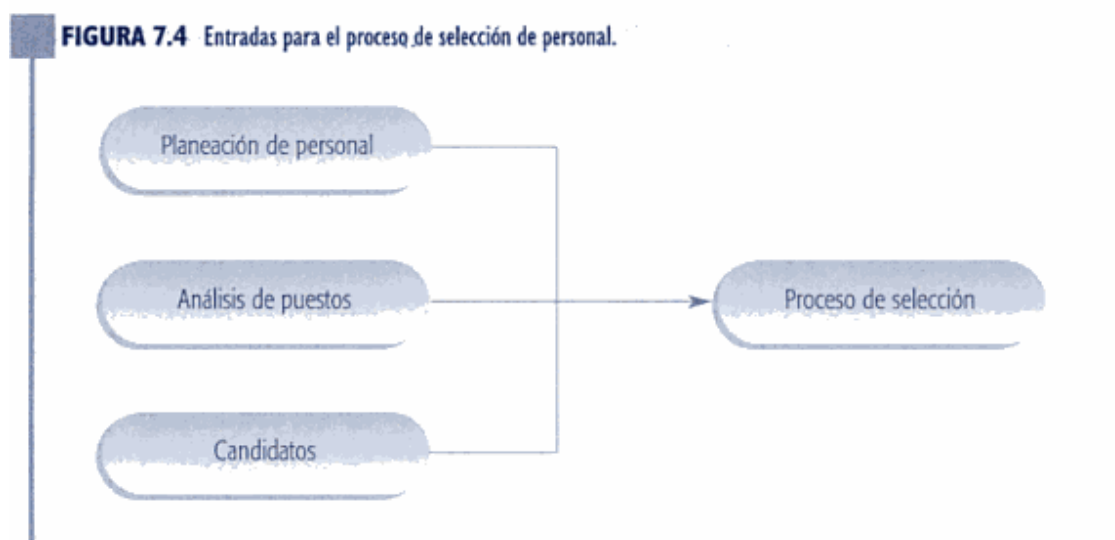
En si la tarea del reclutamiento consiste en escoger mediante varias técnicas a los candidatos que reúnan los requisitos mínimos para ocupar el puesto vacante; mientras que la tarea del proceso de selección de personal consiste en escoger entre los candidatos que se han reclutado al que tenga mayores posibilidades de ajustarse al puesto vacante.

Ahora bien cabe resaltar que la selección de personal es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada por sus características personales, aptitudes, motivación, entre otros aspectos; para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada. Dichos requisitos o características están determinadas en función, de las actividades funciones y tareas del puesto que se trata de cubrir y de las características de la empresa a la que se pertenece. Por tanto como características de la selección de personal podemos destacar es un proceso dinámico, en el sentido de que es una sucesión de fases que son flexibles y se adaptan a los cambios que van surgiendo. (Nebot, M. José).



No obstante la selección de personal puede llegar a ser un subproceso importante en el proceso de dotación de recursos humanos. Una vez que se integra un grupo adecuado de solicitantes, por medio del reclutamiento comienza el proceso de selección de personal. Este proceso incluye una serie de etapas que agregan tiempo y complejidad a la decisión de contratación. Según Sánchez Barriga la selección es un proceso para determinar cuales de todos los solicitantes son los mejores y tienen más posibilidades de adaptarse a las descripciones y especificaciones del puesto. Para Werther W. y Keith D la selección consiste en una serie de etapas específicas que se utilizan para decidir cuales son los candidatos a los que se debe contratar. (Nebot, M. José).

El proceso de selección comienza cuando los candidatos solicitan un empleo y concluye cuando se decide a quien se va a contratar. Las etapas intermedias de selección de personal hacen coincidir las necesidades de empleo de los candidatos y las necesidades de la organización de cubrir puestos vacantes con el personal idóneo. Con la selección de personal la empresa intenta solucionar dos problemas básicos la adecuación de las personas al puesto y la eficiencia de las personas en el puesto. Los gerentes de personal utilizan el proceso de selección para captar nuevo personal; en este proceso intervienen tres elementos. (Nebot, M. José).



Rodríguez, J (2003)

La planeación de personal indica a los gerentes de personal que vacantes pueden presentarse. Los planes permiten que la selección se realice de manera lógica y eficaz. La información para el análisis de los puestos proporciona las descripciones de las tareas, las especificaciones humanas y las normas de desempeño que requiere cada puesto. Finalmente se requieren candidatos para que el gerente de personal tenga un grupo de aspirantes entre los cuales escoger. Estas tres variables determinan en gran parte la eficiencia del proceso de selección. Si se cuenta con información de planeación de recursos humanos, se realiza un análisis de puestos y se dispone de candidatos de gran calidad, se realizara un adecuado proceso de selección. (Rodríguez, J 2007).

Dentro de la empresa la selección de personal, debe estar inserta dentro de su planificación estratégica, ya que en ella; se trasladan los objetivos estratégicos a objetivos tácticos, se realiza una autoevaluación de la empresa, de sus fortalezas, debilidades, cultura etc.; se lleva a cabo una evaluación del entorno externo de la empresa y se determina el tipo y cantidad de capital intelectual necesario, en función de los objetivos empresariales previstos. Siguiendo a Louart (1994), la selección de personal puede definirse como: aquel proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo.

Esta elección no esta dirigida a la obtención del “mejor” candidato, entendiendo por este el más dotado en términos generales, sino a la búsqueda del aspirante cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir. (Rodríguez, J 2007).

Este proceso se denomina estructurado ya que permite a una empresa elegir entre diversos candidatos, aquel que mas se aproxime al perfil profesional y profesigramas del puesto de trabajo. La selección de personal involucra a dos partes, al departamento de recursos humanos, el cual aporta la parte técnica, y al departamento donde se haya producido la necesidad que se pretende cubrir con el proceso de selección, cuya labor es colaborar con el proceso de personal en todo aquello que le ayude a conocer mejor la realidad del puesto a ocupar y de la persona que necesita;

además será su responsable el que decida en última instancia la persona que se adecua al puesto a cubrir. M, Pinto y cols (2008)

La selección también puede ser un proceso externo y ser realizada por empresas especializadas en ello, no obstante la decisión recae sobre aquella para la cual se realiza la selección. Las fases que consta un proceso de selección son las siguientes: el reclutamiento, la preselección, la realización de pruebas y la toma de decisión. M, Pinto y cols (2008)

La primera fase el reclutamiento pretende reunir el mayor número de candidatos posibles interesados en la oferta de empleo que realiza la empresa. La forma de reclutar que utilice la empresa deberá ser acorde con las expectativas en relación a esta etapa y con las posibilidades que tenga la firma. Así se deberá decidir, en primer lugar si la fuente, si la fuente de reclutamiento que se va a utilizar es interna o externa y, en segundo lugar, una vez decidida la fuente el método a utilizar. La segunda fase preselección es una búsqueda que permite a la empresa reunir un número de candidatos a la vacante a cubrir, pero no todos ellos cumplirán con los requisitos exigidos. La fase de preselección trata de reducir el conjunto de candidatos iniciales y, con este fin, las solicitudes recibidas por la empresa se clasifican en tres grupos: aquellas destinadas, solicitudes dudosas y solicitudes que cumplen los requisitos. M, Pinto y cols (2008)

La tercera fase la realización de pruebas consiste en que los individuos preseleccionados serán sometidos a las pruebas que se consideran válidas para evaluar la idoneidad de los diferentes candidatos en relación al puesto ofertado por la empresa. Además, estas pruebas también sirven como método de eliminación de candidatos. Las pruebas habituales llevadas a cabo para evaluar al candidato son: el test y la entrevista como principales, aunque, en ocasiones deben realizarse pruebas de conocimiento tales como exámenes o simulaciones de tareas reales, ya que es necesario examinar la destreza del individuo en el desarrollo de las mismas. Por último la fase final es la toma de decisión que hace referencia a que una vez decidido quien será el candidato idóneo para cubrir el puesto de trabajo, el departamento de recursos humanos será el encargado de comunicar el resultado, de la selección, enviando una carta, en la que además de anunciarle la noticia de su elección, se le solicitara la documentación que la empresa

considere oportuna para formalizar el contrato. También suele ser habitual que esta someta al seleccionado a un examen médico; una vez que el candidato haya aceptado el puesto, la empresa comunicara a los restantes aspirantes que no han sido escogidos, indicando en su caso los motivos. M, Pinto y cols (2008)

Luego de abordar el concepto de selección de personal y sus características y de mencionar las fases del reclutamiento, es importante conocer las técnicas utilizadas dentro del proceso de selección de personal. El enfoque técnico de la selección de personal tiene un planteamiento en el que no se busca tanto la evaluación de factores aislados de orden meramente psicológico, como características que, a partir de una visión amplia de la tarea, tienden a buscar la operatividad efectiva del individuo, para lo cual se tienen en cuenta las múltiples variables de su condición de persona. Este concepto, denominado con el término de competencia, se aplica a la selección de personal y a todos los procesos de evaluación del desempeño, formación y otros de la gestión de recursos humanos, como ya se ha expuesto. López, C (2002).

Entre los varios enfoques teóricos que se han dado en la selección técnica distingue Schein tres modelos: modelo de selección, parte del perfil del puesto de trabajo y tiene como finalidad satisfacer las necesidades de la organización, su objetivo es hallar los candidatos más idóneos mediante el rechazo de los no aptos. El modelo de clasificación, se centra en el candidato y busca el modo de realizar sus posibilidades para satisfacer sus necesidades individuales, equivale al enfoque de orientación y pone el énfasis en el aspecto vocacional de las personas, obtiene su finalidad valorando el potencial del candidato. Y el modelo orgánico es un enfoque de compromiso entre las dos formas antepuestas, en el que concilian los intereses de la persona y la organización, mediante la adecuación entre el hombre y el puesto de trabajo. López, C (2002).

En esta línea de compromiso discurren actualmente los procedimientos selectivos, que incorporan técnicas psicosociales de exploración de rasgos; y con el término competencias asistimos a una renovación que integra varias técnicas a partir de una cierta redefinición de los conceptos de capacidad y adecuación. Sea como fuere el proceso de selección hecho con criterios científico- técnicos implica unas condiciones básicas del proceso de selección que indicamos esquemáticamente:

<b>EL ÉXITO DE LA SELECCIÓN REQUIERE</b>
1. Tomar medidas para definir el proceso con indicación de fases, etapas, medios técnicos, responsables, personas que intervienen y documentos elaborados.
2. Establecer los puntos clave del proceso para unificar criterios y coordinar actividades que lleven a unas decisiones de contratación acertadas
3. Fijar unos criterios que traten de evitar los errores mas frecuentes en la selección
4. Asegurar una buena imagen de la organización durante el proceso

López, C (2002).

Ahora bien continuando con la idea anterior la selección de personal se refiere a aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos; a los que denominamos “candidatos” que les diferencian de otros, y les hacen mas idóneos, mas aptos o mas cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional. Ansorena (1996).

La selección de personal forma parte del proceso de provisión de personal, y viene luego del reclutamiento. Éste y la selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada; por tanto, es una actividad positiva y de invitación. Ese proceso es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. Al reclutamiento corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de comunicación, mediante procesos de capacitación y entrenamiento para que los candidatos se preparen y cumplan los requisitos mínimos que el cargo exige.

Es importante mencionar el proceso de capacitación y entrenamiento debido a que es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como

consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. La capacitación mejora los niveles de desempeño y es considerada como un factor de competitividad en el mercado actual.

La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo. Dessler, G (1998) Actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo. Aquino (1997)

La capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve. Dessler, G (1998)

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien. En consecuencia, el objetivo específico del reclutamiento es suministrar la materia prima para la selección: los candidatos. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización. (Rodríguez, J 2007)

Es pertinente aclarar que el proceso de selección de personal se lleva a cabo de acuerdo a las políticas que direccionan los procesos de gestión humana de cada organización, dando cumplimiento y prioridad a la política integral que caracteriza los direccionamientos de cada organización, en el caso de Nexans Colombia S.A. la política integral hace referencia a ser una opción válida en el mercado de conductores eléctricos y telecomunicaciones con estándares nacionales e internaciones de calidad, interesados por la protección del medio ambiente, con un margen de rentabilidad que haga viable el negocio y garantice su consolidación; generando competitividad, satisfacción a accionistas, clientes y empleados; buscando la prevención de la contaminación a través del uso eficiente de recursos, la prevención y control de emergencias, la minimización de los niveles de ruido y el manejo integral de residuos.

NEXANS COLOMBIA S.A. se compromete con el cumplimiento de todos los requisitos legales, societarios y sociales aplicables a nuestras actividades, así como con la mejora continua de nuestros procesos y desempeño ambiental, orientado hacia la responsabilidad social respetando la dignidad humana.

A manera de conclusión el reclutamiento y la selección es una de las actividades del área de Recursos Humanos en la Organización, este es un proceso estandarizado, con pasos específicos, su éxito se traduce en un ahorro para la empresa, tanto en tiempo como recursos materiales, las herramientas a utilizar para evaluar las habilidades y capacidades de los individuos son diversas y específicas y contando para ello con test estandarizados, además de realización de entrevistas; los resultados de los test no son buenas o malas en sí mismos, sino que en conjunto representan un aspecto medible en el individuo, el cual puede o no adecuarse a los objetivos de la empresa. Nebot, J (2003)

El profesional más capacitado para realizar este trabajo es el psicólogo laboral, este puede pertenecer al personal de planta de la organización o bien, hacerlo a través de una consultora externa o en forma particular. El psicólogo informará de sus conclusiones a la empresa, la que finalmente decidirá cuál es la persona a contratar, lo que le da más transparencia al proceso. Cabe destacar que debido a lo complejo del proceso, sería recomendable efectuarlo de manera unificada, para así ahorra tiempo y dinero. Nebot, J (2003).

Los procesos de selección de personal tienen como fin encontrar a aquellas personas que, con el menor coste posible, puedan adecuarse de la mejor manera a la organización y contribuir así con su trabajo a la consecución de la misión y de los objetivos empresariales. Para esto, las empresas cuentan con una serie de factores, como son la técnica, la tecnología, el capital y fundamentalmente las personas, que se interrelacionan e influyen directamente en la evolución futura de la empresa; esto implica que a medida que el entorno va cambiando, y sabiendo que este “entorno” se está convirtiendo cada vez más en un “entorno”, las organizaciones deben involucrarse en estos cambios adecuando y reorientando sus recursos de forma que se llegue a la consecución de los objetivos marcados. (Dessler, G 2011)

Es muy importante destacar sobre los demás al factor humano, a las personas, por encima de cualquier otro elemento, pues son las personas las que poseen la capacidad de desarrollar, implantar e influir sobre los demás factores. Y esta es, precisamente, la clave de contar con una buena gestión de dirección de personal en la empresa, que se encargara, entre otras funciones, de supervisar y planificar la plantilla, llevando a cabo una serie de procedimientos de selección y control de las personas que forman la organización. (Dessler, G 2011)



## **METODOLOGIA**

### **POBLACIÓN**

Se realizaron 25 procesos de selección en los que participaron 157 personas hasta el mes de julio, se adelantaron 7 concursos internos (operario fraccionado nivel 4, auxiliar de extrusión nivel 4, operarios de Pareadoras nuevo Buncher 800 y Edmands, operario extrusora, auxiliar de almacén de insumos y suministros, operario de montacargas y operario de fraccionado). En los que se contó con la participación de 58 empleados del área de producción y de almacén.

Con respecto a la vinculación de nuevo personal a la empresa cabe resaltar que de los procesos de selección que se realizaron ingresaron durante los seis meses de trabajo 27 personas, en el mes de julio 3 personas, en el mes de marzo 10 personas, en el mes de abril 1 persona y en febrero 13 personas. (Ver grafica 3)

### **INSTRUMENTO**

Para la ejecución y desarrollo de esta propuesta de trabajo, con respecto a los procesos de selección realizados se utilizaron 3 pruebas psicotécnicas sistematizadas, la prueba SIP (indicadores psicológicos) que incluye un glosario y una hoja de respuestas con 78 ítems, la prueba 360° (competencias) que incluye un cuadernillo con 90 situaciones y una hoja de respuestas y la prueba Valanti (valores) que incluye una hoja de respuestas con 30 ítems. De igual forma para poder realizar la evaluación de los concursos internos de ascenso se realizó un formato de evaluación (Ver anexo 1).

Por otra parte en la reestructuración del proceso de selección se realizó un esquema en el cual está explícito paso por paso como se va a llevar a cabo el proceso de selección en la empresa. (Ver anexo 5) de igual forma se desarrolló un formato de informe de selección, donde quedará registrado el resumen de las pruebas psicotécnicas y la verificación de referencias de cada aspirante (Ver anexo 2), ahora bien también se realizaron algunos formatos de apoyo durante el proceso que serán utilizados en las siguientes fases. (Ver anexos 3 y 4).

## PROCEDIMIENTO

El trabajo realizado durante los seis meses de pasantía en Nexans Colombia S.A. tenía como objetivo principal lograr el mejoramiento y la reestructuración del proceso de selección de personal, con el fin de facilitar y proveer adecuadamente el capital humano de la organización, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

**1. Revisión del proceso de selección (documentación y archivos)** se hacía necesario revisar el proceso de selección y los documentos que se estaban manejando en la empresa para poder implementar un nuevo procedimiento y poder reelaborar los formatos que se utilizarían en el proceso.

**2. Reelaboración de formatos existentes** luego de la revisión de los formatos se realizó la reestructuración de los documentos que ya se estaban manejando para que quedaran acordes al nuevo procedimiento que se deseaba implementar.

**3. Diseño y elaboración del procedimiento de selección** se elaboró un esquema del proceso de selección con base en el que ya existía y se le realizaron todos los ajustes pertinentes, logrando así estandarizar el proceso y dejar un solo documento que permitiera entender las fases y finalización del mismo.

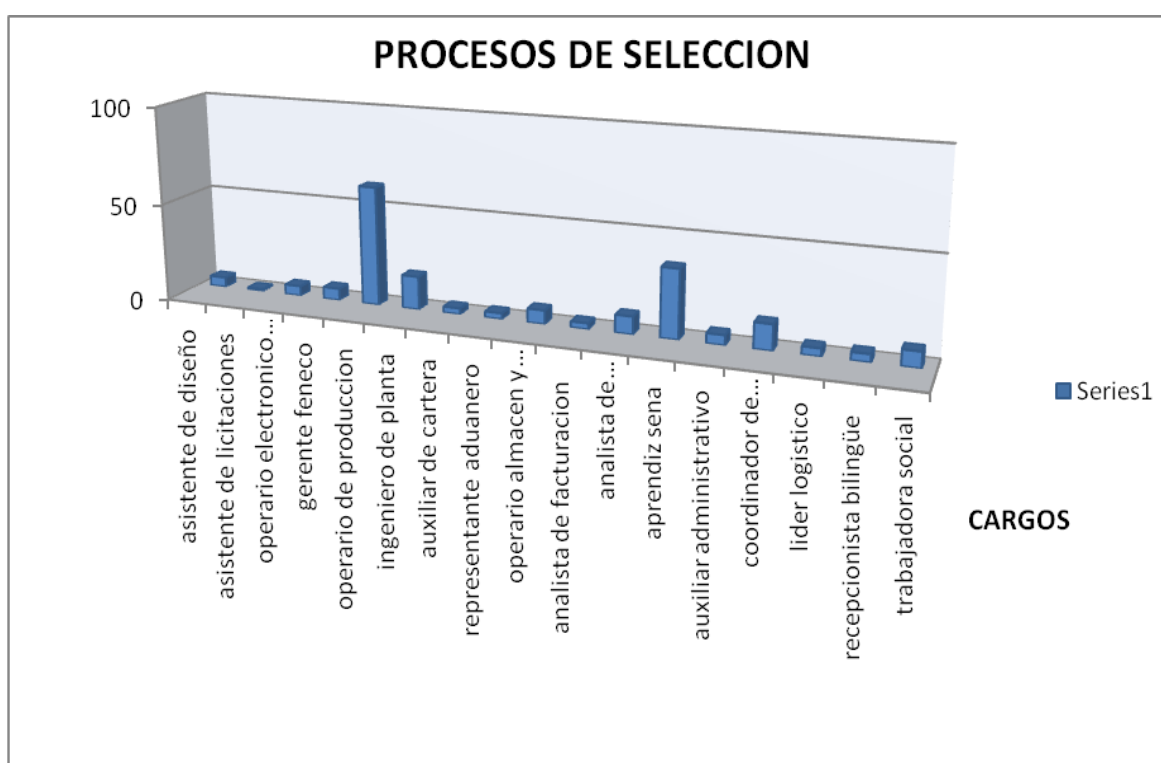
**4. Socialización de los formatos del proceso de selección** se realizó una reunión en la que se socializaron los nuevos formatos y el esquema general del proceso de selección, en compañía de la Analista de SGC Y SGA y el gerente administrativo el Dr. Hernando Duran.

**5. Estandarización y actualización de versión** se realizaron los últimos ajustes de los formatos y los esquemas del proceso de selección, para poder ser aprobados y revisados por la ingeniera de calidad y por ende darle el consecutivo correspondiente según los estándares de calidad que maneja la empresa, con respecto a los procedimientos y formatos.

**6. Implementación y ejecución** ya después de la revisión de los nuevos formatos y la aprobación del esquema final por parte de la ingeniera de calidad, se realizaron los primeros informes psicotécnicos y las primeras entrevistas con los formatos nuevos, logrando con éxito dar inicio a la implementación del nuevo procedimiento de selección.

## RESULTADOS

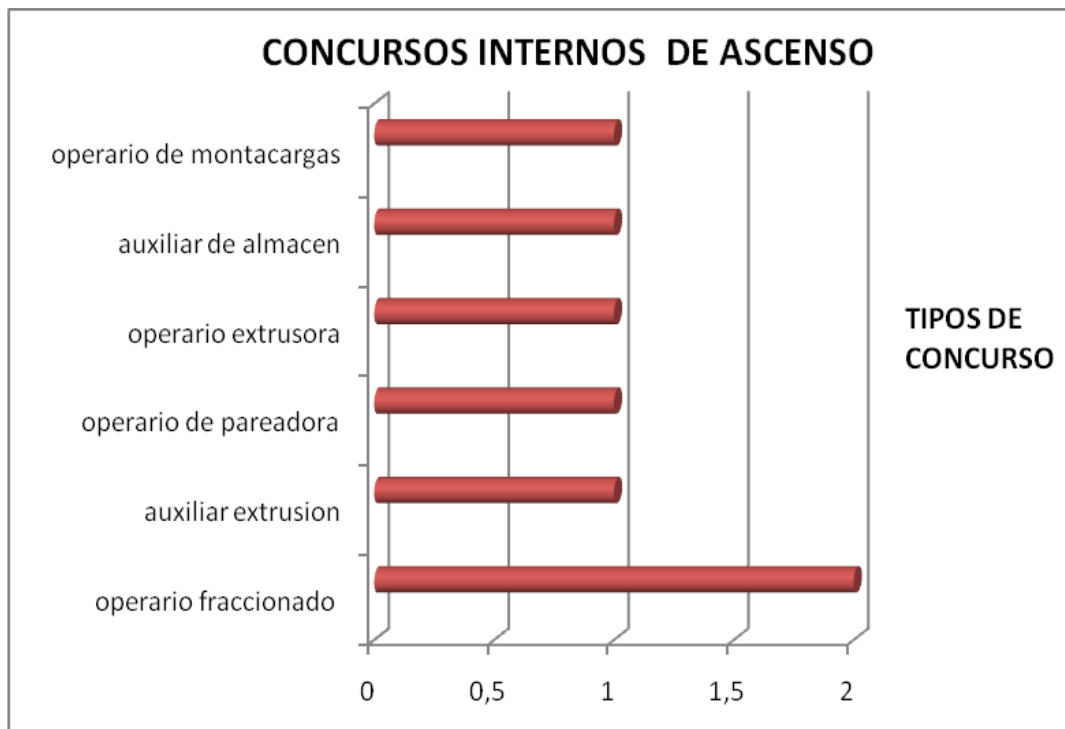
Una vez realizados los procesos de selección, algunos concursos internos, una encuesta de satisfacción para el personal operativo, llevar a cabo los procesos de selección de las contrataciones del primer semestre de 2011, entre otras actividades propias del proceso de pasantía en Nexans Colombia S.A, después de sistematizar la información y obtener los informes, se pueden mostrar los siguientes resultados:



**Grafica 1: procesos de selección**

Para realizar estos procesos de selección se tuvieron en cuenta las necesidades de la compañía y los requerimientos específicos de cada cargo a la hora de la preselección de las hojas de vida, en esta grafica se pueden observar por cargos todos los procesos que se llevaron a cabo, asistente de diseño 5, asistente de licitaciones 1, operario electrónico mantenimiento 1, operario de producción 61, operario de almacén y bodega 7, ingeniero de planta 17, auxiliar de cartera 3, representante aduanero 3, analista de facturación 3, analista de programación 9, aprendices Sena 35, auxiliar administrativo 5, coordinador de importaciones e intercompañía 13, líder logístico 4,

repcionista bilingüe 4 y trabajador social 8; para un total de 185 procesos de selección (Ver Grafica 1).



**Grafica 2: concursos de ascenso**

Para llevar a cabo estas convocatorias se tuvieron en cuenta las necesidades por parte del área de producción y almacén, debido al requerimiento de personal en las maquinas y en la bodega; es decir se realizaron los siguientes concursos junto con el número de vacantes por cada uno de ellos; operario de montacargas 1 vacante, auxiliar de almacén, insumos y suministros 1 vacante, operario maquina extrusora 6 vacantes, operario de maquina pareadora nuevo Buncher 800 y Edmands 4 vacantes, operario auxiliar de maquina extrusora 3 vacantes y operario de maquina fraccionadora 7 vacantes para un total de 22 vacantes por los 6 concursos de ascenso que se realizaron (Ver Grafica 2).



**Grafica 3: contrataciones I Sem 2011**

Se realizaron los procesos de selección de las 15 contrataciones que se adelantaron en el periodo comprendido entre el 24 de enero y el 23 de julio de 2011, es decir el tiempo del trabajo de pasantía; se vincularon a la compañía 1 pasante universitaria, 1 auxiliar administrativa, 1 servicios generales, 1 coordinadora de exportaciones e intercompañía, 1 analista de SGC SGA, 1 operario de mantenimiento, 2 operario de almacén y bodega, 5 operario de producción, 1 trabajadora social, 1 recepcionista y 1 analista de programación (Ver Grafica 3).

Por otra parte para llevar a cabo el mejoramiento y reestructuración del proceso de selección de personal se vio la necesidad de crear algunos formatos que sirvieran de soporte y fundamentación del proceso. El primer formato realizado fue el informe de selección (Ver anexo 2); este permitió plasmar el resumen de las pruebas psicotécnicas, información general del aspirante y algunas referencias laborales. Otro formato fue la entrevista de preselección en la que se abarcaban aspectos personales, sociales, laborales, de comunicación, expectativas frente al cargo entre otros elementos (Ver anexo 3).

Continuando con el mejoramiento del procedimiento de selección se creó un formato llamado requerimiento de personal en el que se deben plasmar las necesidades por cubrir del área y el perfil requerido junto con algunas especificaciones del tipo de contrato (Ver anexo 4). Por último y uno de los resultados más llamativos que permite cumplir a cabalidad el objetivo principal del trabajo de pasantía fue desarrollar un esquema o grafico en que se planteara el proceso de selección acorde con las necesidades de la organización y que este permitiera explicar detalladamente qué pasos se deben seguir para llevar a cabo todo el proceso de selección y especificar que documentos se necesitan para finalizar con éxito el desarrollo del mismo (Ver anexo 5).

## DISCUSION

La selección de personal es un proceso mediante el cual las organizaciones deciden cuál de los aspirantes a un determinado puesto es el más apto para desempeñarlo. En otras palabras, la selección de personal es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados. En otro lugar hemos escrito que esta definición de selección de personal implica tres aspectos: “(1) que es preciso emplear instrumentos evaluativos y que si no se utilizan, estaremos ante otro proceso de incorporación, pero no ante selección de personal; (2) que tales instrumentos tienen como objetivo permitir una toma de decisión sobre la adecuación de los candidatos al puesto, y (3) que se requiere un profesional capacitado en la utilización de tales instrumentos Salgado, Moscoso y Lado (2008)

De allí radica la importancia de consolidar y estandarizar el proceso de selección para permitirle a la empresa u organización fortalecer el área de recursos humanos, permitiéndole vincular el personal adecuado, con las competencias precisas a desarrollar y dispuesto a brindarle todo de si mismo a la compañía para que los procesos de producción se fortalezcan y permitan incrementar las ventas, y por tanto un crecimiento y posicionamiento organizacional.

Ahora bien, vale la pena mencionar que en los últimos años, se han producido avances notables en la investigación realizada sobre selección de personal, capacitación de personal y estandarización de procesos; que ha hecho que las limitaciones de décadas previas se hayan paliado en gran medida. Hoy los profesionales de la selección de personal cuentan con un enorme arsenal de instrumentos y una elevada cantidad de investigaciones que les permiten establecer la validez de los mismos, lo que les capacita para elegir los mejores entre ellos, dependiendo de sus necesidades concretas. Como consecuencia de estos avances, el trabajo de los profesionales se ha visto reforzado y su rol en las organizaciones es cada vez más reconocido y apreciado. Salgado, Moscoso y Lado (2008)



Estas investigaciones y avances son las que fortalecen, facilitan y enriquecen las actividades que se desarrollan en el ámbito organizacional, específicamente en el área de recursos humanos, dentro del proceso de selección de personal, ya que le permite a la organización adaptarse a los cambios y estar a la vanguardia de las necesidades y demandas del entorno laboral, por ende el proceso de reclutamiento se va a realizar con todas las actualizaciones pertinentes, logrando así que las personas que se van a vincular a la empresa sean las mas indicadas y esto permita que se fortalezca y potencialice el capital humano de la organización

Por ende es que Nexans Colombia S.A. ve la necesidad de potencializar, actualizar y estandarizar el proceso de selección cambiando los parámetros que manejaban antes, desarrollando el proceso de selección partiendo de una conceptualización y una teoría actualizada que permitiera estar acorde con las necesidades de la organización, comprendiendo el contexto en cual se desarrolla este procedimiento; de tal manera que se ejecute de forma correcta, bajo las medidas diseñadas. De igual forma que surjan cambios y mejoras en las actividades paralelas al proceso de selección, como la organización y realización de los concursos internos, las capacitaciones a los empleados, los incentivos e incrementos de salario entre otras.

Estas capacitaciones realizadas a los empleados del área operativa les permitieron a los empleados crear conciencia de todos los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa, aprender y entender cuando se les habla de seguridad, recordando que para Nexans Colombia S.A. lo primero es la seguridad de los empleados, poder estar enterados cuando se les pregunte por los procesos de calidad, estandarización y normatividad actual y la importancia de cuidar el medio ambiente, gracias a procesos como la eliminación del despilfarro, el reciclaje y la adecuación de puntos ecológicos en la planta de producción.

Gracias a estos procesos de formación que se están implementando en la organización es que podemos decir que se están fortaleciendo significativamente las actividades dentro del área de Recursos Humanos, específicamente en procesos como la selección de personal, el mejoramiento y organización de los concursos internos, y el proceso de entrenamiento y capacitación; logrando así un mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los empleados, es decir, estos procesos le van a aportar al ser individual y a la empresa como tal, permitiendo mejorar y fortalecer el departamento de Talento Humano, posicionando los procesos internos del área y la profesión de la psicología como disciplina fundamental y necesaria para todos los procedimientos que se llevan a cabo dentro del área de Gestión Humana.

De todo el abordaje realizado en párrafos anteriores, se puede afirmar que el objetivo central de la pasantía se cumplió a cabalidad, se logro mejorar y estandarizar todo el proceso de selección y sus formatos y actividades paralelas, que permiten obtener los mejores resultados en el proceso de contratación, y le van a garantizar a Nexans Colombia S.A. vincular al mejor personal y poder brindarle la mejor capacitación y el fortalecimiento de la calidad de vida y el bienestar de su capital humano; esto permitirá un equilibrio entre empresa y persona logrando cumplir a cabalidad con los objetivos y visiones planteados por la compañía, y así trazar un camino adecuado para lograr los objetivos personales.

## CONSLUSIONES

Luego del trabajo realizado durante los seis meses de pasantía dentro del área de talento humano de la empresa Nexans Colombia S.A. se puede concluir que el departamento de Talento humano es uno de los ejes centrales y de gran importancia para la adecuada administración del Recurso Humano, y que la presencia de un profesional de psicología permitió fortalecer y estandarizar los procesos internos del área enmarcados dentro de la psicología organizacional; procesos como selección de personal, capacitaciones y entrenamiento del capital humano de la compañía, coordinación y organización de los concursos internos, inducción a la empresa, entre otras actividades.

Se concluye que la estandarización y mejoramiento del proceso de selección permitió fortalecer el área de gestión humana, logrando posicionar este procedimiento como uno de los más importantes para la Gerencia Administrativa y la empresa en su totalidad, permitiéndole al psicólogo hacer del proceso de selección el mas importante dentro del área y lograr ejecutarlo de la manera indicada y correcta para vincular al personal más competente y necesario para fortalecer el personal de la empresa, y lograr mantener el equilibrio y el estándar adecuado para contribuir al fortalecimiento de la producción y por ende mantener la competitividad global en el mercado.

Por otra parte el hecho de trabajar de manera interdisciplinar de la mano de la profesión de trabajo social, lograra continuar fomentando y fortaleciendo los programas de bienestar y motivación de los empleados, de igual manera va a permitir un mejor seguimiento de las visitas domiciliarias y por ende un mayor control en los procesos que ameritan atención por parte de las dos disciplinas.

Finalmente cabe resaltar que se cumplieron a cabalidad los objetivos centrales de la pasantía y las actividades planteadas en la propuesta de trabajo, además se posiciono la psicología en el área organizacional logrando que los demás departamentos y disciplinas le otorgaran la importancia adecuada a la profesión y a su labor dentro del departamento de recursos humanos.

Ahora bien cabe mencionar que Nexans Colombia S.A. permitió cumplir a cabalidad con los objetivos principales de la pasantía, brindando los espacios y el apoyo necesario para llevar a cabo este plan de trabajo de manera exitosa.

## REFERENCIAS

Alles, M (2004) Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias. Ediciones granica S.A.

Ansorena (1996) 15 pasos para la selección de personal con éxito. 3ª edición España: Ediciones Paidós Ibérica S.A.

G, Dessler (1998) Capacitación y desarrollo del personal, concepto de capacitación.

G, Dessler (2001) Administración de personal. Editorial pearson, Octava edición

López, C (2002) Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación. TEA ediciones

M. A. M, Pino, M. L. Pino, M. C. Sánchez (2008) Recursos humanos. Editorial edites S.A.

Nebot, J (2003) La selección de personal, guía practica para directivos y mandos de empresas. Editorial fundación confemetal.

R, Wayne (2005) Administración de recursos humanos. Editorial pearson Novena edición.

Rodríguez, J (2003) administración moderna del personal. Editorial Thomson Séptima edición.

Salgado, Moscoso y Lado (2008) selección de personal en la empresa y las AAPP, de la visión tradicional a la visión estratégica.

Selección de personal, recursos humanos. (2008) editorial publicaciones Vértice S.L

**ANEXOS**

Anexo 1: Formato evaluación final concurso de ascenso

**PREGUNTAS EVALUACION FINAL CONCURSO DE ASCENSO**

NOMBRE ASPIRANTE: \_\_\_\_\_

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

Las siguientes preguntas constan de un enunciado y cuatro posibilidades de respuesta, entre las cuales usted debe escoger la que considere correcta.

1. Uno de los objetivos ambientales de Nexans es
  - A) Uso eficiente de recursos
  - B) Limpieza y orden
  - C) Reducir la afectación de suelos
  - D) Ordenar los residuos
  
2. Cuáles son los 3 tipos de clasificación de residuos que se maneja en Nexans.
  - A) residuos base, reciclables, simples
  - B) residuos ordinarios, reciclables y peligrosos
  - C) residuos primarios, secundarios y simples
  - D) residuos blandos, básicos, orgánicos
  
3. De las siguiente frases seleccione la que corresponda a una solución ante un derrame en la planta
  - A) Identificar no recuperar la sustancia derramada
  - B) Dejar que el derrame termine por si solo
  - C) Colocarse los EPP
  - D) Avisar a las personas encargadas sobre lo sucedido
  
4. Cuáles de los siguientes recursos se usan eficientemente en Nexans.
  - A) Papel
  - B) Cartón
  - C) Aluminio
  - D) Alambre
  
5. La norma que regula el sistema de gestión de calidad es:
  - A) ISO 9001:2008
  - B) ISO 9000:2000
  - C) ISO 14001:2004
  - D) Ninguna de las anteriores

6. Nuestros productos son certificados por:
- A) ICONTEC
  - B) CIDET
  - C) BUREAU VERITAS INTERNATIONAL
  - D) RETIE

Conteste verdadero o falso en cada uno de los siguientes enunciados

- 7. Prestar la atención en salud a los trabajadores a que haya lugar como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional es un objetivo del sistema general de riesgos profesionales ( )
- 8. Un riesgo laboral hace referencia a la no probabilidad de lesión por un factor de riesgo ( )
- 9. Un accidente es igual a un incidente ( )
- 10. La no ejecución de ordenes y la movilidad del trabajador son elementos básicos de accidente de trabajo ( )
- 11. La promoción y participación en capacitación den salud ocupacional es una función del comité paritario ( )
- 12. Los representantes comerciales forman parte del comité paritario ( )
- 13. Puede cualquier miembro de la empresa llegar a ser brigadista ( )
- 14. Usar todos los elementos de protección personal es una norma de seguridad ( )

Las siguientes preguntas son de tipo abierto usted deberá justificar cada respuesta

15. Explique brevemente que es el proceso de extrusión

---

---

16. Mencione 2 partes de la maquina extrusora

---

---

17. Indique cuales son las zonas principales del tornillo

---

---

18. Mencione 2 de las 6 clasificaciones de las líneas de la extrusora

---

---



19. Nombre 2 clases de rotulados

---

---

---

Las siguientes preguntas constan de un enunciado y de cuatro posibilidades de respuesta, entre las cuales usted debe escoger la que considere correcta.

20. De las siguientes frases seleccione el objetivo principal del programa Excellence Way.

- A) Trabajo en equipo
- B) Despejar y clasificar
- C) Eliminación del despilfarro
- D) Subutilización del personal

21. De las siguientes opciones seleccione cual es un pilar fundamental del programa Excellence Way

- A) Estandarización
- B) Limpieza
- C) Mejoramiento
- D) Inventario

22. Cuáles de las siguientes opciones son consideradas un despilfarro para el programa Excellence Way

- A) Producción
- B) Tiempos de espera
- C) Asociación
- D) Materia prima

23. Uno de los 5 pasos de las 5s del programa Excellence Way es

- A) Arreglar
- B) Manipular
- C) Estandarizar
- D) Mover

24. De las siguientes frases seleccione el significado de la sigla SQEC

- A) Seguridad, costo, estabilidad, comodidad
- B) Sostenibilidad, costo, estancamiento, confort
- C) Seguridad, calidad, medio ambiente, costo
- D) Seleccionar, costo, medio ambiente, calidad


## Anexo 2. Informe de selección

<b>INFORME DE SELECCIÓN</b>			
<b>NOMBRE DEL ASPIRANTE</b>			
<b>DOCUMENTO DE IDENTIDAD</b>		EXPEDIDA EN	
<b>NIVEL ESCOLARIDAD</b>			
<b>CARGO AL QUE ASPIRA</b>		ÁREA	
<b>ASPIRACIÓN SALARIAL</b>			
<b>VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS</b>			
EMPRESA		TELEFONOS	
NOMBRE CONTACTO		CARGO	
CARGO ASPIRANTE			
TIEMPO LABORADO		FECHA DE RETIRO	
MOTIVO DE RETIRO			
DESEMPEÑO EN EL CARGO			
LO CONTRATARIA NUEVAMENTE	SI		NO
OBSERVACIONES			
EMPRESA		TELEFONOS	
NOMBRE CONTACTO		CARGO	
CARGO ASPIRANTE			
TIEMPO LABORADO		FECHA DE RETIRO	
MOTIVO DE RETIRO			
DESEMPEÑO EN EL CARGO			
LO CONTRATARIA NUEVAMENTE	SI		NO
OBSERVACIONES			
<b>ENTREVISTA DE PRESELECCIÓN</b>			
<b>IMPRESIÓN PERSONAL Y SOCIAL</b>			
<b>GRUPO FAMILIAR</b>			
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>			
<b>COMUNICACIÓN</b>			
<b>EXPECTATIVAS DEL CARGO</b>			
<b>PROYECCION LABORAL</b>			
<b>RESULTADO PRUEBAS PSICOTÉCNICAS</b>			
<b>CONCEPTO GENERAL</b>			
<b>PERSONALIDAD</b>			
<b>COMPETENCIAS</b>			
<b>VALORES</b>			
<b>APTO PARA CONTRATO</b>	SI		NO
<b>FECHA DE REALIZACIÓN</b>		<b>ELABORADO POR</b>	



<b>COMUNICACIÓN</b>		
<b>EXPECTATIVAS DEL CARGO</b>		
<b>PROYECCIÓN LABORAL</b>		
<b>CANDIDATO APTO PARA EL CARGO</b>	<b>SI</b> ____	<b>NO</b> ____
<b>FIRMA DEL ENTREVISTADOR</b>	<b>CARGO</b>	

## Anexo 4. Formato de requerimiento de personal

<b>FORMATO REQUERIMIENTO DE PERSONAL</b>		
<b>1, PERFIL REQUERIDO</b>		
Tenga en cuenta relacionar las competencias, responsabilidades, objetivo del cargo, profesion, experiencia y habilidades basicas		
<b>2, TIEMPO Y TIPO DE CONTRATACION</b>		
Especificar el tipo de contrato y el tiempo en el que se va a laborar		
<b>3, NECESIDADES A CUBRIR</b>		
Especificar cuales son las necesidades prioritarias		
Firma de requerimiento: _____	Firma de aprobacion _____	
<b>OBSERVACIONES GENERALES</b>		
Fecha:		

Anexo 5. Procedimiento de selección de personal

