

IDENTIFICACION DEL INDICE DE ROTACION Y APOYO EN PROCESOS DE SELECCIÓN EN  
LA EMPRESA OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S

DANIELA CARO CHAPARRO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

FLORIDABLANCA

2018

IDENTIFICACION DEL INDICE DE ROTACION Y APOYO EN PROCESOS DE SELECCIÓN EN  
LA EMPRESA OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S

DANIELA CARO CHAPARRO

EN LA MODALIDAD DE PASANTIA PARA OBTENER EL TITULO EN PSICOLOGA

DIRECTORA DE PASANTIA

PS. LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

FLORIDABLANCA

2018

## Índice

	Pág
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Información institucional	7
Justificación	9
Objetivos	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Marco teórico	11
Reclutamiento	15
Entrevista	16
Exámenes médicos	17
Requisitos contratación	17
Metodología	18
Participantes	18
Instrumentos	29
Procedimiento	20
Resultados	21
Discusión	28
Conclusiones	31
Sugerencias	32
Referencias	33
Anexos	35

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** IDENTIFICACION DEL INDICE DE ROTACION Y APOYO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN LA EMPRESA OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S

**AUTOR(ES):** Daniela Caro Chaparro

**PROGRAMA:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** Luz Marcela Salazar

### RESUMEN

El siguiente trabajo de grado evidencia el proceso de pasantía diseñado e implementado en la empresa Operadora Avícola Colombia SAS en la ciudad de Bucaramanga, el cual tuvo como objetivo principal: Apoyar procesos de Gestión humana en la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S. Esto se planteó con el fin de realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal óptimo utilizando los diferentes recursos para generar efectividad en los procesos. Para el cumplimiento de dicho objetivo se establecieron como objetivos específicos: (I) apoyar la ejecución de los procesos de reclutamiento y selección en los cargos requeridos por la institución. (II) Analizar las posibles causas de renuncia en la entrevista de retiro en las diferentes áreas de la organización. (II). Diseñar una propuesta orientada para disminuir los niveles de rotación desde el fortalecimiento de los procesos de reclutamiento y selección. En relación al cumplimiento del objetivo de la pasantía se presentan resultados y productos satisfactorios en los procesos de reclutamiento y selección de personal dando como resultado la disminución de rotación del mismo, esto con el fin de garantizar productividad y un alto de nivel de rendimiento para la institución con ello se realiza durante el proceso de reclutamiento una revisión de cada uno de los perfiles al que se postula el candidato, posterior a ello se convoca el personal a realizar pruebas psicotécnicas y entrevista por psicología la cual consta de una entrevista semiestructurada donde se aborda la información más importante del candidato y al finalizar el proceso la entrevista con jefe inmediato quien es el que interioriza más sobre el cargo a desempeñar y sus labores en el mismo.

### PALABRAS CLAVES:

Operadora avícola Colombia S.A.S, Psicología, reclutamiento, Selección, gestión Humano.

## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** IDENTIFICATION OF THE INDEX OF ROTATION AND I REST ON THE PROCESSES OF SELECTION ON THE COMPANY POULTRY OPERATOR COLOMBIA S.A.S

**AUTHOR(S):** Daniela Caro Chaparro

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** Luz Marcela Salazar

### ABSTRACT

The following work of degree there demonstrates the process of internship designed and implemented in the company Poultry Operator Colombia SAS in Bucaramanga's city, which had as principal aim: Supports processes of human Management in the company Poultry Operator Colombia S.A.S. This appeared in order to realize a process of recruitment and selection of ideal personnel using the different resources to generate efficiency in the processes. For the fulfillment of the above mentioned aim specific was established as aims: (I) to support the execution of the processes of recruitment and selection in the charges needed by the institution. The (II) To analyze the possible reasons of resignation in the interviews of retirement in the different areas of the organization. The (II). To design an offer orientated to diminish the levels of rotation from the strengthening of the processes of recruitment and selection. In relation to the fulfillment of the aim of the internship they present results and satisfactory products in the processes of recruitment and selection of personnel giving as result The decrease of rotation of the same one, this in order to guarantee productivity and a level high place of performance for the institution with it realizes during the process of recruitment a review of each one of the profiles whom the candidate postulates, later for it the personnel is called to realizing response tests and interviews for psychology which consists of a semistructured interview where the most important information of the candidate is approached and when the process finishes the interview with immediate chief who is the one that it internalizes more on the post to recovering and his labors in the same one.

### KEYWORDS:

Operadora Avicola Colombia S.A.S, Psychology, recruiting, Selection, Human Talent.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## INTRODUCCIÓN

El documento consiste en un informe de pasantía orientado a reportar las diferentes actividades desarrolladas en el sitio de trabajo asignado en el área de psicología organizacional con una intensidad de 6 meses durante el periodo académico semestral , en este documento se reportan resultados de los logros alcanzados por cada uno de los objetivos específicos planteados con anterioridad en el plan de trabajo previamente diligenciado al inicio de la pasantía los cuales fueron: Apoyar la ejecución de procesos en reclutamiento y selección de personal en los cargos requeridos por la organización, Analizar las posibles causas en las entrevistas de retiro en las diferentes áreas de la organización y Diseñar una propuesta orientada para disminuir los niveles de rotación desde el fortalecimiento de los procesos de reclutamiento y selección, esto con el objeto de ofrecer apoyo al departamento de gestión humana en el área de desarrollo de personal quienes son los directamente beneficiados. Este tipo de procesos tiene como finalidad medir la efectividad y logros alcanzados durante el proceso con el fin de enriquecer el conocimiento teórico aplicado en la praxis laboral

## DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

En enero de 2011 tres de las empresas más reconocidas en el sector, integraron FRIKO, PIMPOLLO Y SUPERPOLLO, Dando como resultado el nacimiento de Operadora Avícola.

Son tres marcas ya posicionadas a través de los años en toda Colombia con un nuevo concepto de desarrollo, cooperación y buenas prácticas. En diciembre de 2015 la empresa cambio de razón social a Operadora Avícola Colombia S.A.S conservando sus marcas comerciales.

Es una empresa del sector avícola colombiano, dedicada a la producción y comercialización del pollo. Lleva sus productos a gran parte de los hogares colombianos, bienestar y aportan a la sana alimentación, cuentan con centros productivos en Risaralda, Antioquia, Santanderes, atlántico, valle y Tolima.

Mega Visión: Al finalizar el 2020, en Operadora Avícola Colombia S.A.S serán una organización integrada verticalmente, con ventas de 20.000 toneladas/mes en pollo, y con un alto nivel de satisfacción del cliente.

Orienta su oferta de pollo procesado hacia el producto listo para el consumo en un 10% de las ventas en toneladas.

Cuenta con plantas de alimento concentrado, granjas reproductoras, plantas de incubación, granjas de engorde, plantas de proceso, logística, puntos de ventas propios.

## JUSTIFICACIÓN

Hoy por hoy, las empresas se encuentran inmersas en un contexto cada vez más globalizado y creciente, exigente de personal con la actitud y aptitud suficiente para asumir retos contemporáneos y además con la identidad necesaria frente al plan estratégico de la organización; por ello, es de gran importancia dentro de la gestión de recursos humanos, óptimos procesos de selección y reclutamiento del personal, dado que estos se convertirán en la base y el recurso más importante para asumir los retos de la competitividad. (Ting-Ding & Déniz, 2007)

Acotar, que la calidad del personal con el que cuenta la organización es el recurso que establece su bienestar y que da lugar al logro de los objetivos. En éste sentido, este proceso cobra una relevancia importante en los procedimientos básicos de los Recursos Humanos. "Las personas planean, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización, de modo que toda organización está compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener su continuidad" (Chiavenato, 2000).

Ahora bien, establecer que «La gente es el recurso más importante» hace referencia no sólo a una frase más, es la realidad que acobija la realidad actual de las organizaciones, puesto que, en las manos del personal yace el futuro próspero o impróspero de la empresa. De hecho, los trabajadores de la organización son su recurso



básico, por ello, pese a que la empresa esté equipada de tecnología de punta, gran capital de inversión y la mejor infraestructura, nada garantiza el éxito, sino el recurso humano que en ella esté inmerso (Stanton, 1985).

Teniendo en cuenta este panorama, es de importancia resaltar el papel fundamental de los procesos de selección, que desembocan en estrategias eficientes y la vinculación efectiva de un personal que busque otorgar valor a la organización. Es así, como realmente, este proceso, es un pilar insoslayable para la correcta dinámica laboral y empresarial.

De no lograr un proceso adecuado, sin el rigor científico, y el filtro adecuado, se generan diversidad de consecuencias; tales como un clima laboral no óptimo al generarse problemáticas de adaptación e integración; asimismo, los costos a nivel de formación y capacitación serán más altos al no seleccionar personal con la cualificación y experticia que el cargo requiere para un correcto desempeño y además adaptado a la cultura de la organización.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Apoyar procesos del área de gestión humana en la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S. con el fin de generar disminución en niveles de rotación.

### **Objetivos específicos**

- Apoyar la ejecución de procesos en reclutamiento y selección de personal en los cargos requeridos por la organización.
- Analizar las posibles causas de renuncia en las entrevistas de retiro en las diferentes áreas de la organización.
- Diseñar una propuesta orientada para disminuir los niveles de rotación desde el fortalecimiento de los procesos de reclutamiento y selección.

## MARCO TEORICO

Para el desarrollo del presente proyecto es necesario realizar una revisión de la literatura científica que aborda la definición del constructo, con el fin de obtener los referentes teóricos necesarios que permitan un abordaje metodológico y científico que respalde el quehacer dentro del proceso de pasantía en la institución.

Para ello, es importante mencionar que el departamento de gestión humana ha sido una de las áreas que más ha evolucionado a nivel empresarial, siendo actualmente el soporte fundamental de los procesos estratégicos de la organización, donde el talento humano es “la columna vertebral de la generación de la riqueza” (p.28), por dicha razón esta área de la empresa tiene la capacidad de impulsar para lograr con mayor eficacia y eficiencia el logro de los objetivos generales, otorgando un direccionamiento estratégico (Vieira, 2014).

Actualmente, el énfasis de la responsabilidad social es un aspecto transversal a los objetivos y a los procesos de la organización, conjunto a ello se encuentra el desafío de la constante innovación, flexibilidad cognitiva y capacidad de adaptación de los constantes cambios de la empresa, donde se evidencia la necesidad de medir cuantitativamente los aportes y el impacto del área de gestión humana en la institución (Ospina, 2010).

Al interior del área de gestión humana se subdividen una serie de procesos dentro de los cuales se encuentra la selección de personal, que es un proceso dinámico, que busca incorporar a la organización la persona idónea, teniendo en cuenta sus características tanto intrínsecas como extrínsecas, características que se determinan en función de los requerimientos del cargo y además de la cultura de la organización (López, 2010).

El proceso de selección de personal se encuentra estandarizado por diferentes fases en las que se evidencia con el avance del proceso, él o los candidatos que se ajustan de manera más integral al cargo y también cuando la empresa no se ajusta al perfil profesional de los aspirantes (López, 2010).

La selección de personal implica que el aspirante domine las actividades del puesto y que también encuentra satisfacción de sus necesidades y reconocimiento para obtener progresivamente el cumplimiento de sus metas personales, y paralelamente logrando los objetivos de la empresa, con el cumplimiento de su trabajo (Peña, 2005).

Según Hernández (2012) “La selección de personal es hoy en día un proceso complejo que permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal que la empresa desea; además, a partir de la descripción y análisis de cargos, se acomoda a los individuos, a los perfiles que la organización construye en razón de las necesidades de la empresa” (p. 175).

Este panorama, exige una evolución constante de los procesos relacionados con la selección de personal, anteriormente, se tenía como foco de atención buscar el rendimiento de los trabajadores en el puesto, hoy por hoy, busca también acobijar la correcta integración del trabajador en su grupo laboral generando una adecuada adherencia; determinar la predisposición a sufrir accidentes o algún tipo de enfermedad;

la capacidad de aprendizaje y formación del trabajador y con ello, su promocionabilidad, crecimiento y motivaciones, con el fin de evitar frustración.

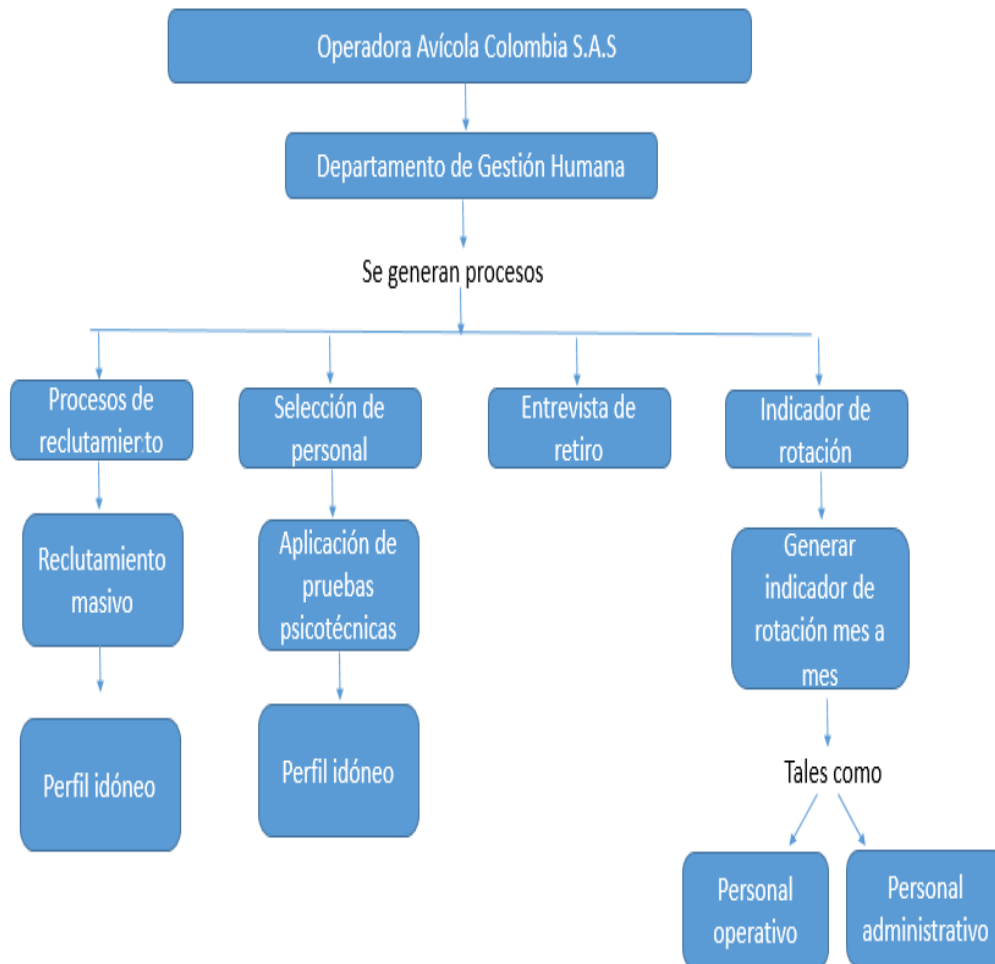
Es relevante mencionar que el departamento encargado de liderar los procesos de selección de personal en la organización es área de gestión humana; buscando guiar las estructuras de la organización, las características contextuales y ambientales, la tecnología y los procesos internos enfocados en la optimización de las habilidades personales y el crecimiento personal y profesional continuo.

Debido a que las personas son reconocidas como el activo más importante en las instituciones, es responsabilidad de la organización y no sólo del área de talento humano gestionar, optimizar y potenciar el talento en todos los niveles de la organización, es decir, desde los niveles de alta responsabilidad hasta los operativos, el reclutamiento, desarrollo, retención, mejora y transmisión del talento, evidenciando en cada uno de los trabajadores las competencias transversales de la institución (Prieto,2013).

También es importante la protección de la vida privada del aspirante en el proceso de selección debido a se debe respetar el derecho del candidato a su individualidad y sólo se puede buscar información que está en relación a las exigencias profesionales, el candidato debe ser informado de la finalidad de los medios de selección, además también tiene derecho al tratamiento confidencial de sus datos biográficos, finalmente es importante mencionar que el proceso de selección debe estar orientado hacia beneficio de la organización pero también de los trabajadores por lo cual es de suma importancia mantener los estándares de ética y calidad en el proceso (Hernández, 2012).

**Figura 1.**

*Mapa Conceptual de los procesos*



## **PLAN DE ACCIÓN - PROCESOS APOYADOS.**

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

La pasantía se realizó desde un diseño procedimental el cual enmarca los procesos de reclutamiento y selección de personal. Se desarrolló a partir de las pautas generadas por la institución y con ellas ejecutar los procedimientos para así determinar y definir las necesidades de la empresa y el personal que la conforma. Desde la implementación de una entrevista semiestructurada y reclutamientos masivos por medio de diferentes tipos de comunicación, se cumplen los objetivos y requisiciones necesarias para generar efectividad en los procesos y cumplir a cabalidad las necesidades para ello se contó con: en el área de reclutamiento: cuñas radiales, panfletos, plataformas como el empleo y en el área de selección: seleccionar el perfil idóneo para el cargo , aplicaciones de pruebas psicotécnicas ERy CCV y entrevistas con jefe inmediato.

#### **Población.**

La empresa Operadora AVICOLA COLOMBIA S.A.S está conformada por 1000 empleados, distribuidos en las diferentes zonas en donde se realizó procesos de reclutamiento y selección las cuales fueron Santander, Norte de Santander y Atlántico.

Grafica 1

Problemáticas atendidas en la institución Operadora Avicola Colombia S.A.S

Problemáticas Atendidas desde Objetivos Planteados.	Personal Asistencial Institución.
<p>Apoyar la ejecución de procesos en reclutamiento y selección de personal en los cargos requeridos por la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficios varios planta de concentrados</li> <li>• Oficios varios planta de proceso</li> <li>• Oficios varios granja</li> <li>• auxiliares de información</li> <li>• practicantes universitarios</li> <li>• personal mantenimiento</li> <li>• aprendiz SENA</li> </ul>
<p>Procesos de inducción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo en procesos de inducción al personal que ingresa a la empresa en los diferentes cargos requeridos por la institución.</li> </ul>
<p>Aplicación de entrevistas de retiro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo en aplicación de entrevistas de retiro con el fin de conocer a fondo por que el trabajador renuncia a su cargo.</li> </ul>



## DESCRIPCIÓN DE PROCESOS

### *Inducción*

Proceso en el cual se da la bienvenida a los trabajadores a la institución. En la jornada de inducción se presentan los directivos de Operadora Avícola Colombia S.A.S seguido de ello se presentan los diferentes departamentos de la institución como lo son: seguridad y salud en trabajo, ambiental, nomina, fondo trébol, gestión humana, calidad y se presentan beneficios que reciben los empleados de OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S como lo beneficios extralegales entre otros aspectos a abordar en la jornada.

Los recursos que se implementan en inducción son: videos alusivos a las diferentes temáticas y cada departamento cuenta con una exposición en diapositivas que permiten acompañar el discurso de la información que se da a conocer.

Las personas encargadas de este proceso es la coordinadora del área de desarrollo de personal en el departamento de gestión humana, el pasante en psicología que apoya dichos proceso y por ultimo un representante de cada departamento quienes se encargan de brindar la información principal y necesaria en un área en específico.

El cierre del proceso consta de una evaluación de conocimiento de medición de eficacia la cual está elaborada con preguntas de selección múltiple y completar la

información alusiva a todos los procesos de la institución. *Capacitaciones en el Área Asistencial:*

Las capacitaciones tanto en área de conocimiento como en cultura organizacional son procesos de formación continua que permiten al empleado mantenerse actualizado de los diferentes procesos que se implementan día a día en sus áreas de trabajo con el fin de facilitar su praxis laboral y el buen manejo de los recursos.

Estos procesos se llevan a cabo con la entidad organizadora de la capacitación, ella se encargará de asignar al personal que lleve a cabo la capacitación al personal y finalmente medir la eficacia de la misma.

### **Reclutamiento y selección de personal**

Proceso en el cual se aborda el número de vacantes que se encuentran vigentes en la institución y a partir de ello se realizan las diferentes convocatorias necesarias para los diferentes cargos requeridos a nivel nacional, en donde su proceso consta de reclutar el personal que se profile al cargo, posterior a ello aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevista por psicología y al finalizar proceso entrevista por jefe inmediato.

### **Descripción Fase de Reclutamiento**

Proceso por el cual se buscan los medios para reunir los perfiles necesarios para los cargos solicitados para ello nos apoyamos de diferentes medios masivos como los son

la caja de compensación, cuñas radiales, plataformas del estado como el empleo y flyers en sitios

estratégicos en la ciudad donde sean fácilmente visibles y concurridos por el personal solicitado

### **Descripción Fase de Selección**

Procedimiento por el cual se recolectan las hojas de vida del personal que aplica a la vacante disponible por la institución y posterior a ello se continua la revisión de perfiles continuación se llama el personal para presentación de pruebas psicotécnicas, entrevista por psicología y al finalizar entrevista por jefe inmediato

### **Apoyo en proceso de reclutamiento y selección de personal:**

Identificar los lineamientos institucionales para el proceso de selección y así mismo ejecutarlos teniendo en cuenta los parámetros necesarios para dicho proceso desde la convocatoria hasta su momento de contratación.

### **Apoyo en aplicación de entrevista de retiro:**

Realizar la entrevista de retiro al personal que no continúa prestando sus servicios a la institución.

### **Realizar indicador de rotación mes a mes en el personal de la empresa OPAV:**

Con ello identificar el cargo de mayor requerimiento debido a su alto nivel de rotación.

### **Identificación del perfil adecuado para el personal requerido:**

Según su manual de funciones identificar el candidato idóneo para el cargo a desempeñar manteniendo así un nivel de satisfacción óptimo en su trabajo.

### **Estrategias para generar impacto**

- Generar estrategias de reclutamiento que permitan cumplir con los requerimientos de personal con ello se generan
- Realizar las entrevistas de retiro con el fin de conocer sus inconformidades frente a la institución y Apoyo con el personal a cargo de la supervisión de los procesos para Profundizar la dinámica laboral así mismo profundizar de manera permanente los motivos de retiro para realizar un proceso de mejora continua.

## RESULTADOS

La población cubierta por la pasante fue de 3.201 candidatos que se presentaron para aplicar a las vacantes de Operadora avícola Colombia S.A.S durante el mes de mayo, junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre para atender los requerimientos de personal de la organización y así completar el grupo de talento humano orientado a la humanización en la institución.

Para apoyar el proceso se realizaron las siguientes actividades por parte de la pasante:

- Reclutamiento de personal
- Aplicación de pruebas psicotécnicas (ERI Y CCV).
- Apoyo en procesos de selección de personal.
- Apoyo en procesos de inducción a la empresa.



**INGRESOS MES A MES Y POR CARGO DURANTE PERIODO DE PASANTÍA.**

<b>CARGO</b>	<b>MAYO</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGST</b>	<b>SEPT</b>	<b>OCT</b>	<b>NOV</b>	<b>TOTAL POR CARGO</b>	<b>%JE POR CARGO</b>
ALMACENISTA			1			1		1	0,7
APENDIZ UNIVERSITARIA		1						1	0,7
AUXILIAR AMBIENTAL			1					1	0,7
AUXILIAR DE INFORMACION						1		1	0,7
AUXILIAR PUNTO CONTACTO						1		1	0,7
AUXILIAR MANTENIMIENTO GRANJA						1		1	0,7
COORDINADOR DE CALIDAD							1	1	0,7
DIRECTOR TECNICO SANTANDER		1						1	0,7
DOMICILIARIO				1				1	0,7
FRIGORISTA			1					1	0,7
METROLOGO	1							1	0,7
OFICIOS VARIOS PLANTA				1				1	0,7
SOLDADOR						1		1	0,7
AUXILIAR MANTENIMIENTO GRANJA						2		2	1,5
			1			1		2	1,5

DOMICILIARIO PUNTO DE VENTA									
FACILITADOR DE CALIDAD					1		1	2	1,5
MERCADERISTA							2	2	1,5
OFICIOS VARIOS CONCENTRADOS					1	1		2	1,5
AUXILIAR PUNTO DE VENTA			1		2			3	2,2
APRENDIZ UNIVERSITARIO				3	2			5	3,6
OFICIOS VARIOS GRANJA		1	3	4	2	2		12	8,8
OPERADOR LOGISTICA		1	8	1	1	1	2	14	10,2
APRENDIZ SENA	1	1	5	2	2	6		17	12,4
OFICIOS VARIOS PLANTA	1	9	12	11	9	11	10	63	46,0
<b>TOTALES MES A MES</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>137</b>	
<b>%JE MES A MES</b>	<b>2,2</b>	<b>10,2</b>	<b>23,4</b>	<b>16,8</b>	<b>14,6</b>	<b>21,2</b>	<b>11,7</b>		

se pueden observar los ingresos mes a mes durante el periodo de la pasantía donde se evidencia que el mayor número de contratación fue en los cargos tales como operador logístico, aprendiz Sena y oficios varios.



**INGRESOS MES A MES POR CIUDAD DURANTE PERIODO DE PASANTÍA.**

CARGO	MAYO	JUN	JUL	AGST	SEPT	OCT	NOV	TOTAL POR CARGO	%JE POR CARGO
BARRANCABERMEJA			1					1	0,7
BARRANQUILLA			4					4	2,9
CUCUTA		1	4		1	2	1	9	6,6
BUCARAMANGA	3	13	23	23	19	27	15	123	89,8
<b>TOTALES MES A MES</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>137</b>	
<b>%JE MES A MES</b>	<b>2,2</b>	<b>10,2</b>	<b>23,4</b>	<b>16,8</b>	<b>14,6</b>	<b>21,2</b>	<b>11,7</b>		

**PROCESOS RECLUTADOS MES A MES Y POR CARGO DURANTE PERIODO DE PASANTÍA.**

CARGO	MAYO	JUN	JUL	AGST	SEPT	OCT	NOV	TOTAL POR CARGO	%JE POR CARGO
MERCADERISTA						1		1	0,1
ANALISTA SEGURIDAD Y SALUD						2		2	0,3
AMBIENTAL						3		3	0,4
CONDUCTOR			3					3	0,4
APRENDIZ SENA					5			5	0,7
AUXILIAR DE INFORMACION					1	4		5	0,7
OFICIOS VARIOS PLANTA CONCENTRADOS					1	5	2	8	1,0
AUXILIAR PUNTO DE VENTA			4	6				10	1,3
FACILITADOR DE CALIDAD	2	4		1	4			11	1,4
AUXILIAR MANTENIMIENTO	4	1	3	1	6			15	2,0
APRENDIZ UNIVERSITARIO	1	18	4	1				24	3,1
OFICIOS VARIOS GRANJA	5	25	5	13	13	15	13	89	11,6
	33	108	137	125	111	75		589	77,0

OFICIOS VARIOS PLANTA PROCESOS									
<b>TOTALES MES A MES</b>	<b>45</b>	<b>156</b>	<b>156</b>	<b>147</b>	<b>141</b>	<b>105</b>	<b>15</b>	<b>765</b>	
<b>%JE MES A MES</b>	<b>5,9</b>	<b>20,4</b>	<b>20,4</b>	<b>19,2</b>	<b>18,4</b>	<b>13,7</b>	<b>2,0</b>		

**PROCESOS APLAZADOS MES A MES Y POR CARGO DURANTE PERIODO DE PASANTÍA.**

CARGO	MAY	JUN	JUL	AGST	SEPT	OCT	NOV	TOTAL POR CARGO	%JE POR CARGO
CONFLICTO DE INTERESES			1					1	0,0
ESTUDIA		1		1	1	1		4	0,2
ANTECEDENTES		4	3		2			9	0,4
ESTUDIO REPUTACIONAL	2	5	3	1	2	4		17	0,7
SEGUNDA ENTREVISTA		1	7	1	1	7		17	0,7
IMPOSIBLE COMUNICACIÓN TELEFONICA	2	19	18	3	2	2		46	1,9
REINGRESO		6	2	6	10	36	3	63	2,6
NO ASISTE A ENTREVISTA	3	19	18	9	10	8		67	2,8
EDAD		11	20	11	12	25	1	80	3,3
EXÁMENES MÉDICOS	6	24	22	16	9	4		81	3,3
DESERCIÓN O RETIRO DEL PROCESO	6	41	9	15	4	13		88	3,6
CUPO LIMITADO DE VACANTES	10	35	13	16	15	50	4	143	5,9
SIMIT	10	25	76	28	25	27		191	7,8

NO CUMPLE CON PERFIL	1	43	75	16	16	159	8	<b>318</b>	<b>13,1</b>
LIBRETA MILITAR	42	85	145	41	20	11		<b>344</b>	<b>14,1</b>
PRIMERA ENTREVISTA	68	163	145	176	188	212	14	<b>967</b>	<b>39,7</b>
<b>TOTALES MES A MES</b>	<b>150</b>	<b>482</b>	<b>557</b>	<b>340</b>	<b>318</b>	<b>560</b>	<b>30</b>	<b>2436</b>	
<b>%JE MES A MES</b>	<b>6,2</b>	<b>19,8</b>	<b>22,9</b>	<b>14,0</b>	<b>13,1</b>	<b>23,0</b>	<b>1,2</b>		

En los procesos aplazados mes a mes por cargo durante el periodo de la pasantía se relaciona el mes de junio y julio con mayor porcentaje de personal en donde se evidencia que no continúan proceso de selección por primera entrevista y en menor porcentaje por conflicto de intereses.

En cuanto a los procesos de inducción se apoyaron durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre del personal a ingresa a la institución después de ello la empresa realiza una restructuración en el mismo.

## **DISCUSIÓN**

En la presente práctica de psicología organizacional en el departamento de gestión humana en Operadora Avícola Colombia S.A.S. se evidencia la disposición del procedimiento en el departamento de Gestión Humana para realizar lo planteado.

En primera instancia es de suma importancia la sensibilización con los trabajadores en el departamento de Operadora Avícola Colombia S.A.S. Los valores organizacionales sirven de guía a los miembros de las organizaciones para realizar sus tareas y puesta en práctica la transparencia en todos los procesos que fortalecen el buen desempeño de la organización, satisfaciendo intereses individuales y colectivos, tanto de la organización como de la sociedad. La pasantía tiene como objetivo proponer estrategias que fortalezcan los procesos de reclutamiento y selección de persona con el fin de aumentar la productividad, en beneficio de la empresa, trabajadores, clientes y sociedad.

Los valores organizacionales sirven de guía a los miembros de las organizaciones para realizar sus tareas y su puesta en práctica coadyuva a la transparencia en todos los procesos que fortalecen el buen desempeño de la organización, satisfaciendo intereses individuales y colectivos, tanto de la organización como de la sociedad. La pasantía tiene como objetivo proponer estrategias para fomentar los valores organizacionales que se consideran que tienen mayor influencia en la productividad, en beneficio de la empresa, trabajadores, clientes y sociedad su, aplicación en

técnicas y habilidades eficaces e invertir en formación profesional de las personas encargadas de realizar el proceso de selección por competencias cómo lo indica (Corral, 2007).

Con relación a la teoría, la planeación del proceso de selección de personal es clave para lograr el éxito del mismo, por lo cual se identifica que en la institución Operadora Avícola Colombia S.A.S están planteadas las competencias requeridas para los distintos cargos, por ejemplo, orientación al cliente, compromiso, trabajo en equipo, adaptabilidad, comunicación y atención al detalle, lo que direcciona estratégicamente la evaluación conductual y el análisis de cada uno de los aspirantes, otro aporte que también se realiza desde la institución es la aplicación de pruebas psicotécnicas estandarizadas al contexto colombiano, la cual permite reducir tiempo, evaluar con calidad al candidato y realizar una fidelización del capital humano, en general la planeación se manifiesta de manera correcta en la institución Operadora Avícola Colombia S.A.S por medio del proceso de selección de personal que desde sus primeras fases se realiza de manera estandarizada, sistematizada, ajustada al contexto colombiano y a las normas institucionales lo cual genera un valor agregado.

Otro factor importante para analizar son las competencias que se deben evidenciar desde los profesionales del área de gestión humana que promueven una cultura organizacional transversal en la institución. Según Calderón y Naranjo (2004) existen cuatro tipos de categorías generales, la primera categoría se refiere a competencias personales transferibles que se evidencia por medio de la habilidad de comunicación, trabajo en equipo, orientación al logro, toma de decisiones, capacidad negociadora y aprendizaje continuo, la segunda es la competencia técnica

o profesional, se evidencia en el manejo de prácticas de Talento humano, conocimiento del negocio y gestión cultural, la tercera es la competencia de gestión que se manifiesta en el pensamiento estratégico, orientación al cliente, gestión del cambio y liderazgo, y la última competencia general es la social la cual se evidencia por medio de la sensibilidad social, capacidad de interrelación y el autocontrol.

A partir de ello se puede analizar la relevancia de promover una serie de competencias en los aspirantes para la institución desde la cultura organizacional como factor clave en el proceso de selección de personal.

A manera de conclusión se resalta la importancia del óptimo desempeño del psicólogo organizacional de gestión humana en los procesos, ya que es el instrumento intermediador entre la identificación de las competencias personales y profesionales del personal y su adecuación a su sitio de trabajo en la institución. De igual manera se evidencia el asertividad en los procesos de selección como se realizó en la institución Operadora Avícola Colombia S.A.S es un factor que aumenta la estabilidad organizacional en los procesos de un mejoramiento continuo en el ámbito labor.

Finalmente, no se pudo levantar el indicador de rotación en la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S por directrices institucionales sin embargo la información principal para realizarlo se tiene por ende la recopilación de los datos se encuentra en su totalidad para realizar su debido proceso.

## CONCLUSIONES

Se puede concluir que los objetivos expuestos en este plan de trabajado se cumplen a cabalidad dando como resultado el apoyo de los procesos en el área de gestión humana en la institución Operadora Avícola Colombia S.A.S con óptimos resultados si se lleva a cabo según las pautas establecidas en el mismo.

Es importante realizar el análisis de las entrevistas de retiro ya que de ellas nos permiten generar un resultado oportuno y efectivo para el área donde se estén presentando dificultades tales como que el personal que renuncia y no trabaja dentro de la planta no se realiza entrevista de retiro , no obstante es de suma importancia el poder generar estrategias que ayuden a mitigar la rotación del personal en las diferentes áreas de la empresa, se evidencia que la Gran mayoría de personal que rota contantemente es el área de producción puesto que su rotación es visible y de gran impacto para la institución .

## RECOMENDACIONES

- Se considera importante la implementación de una prueba psicotécnica que permita ahondar en competencias y actitudes claves para el personal que aspira a las vacantes requeridas por la institución.
- Es importante la realización de la entrevista de retiro de los trabajadores que se encuentran haciendo sus labores fuera de la planta de procesos como los son en granja de tal manera que permitan conocer a fondo su motivo de renuncia.
- Implementar programas de clima laboral en áreas donde es necesario fortalecer la comunicación asertiva y desempeño del trabajador para generar mayor productividad a la institución.
- levantar el indicador de rotación para realizar un diagnóstico e intervención que realmente beneficie a la institución



## REFERENCIAS

- Albajari, V., & Mames, S. (2013). *La evaluación Psicológica en la Selección de Personal: perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas – 1 Ed.* Buenos Aires: Paidós.
- Alcaldía Bogotá. (S.f.). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Alcaldía Bogotá. (2012). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981>
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimiento de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Elsevier, 31*, 79-89.
- Bachenheimer, H. (2002). Selección de Personal. Universidad Javeriana. 1-5. Recuperado de [http://drupal.puj.edu.co/files./OI050\\_Herman\\_0.pdf](http://drupal.puj.edu.co/files./OI050_Herman_0.pdf).
- Barrera, D.A. (2015). Apoyo al proceso de reclutamiento y selección de personal en Listos S.A empresa líder en prestaciones de servicios temporales (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.
- Bobadilla, L (s.f). Desarrollo organizacional: claves para mantener la motivación de los empleados. Gestión.org. Recuperado de: <https://www.gestion.org/formacion-empresarial/42815/la-importancia-del-desarrollo-organizacional-do/>
- Bretones, F.D & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En M.A Mañas & A. Delgado. Recursos humanos. Madrid: Pirámide, pp 101-134.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

- Higuera, S.C. (2016). Apoyo en el proceso de selección de personal en Copservir Ltda, La Rebaja Droguería (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.
- Martin, X., Segredo, A .M., & Perdomo, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295.
- Naranjo, R. (2012). El Proceso de selección contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento y Gestión*, 32, 83-114.



## Anexo 2.

Asegúrese de responder los 81 ítems

1	Nunca he desobedecido una ley.	V	F	22	Todas las personas nacen con algo de deshonestidad.	V	F
2	La gente que alguna vez roba, impulsivamente algo de un local comercial, no es deshonesto realmente.	V	F	23	Pescar es muy divertido.	V	F
3	Disfruto viendo Televisión.	V	F	24	No me gusta arriesgarme.	V	F
4	A veces me pongo muy ansioso.	V	F	25	Me gusta conocer nuevos lugares.	V	F
5	MI vida ha sido buena.	V	F	26	No me gusta estar solo.	V	F
6	No me gusta ver en televisión programas que me hagan pensar en temas complicados.	V	F	27	Siempre me mantengo informado de lo que pasa en el mundo.	V	F
7	A veces pienso que trabajo demasiado.	V	F	28	La mejor manera de tratar a la gente desagradable es quedarse tranquilo e ignorarla.	V	F
8	Disfruto escuchando música.	V	F	29	Leer me ayuda a relajarme.	V	F
9	Me gusta más la lectura que el deporte.	V	F	30	Me resulta fácil hablar con extraños.	V	F
10	Cuando alguien no hace las cosas a mi manera, me resulta difícil ser amable con él.	V	F	31	Trabajar duro hace bien.	V	F
11	Nunca pierdo la calma.	V	F	32	Yo gritoneo a la gente que me molesta.	V	F
12	Si uno trabaja duro y cumple con su trabajo, por lo general las cosas salen bien.	V	F	33	La mayoría de las veces creo que las cosas no resultarán como yo quiero.	V	F
13	Siempre necesito saber que puedo alejarme de las cosas, cuando la tensión empieza a aumentar.	V	F	34	Si creo que una situación va a ser de mucha tensión trato de evitarla.	V	F
14	Disfruto yendo a un bar después del trabajo.	V	F	35	Mi comportamiento no cambia cuando estoy en una fiesta.	V	F
15	Voy a fiestas cuando siento deseos de hacerlo.	V	F	36	Me gusta ver los eventos deportivos.	V	F
16	MI vida social es mejor si voy a un bar.	V	F	37	Normalmente duermo mejor cuando bebo alcohol o después de ir a una fiesta.	V	F
17	Ir al cine es más entretenido que ver Televisión.	V	F	38	La paso mejor cuando estoy con otras personas.	V	F
18	Leer el diario es una pérdida de tiempo.	V	F	39	Cuando no tengo otra cosa que hacer, me gusta soñar despierto.	V	F
19	Tengo más sentido del humor que la mayoría de la gente que conozco.	V	F	40	En general, los que más reclaman son los que más ayuda obtienen.	V	F
20	Tengo resistencia y soy menos sensible que la mayoría de la gente que conozco.	V	F	41	Me resulta más difícil hacer las cosas ahora que antes.	V	F
21	Me gusta hacer cosas que muchos consideran peligrosas.	V	F	42	Fumar es malo para la salud.	V	F

Copyrights © 1986, Bay State Psychological Associates, Inc.

225 Friend Street, Boston, MA 02114

Diseñado por VVA CONSULTING GROUP INC SPA

Impresión exclusiva de muestra.

Se prohíbe toda reproducción total o parcial de este cuestionario sin el permiso escrito y expreso del propietario de los Derechos Bay State Psychological Associates.

### Anexo 3.



### E.R.I.



Asegúrese de responder los 81 ítems

43.	A menudo me siento cansado en la mañana.	V	F	63.	Algunos amigos piensan que soy muy nervioso.	V	F
44.	No soy tímido ni vergonzoso.	V	F	64.	A veces rechazo invitaciones para ir a bares.	V	F
45.	Entiendo que alguien puede acostumbrarse a robar alguna mercadería de locales comerciales, sin querer hacerlo realmente.	V	F	65.	Soy una persona fácil de llevar, no hay muchas cosas que me afecten.	V	F
46.	La gente no se da cuenta de lo fácil que es para los empleados vender secretos de su empresa a la competencia.	V	F	66.	El ejercicio me hace sentir mejor.	V	F
47.	Escuchar música es una buena forma de relajarse.	V	F	67.	Soy la clase de persona que le gusta llamar la atención.	V	F
48.	Conversando las cosas puedo salir de cualquier situación.	V	F	68.	He advertido unos cambios recientes en mi cuerpo.	V	F
49.	Me gusta pasar mi tiempo al aire libre.	V	F	69.	No me gustan las armas.	V	F
50.	No se puede tener éxito sin tener confianza en sí mismo.	V	F	70.	Me siento más seguro cuando me quedo tranquilo en un lugar.	V	F
51.	Tengo mucho cuidado con lo que como.	V	F	71.	La mayoría de la gente reconoce cuando alguien hace algo por ellas.	V	F
52.	Los cajeros de las tiendas a menudo hacen descuentos a sus amigos.	V	F	72.	La mayoría de la gente trabaja duro.	V	F
53.	La gente no me aprecia.	V	F	73.	Trato de ser justo con los demás.	V	F
54.	He mentido cuando consideré que eso era lo mejor.	V	F	74.	Hago muchas cosas, no sólo porque sea divertido hacerlas.	V	F
55.	Cuando me sobra algo de dinero lo ahorro.	V	F	75.	A veces mis ideas sobre algo, cambian sin motivo aparente.	V	F
56.	Soy muy feliz en mi vida familiar.	V	F	76.	Los empleados que roban en sus empresas son sólo delincuentes comunes.	V	F
57.	Normalmente encuentro la vida estimulante.	V	F	77.	Las cosas me van a resultar bien.	V	F
58.	Aprendo más haciendo que leyendo.	V	F	78.	La gente me dice que soy demasiado serio.	V	F
59.	La mayoría de las personas hace por otros solamente lo que quieren que otros hagan por ellos.	V	F	79.	Me comporto igual en mi casa que cuando estoy de visita.	V	F
60.	Paso un rato agradable con la gente que conozco en los bares.	V	F	80.	A veces solo quiero alejarme de todos.	V	F
61.	La gente con la que me cruzo en la calle a veces me mira raro.	V	F	81.	He respondido todas las preguntas de este cuestionario.	V	F
62.	A veces me pongo realmente ansioso y excitado por nada.	V	F				

Copyrights © 1996, Bay State Psychological Associates, Inc.  
 225 Friend Street, Boston, MA 02114  
 Diseñado por VCA CONSULTING GROUP INC SPA  
 Impresión exclusiva de muestra.

Se prohíbe toda reproducción total o parcial de este cuestionario sin el permiso escrito y expreso del propietario de los derechos Bay State Psychological Associates.

## Anexo 4.



## TEST DE EVALUACIÓN



### INSTRUCCIONES

- Este cuestionario contiene una serie de preguntas que evalúan sus intereses y valores.
- No existen respuestas correctas o incorrectas, por lo cual debe responder a conciencia de acuerdo a su propia opinión.
- Usted debe responder sólo lo verdadero para usted, por lo cual debe ser lo más sincero posible.
- Recuerde que usted debe escoger sólo una alternativa para cada pregunta.
- Cuando responda las preguntas del cuestionario, intente escoger la alternativa que primero le viene a la mente. No dedique mucho tiempo en pensar en la pregunta.
- Responda todas las preguntas y no se salte ninguna. Si desea modificar una respuesta, marque sobre la alternativa que desea seleccionar un "✓", y una "X" sobre la alternativa que no desea seleccionar.

- **PARA COMPLETAR DEBE LLENAR LA HOJA DE RESPUESTAS**
- **NO RAYE ESTE CUESTIONARIO**


- **Recuerde: Al terminar revise si por equivocación dejó alguna pregunta sin responder y complétela.**

### RESPONDA ATENTAMENTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

#### Sección 1

1. Me describiría como:
  - A. Satisfecho(a) con lo que tengo
  - B. A veces quiero más
  - C. Siempre quiero más
2. Me gusta más:
  - A. Pasar una tarde ocupado(a) en una tarea sencilla
  - B. Estar en una fiesta o reunión animada
  - C. Estar con otros viendo televisión en la tarde
3. Normalmente, me gusta estar en medio de:
  - A. Mucha actividad
  - B. Poca actividad
  - C. Alguna actividad
4. Comenzar a hablar con extraños me resulta:
  - A. Muy difícil
  - B. Poco difícil
  - C. Sin problemas
5. Escoga la opción que mejor lo(a) represente:
  - A. Soy fuerte
  - B. Soy cariñoso(a)
6. En mi vida personal, decido lo que me propongo:
  - A. Siempre
  - B. La mayoría de las veces
  - C. A veces
7. ¿Cuán bien entiende usted lo que hace a las personas preferir algo?
  - A. No muy bien, me resulta difícil entender a los demás.
  - B. Bastante bien, pero a veces me equivoco.
  - C. Bastante bien
8. En los últimos cinco años mis ingresos económicos:
  - A. Han aumentado considerablemente
  - B. Han fluctuado (suben y bajan)
  - C. Han permanecido iguales
9. Sé lo que pierdo la gente incluso antes que me lo digan.
  - A. Frecuentemente
  - B. A veces
  - C. Pocas veces
10. Prefiero trabajar en cosas que sean:
  - A. Difíciles
  - B. Algo fáciles
  - C. Sin dificultades
11. Me gustan las reuniones donde hay gente y ruido.
  - A. Frecuentemente
  - B. A veces
  - C. Casi nunca
12. Disfruto hablando frente a grupos grandes.
  - A. Sí
  - B. No estoy seguro(a)
  - C. No
13. En la mañana:
  - A. Me toma un rato el levantarme
  - B. Generalmente me gusta dormir un poco más
  - C. Me levanto inmediatamente
14. Si fuera abogado(a), trabajaría mejor:
  - A. Reuniendo información para un caso
  - B. Preparando el caso
  - C. Presentando oralmente el caso ante el jurado
15. Disfruto sólo por diversión.
  - A. Frecuentemente
  - B. A veces
  - C. Casi nunca
16. En el pasado he tomado muchos riesgos en mi carrera laboral.
  - A. Sí
  - B. No estoy seguro(a)
  - C. No

Anexo 5.

	<b>FORMATO DATOS ENTREVISTA</b>		Código: GHP-FDE1-02
			Versión: N°01
			Página: 1 de 2

Nombre Completo:	
Fecha de nacimiento	
Lugar de nacimiento	
Edad:	
Cédula de Ciudadanía:	
Lugar y fecha de expedición de la cédula	
Dirección :	
Barrio y Municipio:	
Teléfono / Celular:	
Correo Electrónico:	
Estado Civil:	
Número de Hijos:	
Estatura:	
Talla (zapatos, pantalón y camisa):	
Expectativas, Metas y Motivación Personal:	
¿Quién lo recomienda de la empresa?	
¿Ha trabajado previamente con nosotros?	
¿Algún familiar suyo trabaja actualmente con nosotros?	
Valores que lo Caracterizan:	
Cargo al que aspira	
Grupo sanguíneo (RH)	
¿Convive usted con algún tipo de ave? ¿Cuál?	

TRAYECTORIA ACADÉMICA			
ESTUDIOS	ESTABLECIMIENTO	TÍTULO (Obtenido o en Curso)	FECHA DE TERMINACIÓN
Bachillerato			
Técnicos			
Tecnológico			
Universitarios			
Postgrado			
Otros			
Actuales con horario			

ÁREA FAMILIAR (marque con una x)				Teléfono de contacto
¿Vive solo?		SI:	NO:	
¿Aporta usted económicamente en el hogar?		SI:	NO:	
Personas con las cuales vive o familia nuclear en caso de vivir solo				
Nombre	Parentesco	Edad	Ocupación	

Anexo 6.

	<b>FORMATO DATOS ENTREVISTA</b>	Código: GHP-FDE1-02
		Versión: N°01
		Página: 2 de 2

ÚLTIMA REFERENCIA LABORAL				
¿Es su primera experiencia laboral formal?		SI:	NO:	
Nombre de la última empresa donde trabaja o trabajó				
Nombre de la persona que da la referencia				
Nombre del cargo que ocupaba				
Jefe inmediato				
Fecha de ingreso				
Fecha de retiro				
Contacto de la empresa (teléfono/celular)				
Funciones que realizaba				
Cómo califica su desempeño	Excelente:	Bueno:	Regular:	Malo:
Motivo del retiro				
¿Lo volvería a contratar?		SI:	No:	

REFERENCIA PERSONAL	
Nombre de la persona que da la referencia	
Parentesco	
Tiempo que lo conoce	
Concepto que la referencia tiene del candidato	

OBSERVACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN
Firma del evaluador



## Anexo 7.



### SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN A CANDIDATOS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES POR PARTE DE OPAV COLOMBIA S.A.S.

En cumplimiento de la Ley 1581 de 2010, solicitamos su autorización para iniciar o continuar tratando los datos personales que nos proporciona. Para ello le damos a conocer las políticas para el Tratamiento de esta información que le serán aplicables, la forma de acceder a los mismos y las finalidades del tratamiento que se le pretende dar a sus datos personales:

1. Responsable del tratamiento de datos personales: OPAV COLOMBIA S.A.S., domiciliada en Envigado (Ant.), ubicada en la Carrera-48 # 37 A Sur 89-quinco (7º) piso del Edificio Administrativo en Envigado (Ant.), correo electrónico: [protecciondatos@opav.co](mailto:protecciondatos@opav.co), Línea Gratuita Nacional: 01 8000 42 78 08.
2. Tratamiento de los datos personales que obtenemos. La información recopilada por OPAV COLOMBIA S.A.S. es utilizada por ésta y podrá ser compartida con terceros encargados de la información, otros integrantes de su conglomerado económico, aliados estratégicos y terceros. Excepcionalmente, podrá ser cedida, transferida o transmitida en el territorio nacional o al exterior manteniendo su confidencialidad, seguridad y protección. El tratamiento se podrá efectuar mediante procedimientos automatizados, informáticos, manuales, mecánicos, digitales o electrónicos o mediante una combinación de los más de éstos. El tratamiento podrá incluir operaciones sobre datos personales, tales como: recolección, almacenamiento, conservación, organización, consulta, uso, evaluación, actualización, bloqueo, circulación, reproducción, destrucción, supresión, cesión, transferencia o transmisión a terceros, y en general, su procesamiento.
3. Finalidad. 3.1. Finalidad común a todos los grupos de interés y terceros en general: Desarrollo del objeto social, Cumplimiento de disposiciones legales y obligaciones contractuales, Cumplimiento de órdenes y requerimientos de autoridades estatales y judiciales, Cumplimiento y determinación de políticas empresariales, Verificación de identidad y ubicación, Organización, sistematización y archivo de los datos proporcionados, Gestión legal, administrativa o judicial, Desarrollo de actividades de responsabilidad social, bienestar o generación de beneficios, Comunicación y contacto, Envío de información, Reportes a entidades públicas o particulares, Actividades de control interno y auxiliarías, Vigilancia, monitoreo, control y seguridad de los establecimientos, plantas, oficinas, instalaciones, bienes y de las personas que los utilizan, Compartir información con sociedades pertenecientes al mismo conglomerado, matrices, subsidiarias o aliados estratégicos para darle gestión a la necesidad del titular, Consulta para prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo. 3.2. Interesados o candidatos en procesos de selección. Envío de comunicaciones relacionadas con el proceso de selección, consulta o actualización de la información, Cumplimiento de deberes legales, Confirmación de la veracidad de la información proporcionada, consulta de referencias, consulta de antecedentes en bases de datos oficiales, Verificación y valoración de la identidad académica, laboral y personal del interesado o candidato para acceder al cargo, Entrega de información a las autoridades judiciales, administrativas o particulares en ejercicio de funciones públicas, Entrega de información a terceros que apoyan el proceso de selección para su verificación, análisis y valoración.
4. Datos Sensibles. Es facultativo del Titular responder preguntas que versen sobre temas de edad y sobre datos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promuevan intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. Para las finalidades relacionadas en el numeral 3 de esta autorización, OPAV COLOMBIA S.A.S. solicitará, tratará o tendrá contacto con los siguientes datos sensibles: aplicación de pruebas psicométricas, de aptitud laboral e idoneidad personal; pertenencia a organizaciones sociales; datos biométricos, particularmente huellas digitales, fotografías y/o videograbaciones en sus instalaciones; exámenes médicos de ingreso.
5. Derechos de los titulares de datos personales. El titular de datos personales alojados en las bases de datos de OPAV COLOMBIA S.A.S. tendrá los siguientes derechos:
  - Consultar, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los Responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros, frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado.
  - Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 de la Ley 1581 de 2010.
  - Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales.
  - Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifique, adicione o complemente.
  - Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocación y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento el Responsable o Encargado han incurrido en conductas contrarias a esta ley y a la Constitución.
  - Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.
6. Mecanismos para el conocimiento de La Política y sus cambios. Cualquier cambio sustancial en la Política de Tratamiento y Protección de Datos personales será comunicado oportunamente a los titulares de los datos personales de una manera eficiente, entendida como aquella que OPAV COLOMBIA S.A.S. usa en el curso ordinario de su interacción con los Titulares, a quienes se hará saber que el texto actualizado de La Política se mantendrá publicada en el sitio web de OPAV COLOMBIA S.A.S. Además, La Política se podrá poner en conocimiento de sus destinatarios mediante mensajes de datos o por salidas efectuadas a OPAV COLOMBIA S.A.S.

#### AUTORIZACIÓN

Una vez enterado de la información anterior, me permito manifestar que es mi voluntad autorizar expresamente a OPAV COLOMBIA S.A.S. para que en el curso del tratamiento de los datos personales que le he proporcionado y le proporcionaré de acuerdo con su Política para el Tratamiento y Protección de Datos Personales.

Manifiesto que la información personal que de manera voluntaria he proporcionado y proporcionaré es veraz y actual. Me comprometo a consultar e informarme sobre la Política General para el Tratamiento y Protección de Datos Personales y autorizo a que OPAV COLOMBIA S.A.S. la modifique, informándome de esta situación mediante mensaje de datos o en su sitio web.

Nombre del Candidato:

Documento de identificación

Correo Electrónico