

Apoyo a los procesos de selección en la Cooperativa de  
Transportadores de Santander Ltda

Álvaro Andrés Nieves Amado

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela De Ciencias Sociales  
Facultad De Psicología  
Bucaramanga  
2018



Universidad  
Pontificia  
Bolivariana

Seccional Bucaramanga  
Escuela de Ciencias Sociales  
Facultad de Psicología

Apoyo a los procesos de selección en la Cooperativa de  
Transportadores de Santander Ltda

Trabajo de grado para optar al título de psicólogo  
Álvaro Andrés Nieves Amado

Asesora de trabajo de grado  
Ps. Sandra Salamanca Velandia

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela De Ciencias Sociales  
Facultad De Psicología  
Bucaramanga, Colombia

2018



## Tabla de contenido

Resumen .....	6
Abstract .....	7
1. Introducción .....	8
2. Objetivos .....	9
1.1. Objetivo General.....	9
2.2. Objetivos Específicos .....	9
3. Contextualización de la empresa.....	10
4. Marco Teórico .....	12
5. Metodología .....	17
5.1. Participantes .....	18
5.2. Instrumentos.....	18
5.3. Procedimiento .....	19
6. Resultados .....	21
6.1. Procesos de selección administrativos y operativos.....	21
6.2. Curso conductores nuevos.....	29
6.3. Actualización de procesos psicosociales.....	31
6.4. Actividades satélite.....	32
7. Discusión .....	34
8. Conclusiones .....	35
9. Sugerencias.....	36
10. Referencias .....	37
Anexos.....	39



## Lista de Tablas

Tabla 1. Población cubierta.....	18
Tabla 2. Procesos de Selección Julio.....	21
Tabla 3. Procesos de Selección Agosto.....	22
Tabla 4. Procesos de Selección Septiembre.....	24
Tabla 5. Procesos de Selección Octubre.....	25
Tabla 6. Procesos de Selección Noviembre.....	27
Tabla 7. Procesos de selección Diciembre.....	28
Tabla 8. Resultado de curso conductores Julio a Diciembre 2017.....	30



## Lista de Figuras

Figura 1. Consolidado procesos de selección Julio 2017.....	28
Figura 2. Consolidado procesos de selección Agosto 2017.....	28
Figura 3. Consolidado procesos de selección Septiembre 2017.....	28
Figura 4. Consolidado procesos de selección Octubre 2017.....	28
Figura 5. Consolidado procesos de selección Noviembre 2017.....	28
Figura 6. Consolidado procesos de selección Diciembre 2017.....	28
Figura 7. Curso de conductores Julio a Diciembre 2017.....	28
Figura 8. Resultados de actualización proceso según tipo de prueba.....	29
Figura 9. Resultados de actualización proceso según categoría.....	29
Figura 10. Resultados ausentismos según motivo de permiso.....	30
Figura 11. Consolidado ausentismos laborales Julio a Diciembre 2017.....	30



### RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** APOYO A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTANDER LTDA

**AUTOR(ES):** ALVARO ANDRES NIEVES AMADO

**PROGRAMA:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** SANDRA SALAMANCA VELANDIA

### RESUMEN

En Copetran, la Coordinación de Recursos Humanos posee el departamento de Psicología quienes son los encargados de seleccionar el talento humano requerido para su sede principal en Bucaramanga y 78 agencias a nivel nacional en cargos administrativos, y operativos. El reclutamiento se realiza en diversos canales de difusión web y también con el apoyo de Temporing S.A., bolsa de empleo que se encarga de la contratación de empleados para cargos de nivel auxiliar y asistencial. En lo concerniente al proceso de selección se ejecutan las fases de reclutamiento, verificación de referencias, aplicación de pruebas psicotécnicas, realización de entrevista y emisión de concepto psicosocial que es el documento que habilita al candidato para continuar el proceso de contratación en el área de Nomina o al conductor en el área de Contratos. Durante el transcurso de la pasantía se evidenció la importancia de cumplir los protocolos establecidos por la empresa ya que durante las fases de reclutamiento y verificación de referencias se logra identificar con mayor rapidez, aquellos candidatos no aptos según el perfil del cargo requerido.

### PALABRAS CLAVE:

Selección de personal, Recursos Humanos, Copetran

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



#### GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** SUPPORT FOR THE SELECTION PROCESSES IN THE COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTANDER LTDA

**AUTHOR(S):** ALVARO ANDRES NIEVES AMADO

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** SANDRA SALAMANCA VELANDIA

#### ABSTRACT

The Human Resources department at Copetran company comprises the psychology area. This field is in charged of selecting the required human talent for administrative and operative jobs at the head office in Bucaramanga and 78 agencies in the rest of the country. The selection process is done through different broadcast media and with the help of the employment office Temporing S.A., this organization is in charged of hiring people for some jobs. Regarding the selection process, there are four stages that take place: recruitment of personnel, application of psycho- technical tests, interviews and the emission of the psychosocial document that enables the candidate to continue the process of hiring in the human resources department. Throughout the internship, it was evidenced the importance of accomplishing the protocols required by the company. During the recruitment and checking of references stages it could be identified in a faster way unsuitable candidates for any particular job.

#### KEYWORDS:

Selection process, Human resources, Copetran

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK



## 1. INTRODUCCIÓN

En el presente informe se evidencia el proceso de pasantía realizado en la Cooperativa Santandereana de Transportadores Limitada (COPETTRAN), la cual es una empresa líder en el sector de transporte de pasajeros, carga, encomiendas, giros, cuenta con una agencia de turismo, y brinda confort, seguridad y calidad en todos sus servicios. Esta organización presta sus servicios a nivel nacional, cuya sede central está ubicada en Bucaramanga y con 78 agencias en todo el país. Así mismo, posee clientes como Ecopetrol para quienes realiza el transporte de carga líquida, y también posee participación en el proyecto Drummond con el transporte de carga seca, carga líquida y servicio especial de pasajeros.

Uno de los objetivos organizacionales de Copetran, consiste en prestar servicios de calidad y eficiencia a sus clientes y usuarios; para ello, desde la Coordinación de Recursos Humanos se realiza un exhaustivo proceso de contratación de talento humano calificado a nivel administrativo y operativo en las diferentes áreas de la empresa. Teniendo en cuenta la importancia del ingreso de personal idóneo a cada una de las vacantes, el departamento de psicología realiza los procesos de selección para el personal administrativo y operativo para las agencias a nivel nacional, el proyecto Drummond y Ecopetrol. Y la selección de los conductores de carga seca, carga líquida y pasajes según el tipo de vehículo a conducir. Es entonces cuando se abre el espacio al pasante de psicología, quien realizará sus funciones interviniendo directamente en el proceso de selección haciendo uso de sus conocimientos y destrezas adquiridas en la formación académica para cubrir cada una de las vacantes requeridas.

La metodología para la realización de los procesos de selección en Copetran se ha establecido así: Para cargos Administrativos y operativos: El jefe inmediato reporta la vacante a la Coordinación de Recursos Humanos quien aprueba el inicio del proceso, se realiza la publicación de la oferta según el perfil del cargo, recepción de hojas de vida, análisis y selección de currículos que cumplan el perfil requerido, confirmación de referencias laborales y/o personales, citación de candidatos para aplicación de pruebas psicotécnicas, calificación de las mismas y realización de entrevista, se selecciona el candidato idóneo emitiendo el concepto psicosocial para continuar el proceso de contratación. Para la contratación de conductores se ha



establecido un cronograma en el cual se realiza el curso de contratación mes a mes que coincide con las pruebas que se realizan en la escuela de conducción y el cual inicia con la recepción de las hojas de vida, verificación de antecedentes y de referencias laborales, citación al curso según la fecha establecida en el cual se realiza la aplicación de pruebas teóricas, psicotécnicas y la entrevista de selección, así mismo en la misma fecha se realiza la inducción a la empresa, y el departamento de psicología emite los conceptos psicosociales de los candidatos aprobados para conductor en cada una de las categorías (carga seca, líquida o pasajes); paso seguido se aplican las pruebas prácticas en Copetran y se realiza el curso de 3 días en la escuela de conducción.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General:

- Apoyar los procesos de selección para los cargos administrativos y operativos de las agencias a nivel nacional en la Cooperativa de Transportadores de Santander LTDA.

### 2.2. Objetivos Específicos:

- Realizar el proceso de selección en sus fases de reclutamiento, verificación de referencias laborales, aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevista; obteniendo los candidatos idóneos para las vacantes de contratación directa en los cargos administrativos y operativos a nivel nacional.
- Gestionar la selección de candidatos a vacantes operativas a través de la bolsa de empleo Temporing nivel nacional.
- Realizar la inducción a empleados nuevos sobre las funciones de la coordinación de recursos humanos.



### 3. CONTEXTUALIZACION DE LA EMPRESA

La Cooperativa Santandereana de Transportadores Limitada “COPETRAN”, es una sociedad dedicada a la industria del transporte desde el día 29 de diciembre de 1942, fecha en la que obtuvo personería jurídica con el número 0773 del ministerio de economía y registrada en la cámara de comercio de la ciudad de Bucaramanga con el número 05-001186-03 del 23 de septiembre de 1949.

Su historia inicia a principios de 1942, en las calles de Bucaramanga, había un grupo de 3 propietarios de buses con carrocería de madera y camiones de todos los estilos, que se reunían a conversar mientras esperaban que les saliera un trayecto. Fue entonces el Gobernador del departamento, el Doctor Arturo Santos, quien tomó la idea de conformar una cooperativa enfocando su apoyo decisivo y necesario a los transportadores, pues en aquel entonces, el cooperativismo se encontraba en etapa incipiente, fundar una empresa de ese tipo era supervisado muy de cerca por las autoridades del sector. En la notaría primera de Bucaramanga, hay copia del acta de fundación de la “Cooperativa” de unión económica santandereana, aparecen las firmas de 22 socios, que en presencia del Gobernador Santos y el Alcalde municipal de Bucaramanga, Valentín González, manifiestan constituirse en junta de fundadores de la cooperativa, el acta tiene la fecha 29 de septiembre de 1942. Para octubre del mismo año ya había 692 socios. El ministro de economía, aprobó los estatutos de la cooperativa y le concedió personería jurídica, pudiendo funcionar en los siguientes renglones: Sección de transporte de carga y pasajeros y Sección de previsión y servicios especiales

Misión: Somos una organización Cooperativa líder en el transporte terrestre de pasajeros, carga, mensajería especializada, giros postales y turismo; que dirige sus beneficios socio-económicos a los asociados, empleados y comunidad en general; comprometida con la calidad, preservación de la salud ocupacional, seguridad industrial y el ambiente que afectan las partes interesadas; aplicando el mejoramiento continuo y conocimientos técnicos que garanticen el desarrollo de sus procesos.



Visión: En el 2022 Copetran estará posicionada como una empresa líder de transporte multimodal y servicios integrales a nivel nacional e internacional, reconocida por la capacidad de evolucionar ante las exigencias de nuestros clientes, con cumplimiento y compromiso con desarrollo sostenible, generando valor para los asociados y colaboradores.

Sistema Integrado de Gestión: Conscientes de las exigencias del mercado y en la búsqueda de brindar un portafolio de servicios que cumpla con los requerimientos de nuestros clientes dentro de los más altos niveles de aceptación, se ha implementado el Sistema de Gestión Integrado siguiendo las directrices de las normas NTCISO 9001, NTCISO 14001, NTC OHSAS 18001, RUC Y NORSOK.

Políticas de Seguridad: Copetran está comprometido con la prestación del servicio de transporte terrestre de carga; teniendo como un lineamiento principal, evitar la contaminación de las mercarías con sustancias ilícitas y elementos con fines terroristas, para ello, se han establecido alianzas estratégicas que soporten esta operación y redunden en beneficio de nuestros clientes externos e internos. Así mismo y derivado de este proceso, como herramienta preventiva e instrumento de competitividad en los negocios internacionales ha obtenido la certificación BASC (Alianza Empresarial para el Comercio Seguro), que se traduce en fortalecimiento a los estándares de seguridad y ahorro de tiempo y dinero en el tránsito de mercancías y por averías en la manipulación; entre otros significativos beneficios.

Política HSEQ: Comprometidos con la calidad, la satisfacción de las partes interesadas, protección del medio ambiente, seguridad industrial y salud ocupacional, en los procesos inherentes al transporte terrestre de carga masiva a nivel nacional e internacional, En Copetran se aplican los siguientes principios:

1. Controlar los peligros que puedan generar lesiones o enfermedades a los trabajadores.
2. Prevenir la contaminación, a través de la identificación y control de los aspectos ambientales.
3. Cumplir con la legislación y normatividad vigente aplicables a su actividad económica y otros requisitos que suscriba la organización.
4. Prevenir y controlar el porte, distribución, consumo de alcohol, tabaco y drogas.



5. Prevenir el daño a la propiedad, equipos y mercancías que se pueda presentar en la ejecución de sus procesos.
6. Revisar periódicamente su sistema integrado de gestión (SIG), procesos y controles operacionales, que permita garantizar una mejora continua.
7. Proveer los recursos necesarios para el desarrollo del Sistema integrado de Gestión (SIG).

#### 4. MARCO TEORICO

La psicología se caracteriza por abarcar el estudio científico de la conducta, por lo tanto posee un terreno amplio y complejo que abarca diferentes áreas del conocimiento; uno de estos campos es el organizacional, y unido a este la psicología del trabajo, en la cual (Arnold & Randal, 2012) proponen que “la psicología del trabajo se orienta a una categoría específica de conducta, la conducta de trabajo que, en la mayoría de los casos, tiene lugar en el marco de una organización.” (p, 21). A su vez, (Spector, 2002) define la psicología organizacional como un pequeño campo de la psicología aplicada, se refiere al desarrollo y aplicación de principios científicos en el lugar de trabajo haciendo referencia a la importancia de entender el comportamiento y brindar bienestar al empleado.

Desde el área psicológica el aporte es significativo debido a que utiliza y se fundamenta en método científico para comprender e identificar los factores relacionados con medición de las características de personalidad y conducta de los individuos y moldeamiento de las mismas logrando una mejor adaptación al entorno social de la persona, (Richino, 2000). Ahora bien, la psicología realiza aportes distintos a los que las otras áreas pueden percibir, debido a que la formación del psicólogo se orienta hacia la comprensión de la conducta humana y durante un proceso de selección, tiene como objetivo hacer una lectura diagnóstica de los candidatos a una vacante de acuerdo funcionalidades, dinámicas, características y/o necesidades del contexto o área que lo está solicitando (Richino, 2000); en cuanto al rol profesional, esta misma autora explica que “El rol es el engarce entre el individuo y la sociedad, relacionado con las características del individuo en función social que cumple, por lo tanto, lo consideramos una herramienta operativa de enlace” (p, 30). Es decir, cada profesional tiene en su forma de



proceder, un sello personal que lo identifica ante las demandas laborales proporcionando así la esencia de cada individuo, es por esto que ésta serie de características están conformadas por las cualidades individuales y sociales que satisfacen el ejercicio práctico que realiza debido a que el rol profesional se desarrolla a medida que lleva a cabo la ejecución de sus funciones adquiriendo experiencia y complementando el conocimiento.

En la actualidad, las organizaciones necesitan personal idóneo calificado y para ello se realiza un proceso de selección con el objetivo de cubrir las vacantes a las cuales se les ha hecho un análisis, descripción y especificación, por lo tanto es necesario reunir un número adecuado de postulantes entre los cuales se espera poder elegir a quien ocupará la vacante (González, 2015). Además, la definición de proceso de selección expuesta por (Chiavenato, 2009), indica que es un procedimiento mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado. Por otro lado (Werther & Davis, 2008), plantean que “La principal premisa de todo proceso de selección es ocupar las vacantes de manera rápida, con las personas mejor calificadas para ejercer la función.” (p, 197). Por lo tanto el proceso debe ser eficiente para seleccionar al mejor candidato entre todos los aspirantes.

En relación a lo anterior (Werther & Davis, 2008), describen un proceso de selección en ocho pasos: recepción preliminar de las solicitudes, pruebas psicológicas, entrevistas de selección, verificación de datos y referencias, examen médico, entrevista con el supervisor, descripción realista del puesto y por último se decide si se contrata o no al candidato. En referencia a ello, autores como Alles M, Chiavenato I, González M, y Richino S; entre otros, proponen estas mismas fases en orden variable y unificando algunas de ellas, lo que permite concluir que un proceso de selección adecuado es aquel que tiene: 1) El reclutamiento, 2) Recepción de currículos, 3) Evaluación de candidatos (pruebas psicotécnicas y entrevista), 4) Informe de proceso, 5) Exámenes médicos y 6) Contratación.

### **Reclutamiento:**

González (2015), define esta fase como “un proceso de búsqueda o atracción de los profesionales que mejor se adaptan a las exigencias del puesto que pretendemos cubrir” (p. 107),



cuyo objetivo consiste en la recolección de un número suficiente de candidatos con competencias que se encajen adecuadamente a dicho perfil. Además, (Chiavenato, 2009), explica que el concepto de reclutamiento consiste en la atracción de candidatos para abastecer el proceso selectivo que, en este caso, ocurre en doble vía puesto que comunica y divulga oportunidades laborales al tiempo que atrae los candidatos para iniciar dicho proceso.

Existen dos formas para hacer reclutamiento (interna y externa); cuando se usa el método interno, se permite la postulación de candidatos que trabajan en la organización, generando las transferencias de cargos entre empleados que ya fueron contratados en la empresa, por el contrario, el método externo va dirigido a candidatos que están fuera de la organización (Chiavenato. 2009). Así mismo, (González (2015) explica que el método externo hace uso de dos técnicas:

- Reclutamiento directo: consiste en buscar en diversas fuentes y bases de datos los perfiles de aspirantes que sean de interés para la empresa con el fin de contactarlos e iniciar el proceso
- Reclutamiento Indirecto: Se aplican diversas técnicas tales como avisos en prensa, medios virtuales, contactos con escuelas y universidades para que sean los candidatos quienes se pongan en contacto con la institución y se postulen para la vacante.

### **Recepción de Hojas de vida:**

En esta fase, (González, 2015) explica que de acuerdo con el surgimiento del internet, las organizaciones se han adaptado a nuevas maneras de recibir las postulaciones, en las que se evidencian algunas ventajas como: economía de gastos tanto para el candidato como para la empresa, algunas garantizan el anonimato para la institución ya que se puede crear un correo electrónico genérico para la recepción de documentos, fácil organización y consulta de los documentos recibidos en archivos digitales, entre otras. Después de la recepción de las candidaturas, se origina una preselección de candidatos, los cuales se ajustan mejor a la vacante, para esto (Alles, 2005) explica que una de las principales cuestiones a tener en cuenta es definir clara y objetivamente los aspectos a evaluar en cuanto a habilidades, destrezas, conocimiento técnico especializado, requisitos incluyentes y excluyentes determinantes en cada vacante.



### **Evaluación:**

Esta fase se inicia cuando el candidato se somete a la presentación de pruebas psicométricas, para lo cual (Chiavenato, 2009), explica que estas constituyen una medida objetiva y estandarizada de medición del comportamiento referente a aptitudes y capacidades de la persona, basadas en muestras estadísticas de comparación que arrojan resultados de una persona en relación a un grupo representativo estandarizado. Además, (Richino, 2000) plantea que las pruebas psicométricas contienen 3 características que las entrevistas y otro tipo de pruebas no tienen; en primera instancia Predictibilidad, puesto que ofrecen resultados proyectados que sirven de diagnóstico para el desempeño del cargo. En segunda instancia Validez: lo que respecta a la medición exacta de la variable que se pretende medir. Y en tercera instancia Precisión: que consiste en la capacidad de la prueba en presentar resultados semejantes al aplicarla a la misma persona en ocasiones diferentes.

Para (Alles, 2005) una batería adecuada de pruebas psicométricas debe incluir algún test proyectivo o de personalidad que permita explorar aspectos cualitativos en cuanto a las respuestas a estímulos del medio en los candidatos y algún test que permita observar el manejo de pensamiento en cuanto a la resolución de problemas en una situación, este tipo de prueba arroja un resultado cuantitativo que es considerado como expresión del nivel intelectual del evaluado en comparación con otros. Según (Spector, 2002), para evaluar una serie de atributos se debe determinar qué tipo de pruebas se van a utilizar con el fin de medir o evaluar conocimiento, habilidades, capacidades, actitudes, intereses y personalidad, éstas se encuentran conformadas por una serie de reactivos los cuales proporcionan la información de interés, incrementado la validez y confiabilidad.

Después de la aplicación y calificación de las pruebas psicotécnicas se procede a realizar la entrevista, que es la técnica de selección más utilizada, ya que permite realizar un filtro de candidatos. Para lo cual (Richino, 2000) plantea que “operacionalmente, una entrevista se trata de una situación bipersonal entre el selector y el postulante con la intención de establecer una relación, acotada en tiempo y espacio, a través de la cual cada participante puede obtener su propósito” (p, 86). A su vez, (González, 2015) explica que el rol del entrevistador es el papel que desempeña la persona encargada de la evaluación del candidato y esta debe tener unas



competencias determinadas referidas a conocimientos, habilidades y capacidades específicos en selección de personal. Por su parte, para Alles (2005), la entrevista es el instrumento esencial en la selección de personas ya que es el factor con mayor incidencia para la toma de la decisión final de un candidato, además la autora plantea que la entrevista es un diálogo sostenido y conversacional entre el entrevistado y entrevistador a través de posturas, gestos y otros modos de lenguaje y comunicación además del intercambio de conceptos en un marco acotado por el tiempo y un tema específico a tratar.

Ahora bien, de acuerdo a los tipos de entrevistas (Alles, 2005) plantea 4: Entrevista totalmente estandarizada, entrevista estandarizada sólo en las preguntas, entrevista dirigida y entrevista no dirigida. Por otro lado, (Richino, 2000) propone 3: Entrevistas estructuradas, entrevistas semiestructuradas, y entrevistas libres o no estructuradas. Cada tipo de entrevista, posee características propias para usar que se adaptan a las necesidades del proceso selección. Del mismo modo, (Alles, 2005) explica que hay distintos tipos de preguntas orientadoras, las cerradas que son aquellas que se contestan con una sola palabra, las de sondeo que son de fácil uso como ¿por qué? o ¿Cuál fue?; preguntas provocadoras que permiten evaluar reacciones en el candidato y preguntas abiertas que inducen al candidato a conversar sobre determinado tema. De igual forma, (Alles, 2005), manifiesta que durante la entrevista se debe evitar aspectos como hablar sobre temas del entrevistador, demostrar algún rango de superioridad, señalar tipos de acuerdo o desacuerdo en cuanto a lo que el entrevistado exprese, comparar al entrevistado con otro candidato, interrumpir sin razón, usar terminología que el candidato no pueda entender y hablar de cosas irrelevantes.

### **Informe de proceso:**

En esta fase, el psicólogo de selección realiza un informe que para (Richino, 2000), debe contener una síntesis de la información del postulante recolectada durante todo el proceso de selección relacionado con el perfil al cual se postuló, este documento debe ser tratado de forma privada, con circulación restringida y solo debe ser consultado por quienes tienen relación de autoridad y toma de decisiones hacia el candidato. (Richino, 2000) plantea que es aconsejable establecer un modelo de informe que favorezca la presentación de la información de manera organizada facilitando su consulta, La autora recomienda iniciar con la presentación del



candidato de manera descriptiva partiendo desde los datos personales relevantes, la fecha de la evaluación, una breve descripción del comportamiento manifiesto durante de la entrevista y el resultado de las pruebas aplicadas. Sumado a esto, (Alles, 2005) explica acerca del especial cuidado que el psicólogo debe tener en emitir juicios acerca de bajos niveles intelectuales o de adaptación ya que pueden generar una descalificación profunda hacia el candidato debido a que los aspectos intelectuales y adaptativos están muy valorados en nuestra cultura. Para finalizar el informe, Richino (2000), recomienda que en la conclusión se deben sintetizar los aspectos relevantes para caracterizar al evaluado en función del perfil al que se postuló, facilitando la toma de decisión para quien decida la contratación, incluyendo bajo el criterio del evaluador sugerencias, recomendaciones o indicaciones para la empresa o el evaluado.

Con esta fase concluye el trabajo del psicólogo de selección, sin embargo el proceso continúa en otras áreas de la empresa para las fases de exámenes médicos que deben ser realizados por profesionales en medicina y contratación por parte del área jurídica.

Finalmente, (Alles, 2005) manifiesta que se evidencia que el proceso ha sido adecuado cuando disminuye la rotación del personal, los trabajadores se comprometen y el empleado se siente cómodo en su sitio de trabajo, para lo anterior es necesario que el colaborador cuente con una serie de circunstancias que facilitan su adaptación a la organización tales como: condiciones de trabajo seguras e higiénicas, prestaciones, seguridad, supervisión competente, oportunidades de crecer, aprender y un clima laboral positivo.

## 5. METODOLOGIA

A continuación se presenta la metodología implementada para la ejecución de la propuesta de pasantía titulada Apoyo A Los Procesos De Selección En La Cooperativa De Transportadores De Santander Ltda, especificando la población cubierta, instrumentos y procedimientos empleados para el cumplimiento de los objetivos planteados.



### 5.1. Participantes:

En el transcurso de la pasantía se cubrió la población referente a vacantes administrativas y operativas en Bucaramanga y agencias a nivel nacional, y los cursos de conductores, la *Tabla 1* permite visualizar esta información.

*Tabla 1*

*Población cubierta*

Periodo	Reclutados	Descartados	En proceso	Aprobados	Contratados
Julio	56	13	43	12	9
Agosto	103	11	92	53	48
Septiembre	95	7	88	38	31
Octubre	117	8	109	78	65
Noviembre	144	6	138	98	81
Diciembre	69	14	55	35	31
<b>Total</b>	<b>584</b>	<b>59</b>	<b>525</b>	<b>314</b>	<b>265</b>

### 5.2. Instrumentos:

Formato de autorización de manejo de información FT-GH-32: Formato institucional que debe ser diligenciado por los candidatos para iniciar de proceso de selección en el cual autorizan el manejo de la información que se recolectará durante el proceso de selección.

Formato de verificación de referencias laborales FT-GH-06: Herramienta institucional de uso confidencial diseñada para registrar la información obtenida del proceso de verificación de las hojas de vida antes las empresas en que ha trabajado un candidato.

PTC Evaluación integrada de la Personalidad: Es un instrumento de medición por competencias, que permite identificar los rasgos principales de la personalidad en una persona, así mismo revela algunos rasgos que pueden ser indicadores clínicos determinantes para los procesos de selección. Este test evalúa factores como: Tipo de personalidad, tendencias vocacionales, valores, comunicación, agilidad mental, tendencia al consumo de SPA y tendencia a la accidentalidad. Posee una validez de 0.94%, su forma de aplicación es individual, contiene un cuadernillo de 230 preguntas y su respectiva hoja de respuesta, el tiempo promedio de



aplicación es de 30 minutos, sin embargo no tiene un tiempo límite. Elaborada y comercializada por Biblioinstrumentos y Proyección Humana Internacional.

Prueba Psicotécnica CEC: Es un test que permite evaluar las competencias actitudinales en conductores con más de tres meses de experiencia, sus resultados tienen en cuenta múltiples aspectos relacionados a la experticia del operador de vehículos como la proactividad frente al riesgo, identificación con el cargo, atención al usuario, adaptabilidad, tolerancia, comunicación, prevención del conflicto, seguridad vial, apertura al cambio y experticia operativa; entre otras. Posee una validez de contenido de 0.96%, su forma de aplicación es individual, contiene un cuadernillo con 85 preguntas y su respectiva hoja de respuesta, el tiempo promedio de aplicación es de 30 minutos, sin embargo no tiene un tiempo límite para su aplicación. Elaborada y comercializada por Biblioinstrumentos y Proyección Humana Internacional

Test de Percepción de Diferencias: Consiste de una evaluación de la aptitud para percibir, rápida y correctamente, semejanzas y diferencias y patrones estimulantes parcialmente ordenados. Esta prueba consta de 60 elementos gráficos en los cuales cada uno presenta 3 caras que contienen cabello, cejas, ojos y boca en trazos básicos, dos caras son iguales y una contiene una diferencia, el sujeto deberá marcar cada una de las diferencias en los 60 grupos, Su forma de aplicación es individual o colectiva, se conforma por una hoja impresa por ambas caras, con las instrucciones y en el reverso tiene los 60 elementos para que el usuario marque sus respuestas. El tiempo de aplicación es de 5 minutos. Elaborada y comercializada por Tea Ediciones.

### 5.3. Procedimiento:

El procedimiento establecido en Copetran para la selección de personal en las diferentes áreas, comprende la división en dos tipos de contratación:

- Empleados Indirectos: Son aquellos empleados de cargos operativos y auxiliares contratados por la bolsa de empleo Temporing bajo directivas de Copetran.
- Empleados directos: Son aquellos colaboradores que son contratados directamente por la empresa, este tipo de contratación aplica para cargos Administrativos, conductores y algunos operativos según el área. Así mismo del tiempo de continuidad con Temporing como empleado indirecto, el cual es como mínimo de 1 año.



Para ambos tipos de contratación se sigue el mismo procedimiento, el cual inicia cuando la Coordinación de Recurso Humano aprueba la solicitud para cubrir determinada vacante que el jefe de área o jefe de agencia, paso seguido se procede a la publicación a través de diversos medios online y se informa a Temporing que se ha habilitado la vacante para que ellos realicen la publicación en sus canales de difusión. El proceso de reclutamiento se realiza unificando las hojas de vida recibidas por Copetran y Temporing determinando quienes cumplen el perfil para establecer contacto con estos candidatos y solicitar la autorización de manejo de información en el formato FT-GH-32 el cual debe ser diligenciado y firmado por el candidato, después de la recepción de este documento, se procede a la respectiva verificación SARLAF y se procede con la verificación de referencias laborales y/o personales.

El siguiente paso se realiza según el cargo, ya que si el cargo es indirecto, Temporing realizará las demás fases del proceso de selección. Y si es empleado directo, Copetran realiza el proceso, el cual consiste en la citación del candidato a presentar las pruebas psicotécnicas, calificación de las mismas y realización de entrevista psicológica. Los candidatos aprobados pasaran a entrevista por el jefe directo, quien indica que candidato debe ser enviado a contratación, en el cual se le solicita la documentación necesaria para completar la hoja de vida y es enviado a exámenes médicos, si aprueba todo el proceso será contratado y se cubre la vacante.

Para el proceso de selección de conductores, el procedimiento inicia con la entrega de la hoja de vida por parte del candidato a la oficina de contratos, quienes la remiten a psicología para su análisis. Allí, se establece contacto con cada uno de los candidatos para solicitar la documentación para completar la hoja de vida y proceder a su validación en SARLAF y verificación de referencias laborales, los candidatos que cumplen los requisitos según la categoría de conductor a la cual han aplicado, son llamados para el curso en el cual deben presentar una prueba teórica, las pruebas psicotécnicas, la entrevista psicosocial y asistir a la inducción general por parte de Copetran. Paso seguido el departamento de psicología emite los conceptos de quienes han aprobado el curso, y los candidatos son remitidos para la presentación de la prueba práctica de manejo y las pruebas en la escuela de conducción, quienes aprueban el proceso completo, serán enviados a exámenes médicos y podrán ingresar a la empresa.



## 6. RESULTADOS

### 6.1. PROCESOS DE SELECCIÓN ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS

Durante el transcurso de la pasantía se realizaron procesos a nivel nacional para las agencias de: Aguachica, Barbosa (Santander), Barrancabermeja, Barranquilla, Bogotá, Bosconia, Bucaramanga, Buenaventura, Cali, Cartagena, Cúcuta, El banco, Honda, La loma (Proyecto Drumond), Medellín, Santa Martha, Valledupar y Villavicencio. La *Tabla 2* contiene la síntesis de los procesos de selección realizados durante el mes de Julio.

*Tabla 2.*

*Procesos de Selección Julio*

<b>Ciudad</b>	<b>Cargo</b>	<b>Candidatos</b>	<b>Vacante</b>
Barrancabermeja	Agente de carga comercial	2	1
Bogotá	Auxiliar servicios generales	3	1
Bosconia	Auxiliar de pasajes	3	1
Buenaventura	Agente de carga	4	1
Bucaramanga	Responsable de SST	3	1
Bucaramanga	Inspector de vehículos	3	1
Bucaramanga	Auxiliar logístico	5	2
Valledupar	Auxiliar de pasajes	4	1
<b>Totales</b>		<b>27</b>	<b>9</b>

De esta tabla, es posible identificar que durante el mes de Julio se realizaron 27 procesos de selección, los cargos con mayor cantidad de candidatos fueron: Auxiliar logístico (5), Agente de carga (4) y Auxiliar de pasajes (4); En Bucaramanga, Buenaventura y Valledupar respectivamente. Así mismo se presenta la *Figura 1*, que contiene el consolidado de los procesos de selección llevados a cabo durante el mes de Julio de 2017.

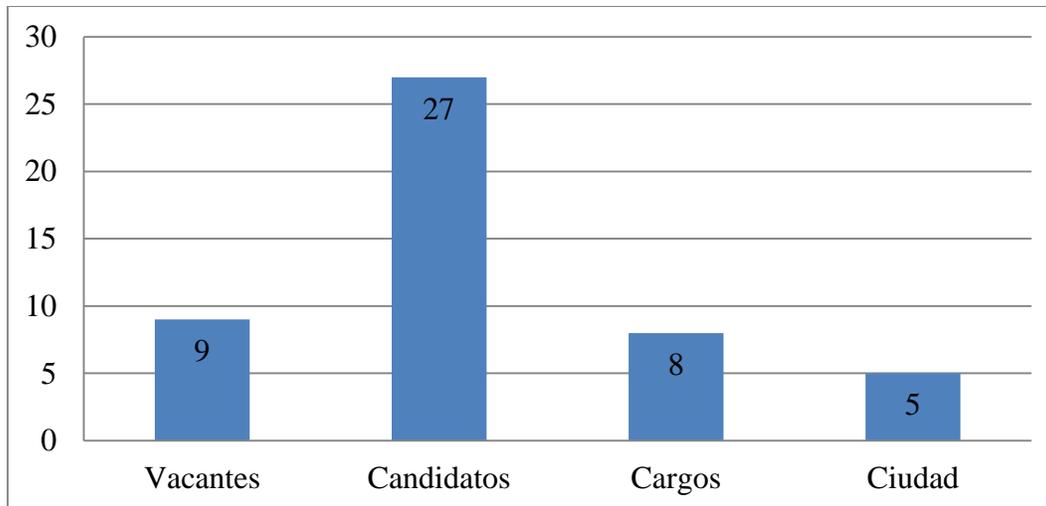


Figura 1. Consolidado procesos de selección Julio 2017

Según la información que muestra la *Figura 1*, es posible concluir que durante el mes de Julio de 2017 la oficina de psicología recibió 9 Vacantes a las cuales se presentaron 27 candidatos en 8 cargos distribuidos en 5 ciudades.

Ahora bien, la *Tabla 3* contiene los procesos de selección realizados durante el mes de Agosto así:

Tabla 3

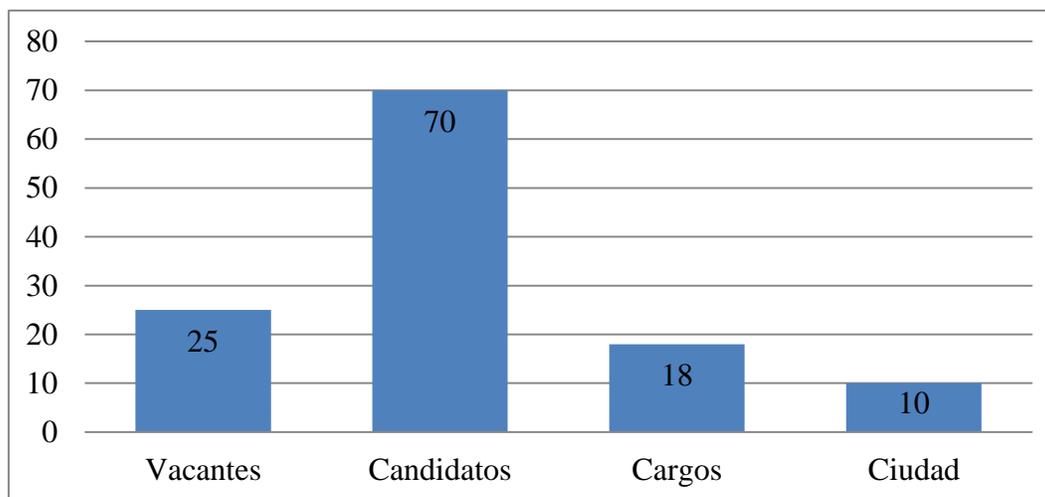
*Procesos de Selección Agosto*

<i>Ciudad</i>	<i>Cargo</i>	<i>Candidatos</i>	<i>Vacante</i>
Aguachica	Auxiliar de pasajes	4	1
Barranquilla	Auxiliar de pasajes	2	1
Bogotá	Comercial senior	2	1
Bucaramanga	Analista control interno	2	1
Bucaramanga	Aprendiz SENA	1	1
Bucaramanga	Auxiliar Logístico	9	6
Bucaramanga	Auxiliar de pasajes	1	1
Bucaramanga	Inspector de vehículos	1	1
Bucaramanga	Oficial de construcción	4	1



Bucaramanga	Responsable de SST	5	1
Bucaramanga	Auxiliar de sobres y paquetes	3	1
Bucaramanga	Vigilante	9	1
Cali	Conductor de camioneta de reparto	3	1
Cartagena	Agente pasajes	3	1
La Loma (Drumond)	Mecánico tipo B	2	1
Medellín	Auxiliar Logístico	3	2
Medellín	Auxiliar de servicios generales	4	1
Santa Martha	Auxiliar de despachos	3	1
Villavicencio	Auxiliar de pasajes	9	1
<b>Totales</b>		<b>70</b>	<b>25</b>

Durante el mes de Agosto hubo 25 requisiciones de personal siendo los cargos de Auxiliar logístico (Bucaramanga), Vigilante (Bucaramanga), Auxiliar de pasajes (Villavicencio) los que obtuvieron mayor cantidad de postulaciones con un total de 9 cada uno. A su vez, la *Figura 2* presenta la información del mes de Agosto.



*Figura 2. Consolidado procesos de selección Agosto 2017*

Esta figura permite identificar que en el transcurso de Agosto, la oficina de psicología realizó procesos para 25 Vacantes con un total de 70 candidatos que se presentaron para 18 cargos en 10 ciudades.



A continuación se presenta la *Tabla 4* con los resultados correspondientes a los procesos de selección realizados durante el mes de Septiembre.

*Tabla 4.*

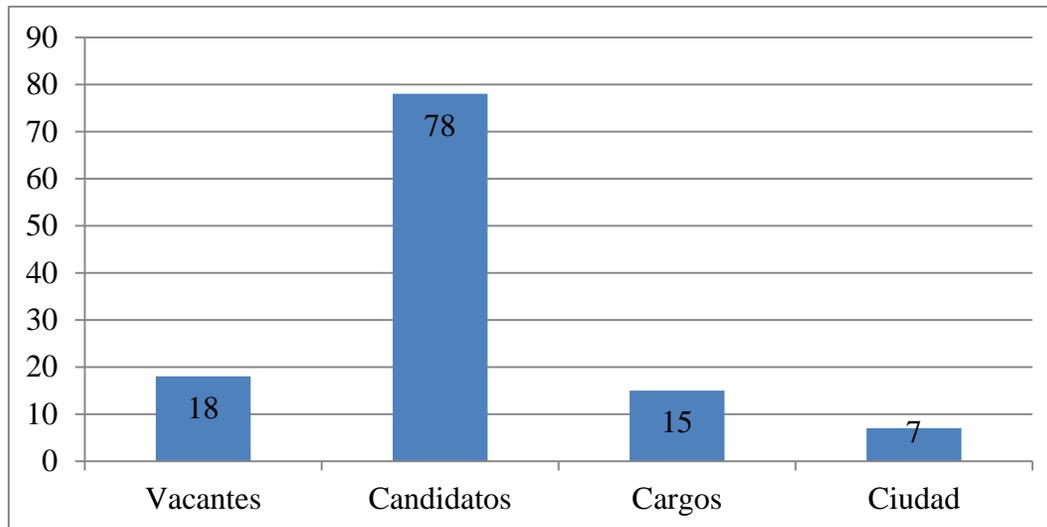
*Procesos de Selección Septiembre*

<i>Ciudad</i>	<i>Cargo</i>	<i>Candidatos</i>	<i>Vacante</i>
Barbosa	Auxiliar de pasajes	4	1
Bosconia	Auxiliar de giros	10	0
Bucaramanga	Asesor comercial	15	1
Bucaramanga	Asistente subgerencia de carga	1	0
Bucaramanga	Auxiliar CIC	4	1
Bucaramanga	Auxiliar Logístico	13	5
Bucaramanga	Auxiliar de pasajes	4	0
Bucaramanga	Auxiliar de sobres y paquetes	4	2
Bucaramanga	Inspector de vehículos	1	1
Buenaventura	Agente de carga	4	1
Cali	Auxiliar Logístico	4	3
Cali	Conductor de patio	6	1
Cúcuta	Auxiliar pasajes	3	1
La Loma (Drumond)	Mecánico tipo A	2	1
Medellín	Auxiliar servicios generales	3	1
<i>Totales</i>		78	19

Según los resultados expuestos en esta tabla, durante el mes de Septiembre el cargo Asesor comercial obtuvo la mayor cantidad de candidatos con un total de 15, seguido por Auxiliar logístico con 13, ambos en Bucaramanga. Así mismo, el agente de Bosconia realizó una requisición de personal para el cargo Auxiliar de Giros la cual se habilitó con una vacante, sin embargo fue cerrada dos días después por orden administrativa, por esta razón no se termina el proceso de selección y no se contrata a ninguno de los 10 candidatos.



La *Figura 3* contiene un consolidado correspondiente a este mes, indicando que se llevaron a cabo procesos de selección para 18 vacantes con 78 candidatos en 15 cargos para en 7 ciudades a nivel nacional.



*Figura 3. Consolidado procesos de selección Septiembre 2017*

Continuando con la presentación de los resultados, La *Tabla 5* contiene los procesos de selección realizados durante Octubre:

*Tabla 5.*

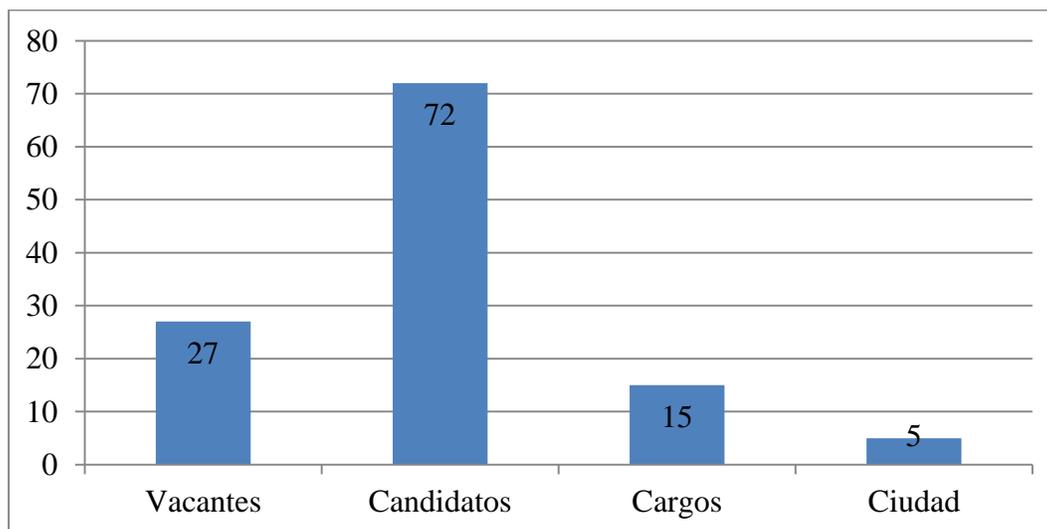
*Procesos de selección Octubre*

<i>Ciudad</i>	<i>Cargo</i>	<i>Candidatos</i>	<i>Vacante</i>
Barranquilla	Auxiliar de pasajes	1	0
Buenaventura	Consultor Junior	1	1
Bucaramanga	Vigilante	5	2
Bucaramanga	Inspector de vehículos	8	1
Bucaramanga	Auxiliar de pasajes	2	1
Bucaramanga	Auxiliar CIC	7	2
Bucaramanga	Auxiliar de soporte	2	1
Bucaramanga	Auxiliar Logístico	18	13
Cali	Auxiliar logístico	4	1



Cali	Conductor de paqueteo	3	0
Cali	Conductor de patio	4	2
Cali	Asistente de refrigerados	2	1
Cali	Comercial junior	9	0
El banco	Auxiliar de pasajes	4	1
Honda	Auxiliar de pasajes	2	1
<b>Totales</b>		<b>72</b>	<b>27</b>

De esta tabla es posible identificar que se realizaron 72 procesos de y es posible ver que la vacante de auxiliar logístico obtuvo 13 requisiciones a las cuales se postularon 18 candidatos, lo que la convierte en el cargo con mayor rotación durante Octubre. Además, la *Figura 4* permite identificar que durante Octubre, se llevaron a cabo procesos para 27 vacantes con 72 candidatos que se presentaron a 15 cargos en 5 ciudades.



*Figura 4. Consolidado procesos de selección Octubre 2017*

Los resultados obtenidos del mes de noviembre, fueron reunidos en la *Tabla 6*, de la siguiente manera:

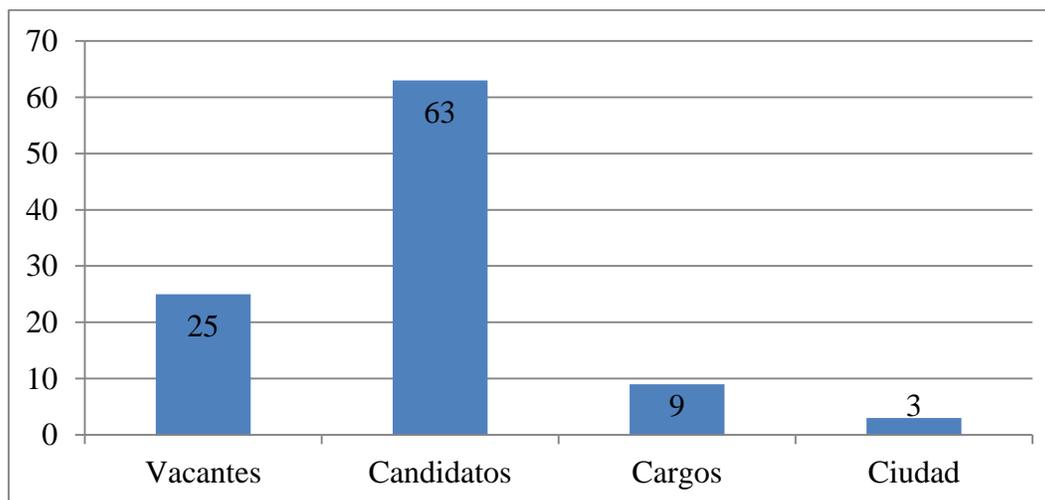


Tabla 6.

*Procesos de Selección Noviembre*

<i>Ciudad</i>	<i>Cargo</i>	<i>Candidatos</i>	<i>Vacante</i>
Bucaramanga	Auxiliar Logístico	20	8
Bucaramanga	Auxiliar CIC	13	7
Bucaramanga	Comercial Junior	6	2
Bucaramanga	Inspector de Vehículos	5	2
Cali	Conductor de paqueteo	4	1
La Loma	Auxiliar de Servicios Generales	3	1
La Loma	Mecánico Tipo A	4	1
La Loma	Lavador	5	2
La Loma	Auxiliar de Pasajes	3	1
<i>Totales</i>		<b>63</b>	<b>25</b>

Según esta tabla, durante este mes se llevaron a cabo 63 procesos siendo el cargo de Auxiliar logístico en Bucaramanga el que obtuvo mayor cantidad de postulaciones con un total de 20 candidatos. Por otra parte, la *Figura 5* contiene la información de Noviembre así:



*Figura 5. Consolidado procesos de selección Noviembre 2017*

Esta figura, permite identificar que en noviembre se llevaron a cabo 63 procesos de selección con el propósito de cubrir 25 vacantes para 9 cargos en 3 ciudades.



Finalmente, los procesos de selección realizados durante el mes de Diciembre se muestran en la *Tabla 7*.

*Tabla 7.*

*Procesos de selección Diciembre*

<i>Ciudad</i>	<i>Cargo</i>	<i>Candidatos</i>	<i>Vacante</i>
Aguachica	Islero	4	1
Bucaramanga	Vigilante	5	2
Bucaramanga	Inspector de vehículos	8	1
Bucaramanga	Auxiliar de pasajes	2	1
Bucaramanga	Auxiliar CIC	7	2
Bucaramanga	Auxiliar de soporte	2	1
Bucaramanga	Auxiliar Logístico	18	13
La Loma	Lavador	3	1
La Loma	Mecánico Tipo A	2	1
Santa Martha	Auxiliar de Servicios Generales	3	1
Villavicencio	Auxiliar de Servicios Generales	5	1
Yopal	Auxiliar Pasajes	3	1
<b><i>Totales</i></b>		<b>62</b>	<b>26</b>

De esta tabla, es posible identificar que durante Diciembre, el cargo de Auxiliar logístico en Bucaramanga obtuvo 18 postulaciones siendo el cargo con mayor e candidatos. Ahora bien, la *Figura 6* muestra que se recibieron 26 Vacantes en las cuales se presentaron 62 candidatos para 12 cargos en 6 ciudades a nivel nacional.

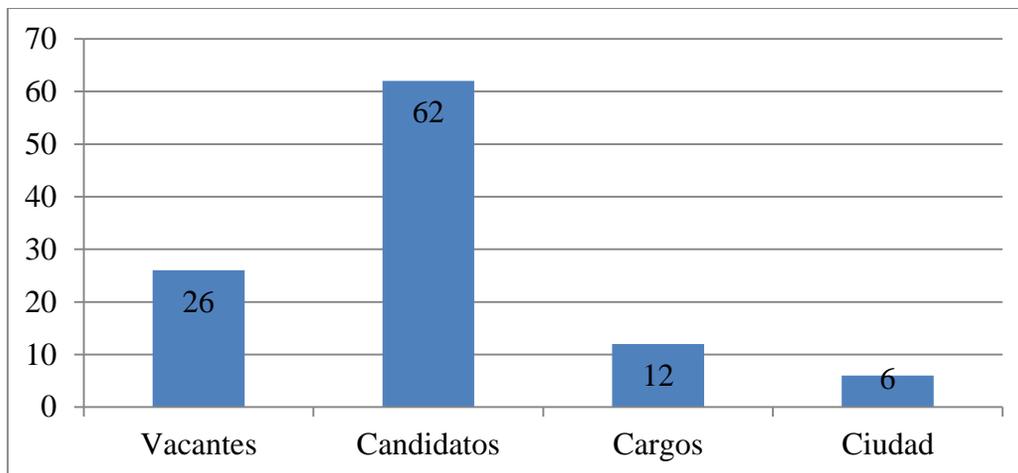


Figura 6. Consolidado procesos de selección Diciembre 2017

## 6.2. CURSO CONDUCTORES NUEVOS

Durante la pasantía se llevó a cabo una segunda actividad relacionada a los cursos para el ingreso de nuevos conductores en las tres diferentes categorías establecidas por Copetran (Conductor de Carga seca, carga líquida y pasajes), El curso comprende diversas fases dentro de las cuales los candidatos deben realizar el proceso de selección y presentar pruebas teóricas y prácticas que permiten evaluar sus habilidades y experiencia en la conducción de vehículos de carga y pasajeros.

El proceso de selección inmerso en el curso, comprende las fases de reclutamiento, verificación de referencias, pruebas psicotécnicas y entrevista psicológica; Quienes aprueban estas 4 fases podrán continuar en el curso con las pruebas prácticas que realiza Copetran y la escuela de conducción, para terminar con los exámenes médicos y el proceso de contratación.

Ahora bien, en los meses de Julio a Diciembre de 2017 se han realizaron 11 cursos, y los resultados se muestran en la *Tabla 8*.



Tabla 8.

Resultado de curso conductores Julio a Diciembre 2017

<i>Fecha</i>	<i>Candidatos</i>	<i>Aprueban</i>	<i>% aprobados</i>	<i>Reprobados</i>
Julio 06	17	13	76,47%	4
Julio 18	12	11	91,67%	1
Agosto 10	25	19	76,00%	6
Agosto 31	8	4	50,00%	4
Septiembre 21	17	12	70,59%	5
Octubre 05	26	23	88,46%	3
Octubre 19	19	15	78,95%	4
Noviembre 02	18	13	72,22%	5
Noviembre 09	12	12	100,00%	0
Noviembre 30	19	16	84,21%	3
Noviembre 16	7	7	100,00%	0
<b>Totales</b>	<b>180</b>	<b>145</b>	<b>80,56%</b>	<b>35</b>

La *Tabla 8* permite observar que el curso con mayor cantidad de candidatos fue el de Octubre 05 con un total de 26 postulaciones y el porcentaje de aprobación fue de 88.46%. A su vez, los cursos realizados el 09 de Noviembre con 12 candidatos y el 16 de Noviembre con 7, obtuvieron un 100% de aprobación. Por el contrario el curso correspondiente al 31 de Agosto, obtuvo el 50% de aprobados de un total de 8 candidatos, siendo este el curso con mayor número de reprobados. Finalmente, la *Figura 7* permite identificar que durante el segundo semestre de 2017 se realizaron 11 cursos a los cuales se presentaron 180 candidatos y fueron aprobados 145 (80.56%) y se reprobaron 35 conductores quienes no cumplen con el perfil requerido por la empresa.

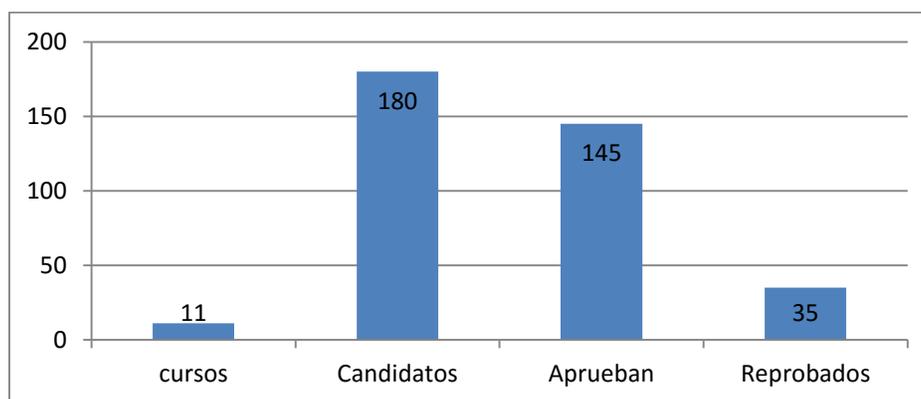
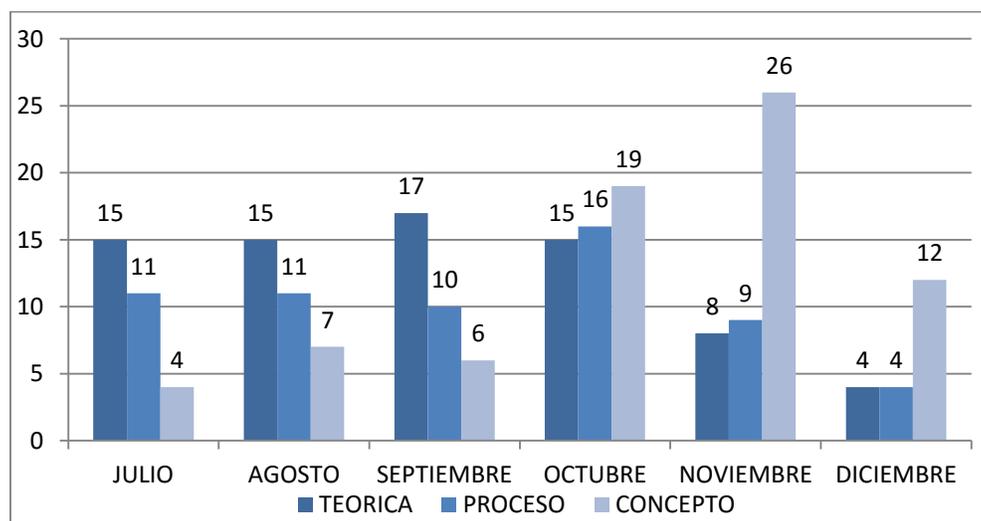


Figura 7. Curso de conductores julio a Diciembre 2017



### 6.3. ACTUALIZACIÓN DE PROCESOS PSICOSOCIALES

Los conductores de Copetran, deben actualizar su curso cada dos años como medida preventiva, en este proceso de actualización se realizan diversos exámenes que permiten determinar el estado físico, mental y de conocimiento que tienen los conductores activos en la empresa. Por ello, una de las áreas involucradas en esta actualización es la oficina de psicología, en la cual, se aplican pruebas psicotécnicas, se realiza una prueba teórica y se actualiza la información de la entrevista psicológica. Las pruebas psicotécnicas tienen una validez de 2 años y la prueba teórica de 1 año. A continuación se presentan los resultados correspondientes a las actualizaciones durante los meses de julio a diciembre, la *Figura 8* contiene los resultados por tipo de prueba.

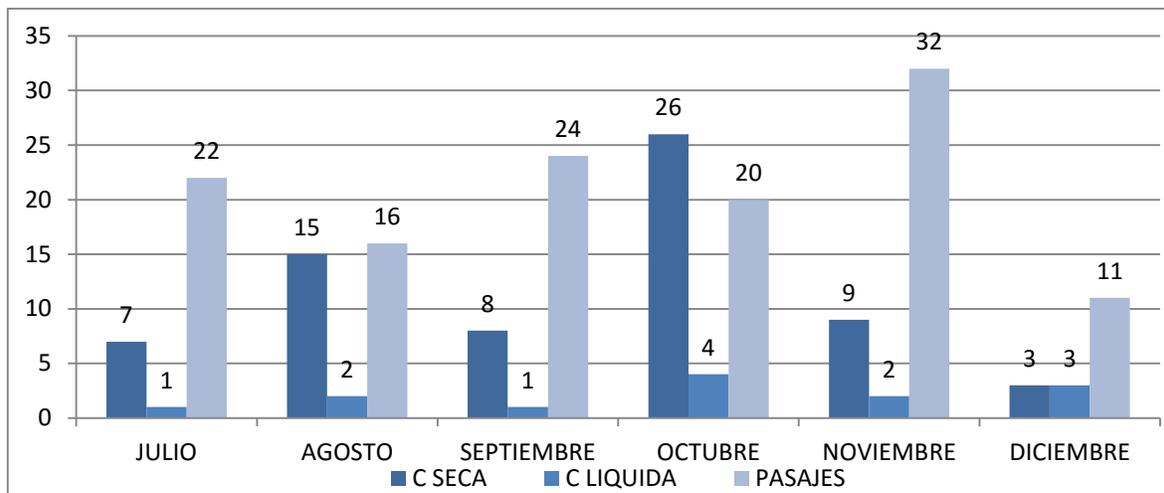


*Figura 8. Resultados actualización de procesos según tipo de prueba*

Esta figura permite identificar que en lo referente a la prueba teórica el mes de septiembre fue el de mayor número de actualizaciones con un total de 17, seguido por los meses de Julio, Agosto y Octubre con un total de 15 respectivamente; en relación a los conductores que debieron actualizar proceso, el mes con mayor cantidad de usuarios fue Octubre con un total de 16, seguido por Julio y Agosto con 11 actualizaciones cada uno; Finalmente, en el mes de Noviembre se emitieron 26 conceptos psicosociales seguido por octubre con 19, estos dos meses fueron los de mayor emisión de concepto psicosocial.



Ahora bien, los resultados por categoría de conductor obtenidos del proceso de pasantía durante los meses de Julio a Diciembre de 2017 se han organizado en la *Figura 9*.



*C SECA: Carga Seca; C LIQUIDA: Carga Liquida*

*Figura 9. Resultados de actualización de proceso según categoría de conductor.*

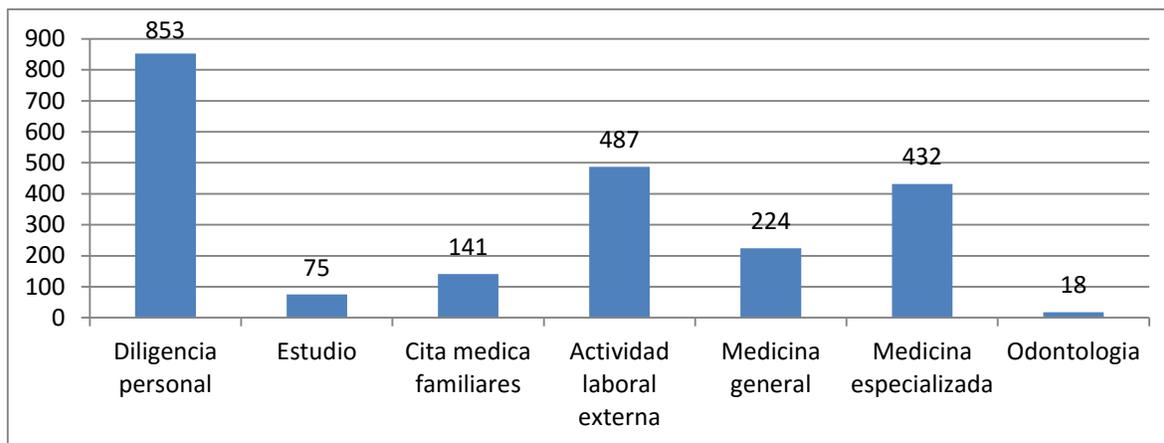
Esta figura indica que Durante el mes de Octubre se atendió la mayor cantidad de conductores de Carga Seca con un total de 26; En lo referente a carga liquida, el mes de Octubre es el más alto con 4 conductores que actualizaron proceso; y finalmente la categoría de Pasajes obtuvo mayor número de actualizaciones con un total de 32 durante el mes de noviembre. También es posible identificar que Octubre fue el mes con mayor número de actualizaciones 50 y Diciembre fue el mes en que menos actualizaciones se realizaron con 17.

#### 6.4. ACTIVIDADES SATELITE

Ausentismo Laboral: Los permisos laborales son controlados por la coordinación de Recurso Humano, para ello existe el formato de permiso FT-GH-22 que el empleado debe presentar en la portería al momento de la salida, éste formato contiene información detallada como; Nombre, fecha de solicitud, área, edad, fecha y hora de salida, hora de llegada, tiempo fuera de la empresa, motivo del permiso y un espacio para firmas. El control de esta información se realiza por medio de una matriz digitalizada en la cual se diligencia constantemente la

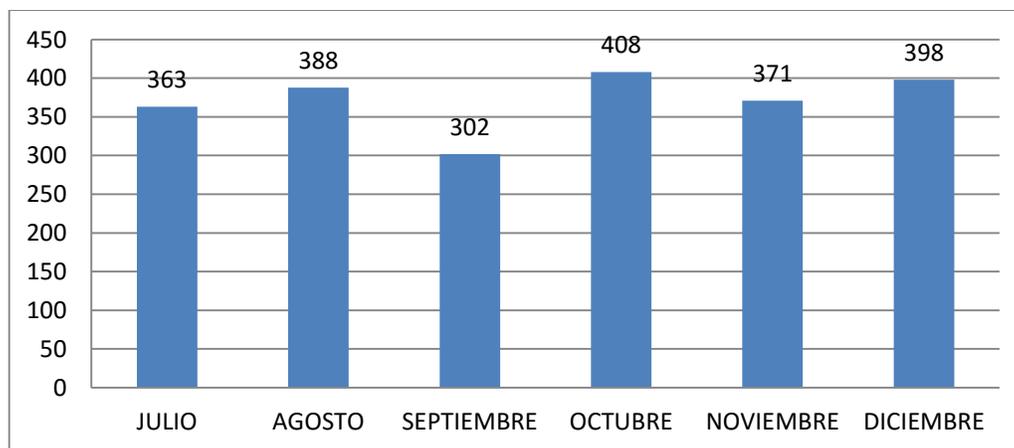


información de los empleados que han salido en horarios laborales. La información se presenta digitalizada al departamento de disciplina quienes hacen su análisis y determinan las acciones correspondientes. La información correspondiente a los ausentismos de los meses de Julio a Diciembre se encuentra contenida en la *Figura 10. Resultados ausentismos según motivo de permiso*



*Figura 10. Resultados ausentismos según motivo de permiso*

Es esta Figura se encuentra reunida la información sobre los ausentismos laborales, la cual indica que durante los 6 meses de la pasantía el motivo de salida que mayor número de permisos obtuvo fue Diligencia personal con un total de 853 empleados, y el motivo de menor salida fue Odontología con apenas 18 permisos. Para mayor comprensión de estos resultados, se presenta la *Figura 11* la cual contiene el consolidado de ausentismo laborales de Julio a Diciembre de 2017.





*Figura 11. Consolidado ausentismos laborales Julio a Diciembre 2017*

De esta figura se identifica claramente que el mes con mayor número de solicitudes de salida fue Octubre con un total de 408 permisos, seguido por Diciembre con 398 y Agosto con 388, contrario a septiembre que obtuvo 302 ausentismos siendo el más bajo del semestre.

## 7. DISCUSION

La coordinación de recursos humanos de Copetran, y a su vez la oficina de psicología, tienen a su cargo la importante labor de seleccionar los candidatos idóneos para cubrir las vacantes que se requieren para el buen funcionamiento de la empresa no solo en las oficinas administrativas en su sede principal en Bucaramanga, sino también, a nivel nacional. Se requiere entonces que la labor del psicólogo a través de la gestión adecuada de sus funciones en el diseño de perfiles de cargos, análisis de hojas de vida, la aplicación de pruebas y realización de entrevistas, obtenga como resultado la selección del candidato adecuado, convirtiéndose así en un campo de práctica y aprendizaje permanente en el cual el pasante de psicología pone en ejecución las herramientas adquiridas en su formación académica.

Una vez se realiza la indagación inicial sobre el funcionamiento de la empresa y conociendo los procedimientos establecidos, se plantea el objetivo general a cubrir como pasante en Selección de personal que consistió en apoyar los procesos de selección para los cargos administrativos y operativos de las agencias a nivel nacional en la Cooperativa de Transportadores de Santander LTDA, obteniendo como resultado un cumplimiento total ya que se cubrieron vacantes a nivel país en todas las áreas de la empresa; (Leal, 2005) menciona que el propósito de los procesos de selección radica en conocer e interiorizar las normas y procedimientos establecidos puesto que así se garantiza una correcta ejecución de los mismos.

Es importante la relación de la práctica con lo señalado por Ganga y Sánchez (2008), quienes mencionan que en un proceso de selección surge una tendencia a otorgar mayor valor a los conocimientos específicos en determinada área mediante la información contenida en la hoja de vida que presenta el candidato, sugiriendo darle el mismo nivel valorativo a todos los



candidatos, permitiendo realizar un procedimiento evaluativo menos subjetivo que garantice mejores resultados.

La importancia que le otorga Copetran a la metodología establecida para la ejecución del proceso de selección para los candidatos de las áreas administrativas, operativas y conductores; fue la que guio y facilitó el cumplimiento de los objetivos planteados para el desarrollo de la pasantía tal y como se pudo evidenciar en los resultados.

En el transcurso de la pasantía se puede observar el rol del psicólogo desde la práctica, ya que la realización de un proceso de selección se trata de la interacción entre el candidato y el psicólogo en la cual se intercambian elementos cuantitativos referentes a años de experiencia, objetivos y metas cubiertas, trabajos realizados; y elementos cualitativos como la calidad del trabajo, competencias (actitudinales y aptitudinales) del individuo, motivación que lo lleva a postularse a determinada vacante, entre otros; elementos importantes que usa el psicólogo organizacional para perfilar al candidato según la vacante a la cual se ha presentado; Y en Copetran, el pasante tiene la facultad de apoderarse del proceso de selección en su totalidad, hecho que lo faculta para la toma de la decisión de aprobar o rechazar candidatos bajo la guía de la Psicóloga de la empresa.

## 8. CONCLUSIONES

Es importante resaltar la importancia a nivel laboral y profesional que ejerce el psicólogo en el área organizacional, puesto que se encarga no solo de seleccionar el talento humano que conforma la organización, sino que además es la base para implementar y ejecutar planes y estrategias de capacitación que permitan desarrollar el potencial humano de los colaboradores, cumpliendo con los objetivos organizacionales enfocados en la visión de la compañía y dando un valor agregado a la calidad de vida de los empleados.

La ejecución del plan de trabajo planteado al inicio del proceso de pasantía contribuyó de manera importante a la identificación de los aspectos que se deben tener en cuenta para llevar a



cabo una selección de talento humano exitosa, Tales como identificar la necesidad real que se obtiene con la presentación de la vacante por parte del jefe directo basada en el perfil del cargo diseñado, el cual contiene la información detallada que posibilita al psicólogo organizacional la identificación del candidato apto para el cargo.

La selección adecuada del talento humano en una empresa permite adquirir capital humano idóneo que se encargue de llevar acabo la ejecución del plan estratégico establecido y las metas organizaciones, lo que genera el avance de la empresa a lo largo del tiempo; y es ese el propósito del psicólogo, ya que sus habilidades posibilitan la selección de personas con calidad humana y un perfil profesional adecuado que se articule a lo requerido por la organización.

## 9. SUGERENCIAS

Mantener el espacio para los estudiantes de pasantía, ya que Copetran es una empresa que propicia este tipo de espacios en los cuales el aprendizaje es constante debido al gran manejo de procesos de selección que permiten al estudiante poner en práctica todo el conocimiento adquirido en la academia y a su vez, generar experiencia en el campo organizacional.

Implementar un mecanismo para la validación de las actualizaciones de los cursos para los conductores en cada una de sus categorías que permita identificar quienes tienen las pruebas próximas a vencerse, ya que en algunos este proceso se realizó tarde o no se había realizado para algunos conductores.



## REFERENCIAS

Aguilar Bustamante, M. & Rentería Pérez, E. (2009). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

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

Alles, M. (2005). *Elija al mejor, como entrevistar por competencias: las preguntas necesarias para una buena selección de personal*. Ediciones Granica SA.

CEC - CONDUCTORES CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA CONDUCTORES - *Proyección Humana Internacional*. (2018). *Proyección Humana Internacional*. Recuperado el 08 de Enero del 2018, de <https://www.proyeccionhumanainternacional.com/cec-conductores-cuestionario-de-evaluacion-de-competencias-para-conductores/>

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

Ganga, F. & Sánchez, R. (2008). *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Mont, Región de los Lagos – Chile*. *Gaceta Laboral*. Recuperado el 05 de Enero de 2018 de [http://www.Scielo.org.ve/SciELO.php?pid=s1315859720080002000005&script=sci\\_arttext](http://www.Scielo.org.ve/SciELO.php?pid=s1315859720080002000005&script=sci_arttext)

González, M. (2015). *Selección de personal*. México: Alfaomega Grupo editor

Leal, D. (2005) *Fundamentos y organización de la Selección de Personal*. Santiago de Cali: Artes gráficas del Valle.



PTC PLUS- EVALUACIÓN INTEGRADA DE LA PERSONALIDAD - *Proyección Humana Internacional*. (2018). *Proyección Humana Internacional*. Recuperado el 08 de Enero de 2018, de <https://www.proyeccionhumanainternacional.com/evaluacion-integrada-de-la-personalidad/>

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

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional*. México: Manual Moderno

TEST DE PERCEPCION DE DIFERENCIAS – *Tea Ediciones* (2018). [Web.teaediciones.com](http://www.web.teaediciones.com). (2018). Recuperado el 08 de Enero del 2018, de [http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/CARAS-R%20Manual\\_2012.pdf](http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/CARAS-R%20Manual_2012.pdf)

Werther, W.B. & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. (6a. Ed). México: McGrawHill



ANEXO 1

- FT-GH-03 Formato de requisición de personal

 <i>Siempre a tiempo</i>	<b>GESTIÓN HUMANA REQUISICIÓN DE PERSONAL</b>
<b>I - INFORMACIÓN DE LA SOLICITUD</b>	
<p>FECHA: _____</p> <p>CARGO A OCUPAR : _____ EXISTE: ___ *NUEVO: ___</p> <p>*Si es un cargo nuevo, por favor indique el Perfil del Cargo requerido:</p> <p>EDUCACIÓN: Básica ___ Secundaria ___ Tecnológico ___ Pre-grado ___ Post-Grado ___</p> <p>FORMACIÓN: _____</p> <p>EXPERIENCIA: _____</p> <p>HABILIDADES : _____</p> <p>MISIÓN DEL CARGO: _____</p> <p style="text-align: center;"><u>DURACIÓN</u></p> <p>TEMPORAL: SI ___ NO ___ PERÍODO DE TIEMPO: _____ ( ) MESES</p> <p>OBSERVACIONES: _____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;"><b>Solicitante</b></p>	
<b>II - DECISIÓN</b>	
<p>APROBADO: _____ RECHAZADO: _____</p> <p>SELECCIONADO: _____ SALARIO: _____</p> <p>CONTRATACIÓN: DIRECTA: ___ EMPRESA TEMPORAL: ___ ESTUDIANTE APRENDIZ ___</p> <p style="text-align: center;">OTRO ___</p> <p>OBSERVACIONES: _____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;"><b>Responsable Recurso Humano</b></p>	

FT-GH-03 / Emisión 3



ANEXO 2

- FT-GH-32 Autorización de manejo de datos personales.

	<b>GESTION HUMANA</b> <b>CONSTANCIA DE AUTORIZACION COMO TITULAR DE LA</b> <b>INFORMACION</b>
---	---

Yo, \_\_\_\_\_ Identificado con Cedula No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, Mayor de edad, En ejercicio de mi derecho a la libertad y Autodeterminación informática, **AUTORIZO DE MANERA EXPRESA DE FORMA PERMANENTE E IRREVOCABLE, CONCRETA, SUFICIENTE, VOLUNTARIA A COPETRAN LTDA** o a quien represente sus derechos u ostente en el futuro a cualquier título la calidad de acreedor, al proveedor de Información, administrador de Base de Datos, Central de Riesgo a: almacenar, capturar, tratar, procesar, operar, verificar, transmitir, transferir, usar, poner en circulación, consultar, divulgar, reportar y solicitar toda la información que se refiere a nuestro comportamiento de servicios de los cuales somos sus titulares, referida al nacimiento, ejecución y extinción de obligaciones dinerarias (independientemente de la naturaleza del contrato que les de origen) a nuestro comportamiento e historial en los contratos, relaciones contractuales, aplicativos con datos públicos, sistemas de información, incluida la información positiva y negativa de mis hábitos de entrega, cuidado, prevención y manejo de dineros en los contratos, aquella que se refiera a la información personal necesaria para el estudio, análisis y eventual celebración de un contrato, para que dicha información sea concernida y reportada en cualquier sistema de información, banco de datos, central de riesgos o base de datos. Autorizo a COPETRAN para que desarrolle si son necesarias ciertas actividades personales, las cuales son de cumplimiento de la norma **BASC** las cuales son:

1. Verificación de antecedentes disciplinarios y pasado judicial
2. Verificación de documentos y referencias
3. Visita domiciliaria
4. Examen sobre consumo de drogas y alcohol

En constancia de lo anterior se firma en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Cedula \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



HUELLA