

PROGRAMA DE APOYO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE
PERSONAL Y FORTALECIMIENTO EN VISITAS DOMICILIARIAS
LLEVADAS A CABO POR EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
DE FRIMAC S.A.



Francy Katherine Rangel Tarazona, Estudiante en la modalidad de pasantía aspirante a
obtener el título de Psicóloga.

Asesora:

Ps. Sandra Rocío Salamanca Velandía

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

2013

DEDICATORIA

Hoy escalo uno de los pasos más importantes en mi vida profesional, pero este es el resultado de una serie de esfuerzos conjuntos... Doy gracias a Dios por ser mi fortaleza espiritual, por brindarme la sabiduría, inteligencia y perseverancia en el camino... A mis padres por ser los motores de mi vida, porque en cada instante creyeron en mí y en mis capacidades... A mis hermanos porque gracias a ellos y por ellos soy quien soy en este momento... A mi amor, quien no me dejó desfallecer pese a las dificultades y obstáculos, porque con su gran corazón me enseñó muchas de las cosas que hoy me permiten llegar a donde estoy... A mis demás familiares, por enseñarme la importancia que tiene la responsabilidad y la constancia para alcanzar lo que se desea... A mis profesores por todos los conocimientos que compartieron en mi formación... A mis amigas y amigos, por estar en cada momento significativo y en aquellos en los cuales todo transcurría en calma...

Gracias a todas las personas que comparten conmigo hoy este triunfo, es por ustedes que hoy puedo decir ¡LO LOGRAMOS!

AGRADECIMIENTOS

Es importante y necesario destacar el esfuerzo de todos aquellos que hicieron y hacen parte de este momento tan significativo en mi vida:

La Ps. Ana Milena Correa Serrano, quien fue la persona que me brindo su compañía y apoyo durante uno de los pasos más importantes de mi formación; gracias a ella he consolidado mis conocimientos y he logrado adquirir mayor experiencia laboral y personal, pues a su lado he iniciado mi vida laboral.

La Ps. Sandra Rocío Salamanca, por supervisar, asesorar, guiar y acompañar este ultimo proceso como futura psicóloga. Gracias por ser parte de este camino, muchas veces difícil, pero no imposible. Gracias por su conocimiento compartido, paciencia y entrega.

A mis compañeros de Frimac S.A., especialmente a aquellos que me han escuchado y apoyado en esos momentos difíciles de incertidumbre... Gracias por ser grandes seres humanos, hacen parte de mí y de mis grandes aventuras vividas allí.

A mis profesores, mentores y tutores, gracias por todos los conocimientos entregados, por solidificar mis bases teóricas y por entregar lo mejor de ustedes para mi formación como profesional; en especial al Ps. Gustavo Villamizar, quien creyó en mí desde el primer momento e influyo en gran medida.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
Justificación	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	9
MARCO TEORICO	9
METODOLOGÍA	13
Participantes	13
Instrumentos	13
Procedimiento	13
RESULTADOS	15
DISCUSIÓN	24
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	27
ANEXOS	28

TABLA DE GRAFICAS

GRAFICA No. 1 Procesos de Selección	16
GRAFICA No. 2 Selección por Cargos	17
GRAFICA No. 3 Revisión de Warteggs	17
GRAFICA No. 4 Inducción al Personal	18
GRAFICA No. 5 Visitas Domiciliarias	19
GRAFICA No. 6 Actividades Complementarias	20
GRAFICA No. 7 Revisión de Pruebas Psicotécnicas	21
GRAFICA No. 8 Verificación de Referencias	21

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: PROGRAMA DE APOYO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORTALECIMIENTO EN VISITAS DOMICILIARIAS LLEVADAS A CABO POR EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE FRIMAC S.A.

AUTOR(ES): Francy Katherine Rangel Tarazona

FACULTAD: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Ps. Sandra Rocío Salamanca

RESUMEN

Durante el desarrollo de formación de un psicólogo, la posibilidad de contrastar y combinar la teoría con la práctica, permiten el afianzamiento de conocimientos y experiencias significativas en el ejercicio profesional. Las competencias, destrezas y habilidades que se pueden llegar a adquirir, se encuentran ligadas a la posibilidad de surgimiento y aplicabilidad de lo aprendido. Por lo descrito anteriormente, se intuye, que el trabajo desde departamentos como Talento Humano, involucrados en las empresas, apuntan a la minimización de errores y optimización de los procesos de selección del personal idóneo para cada uno de los cargos que se requieran; teniendo en cuenta las discrepancias entre todos y cada uno de los seres humanos, por lo tanto se hace necesario la evaluación de capacidades, habilidades y destrezas dentro de las actividades a desempeñar. Para ello se emplean diferentes herramientas entre las cuales se encuentran las pruebas técnicas (ejercicios prácticos que confrontan conocimientos con la práctica), pruebas psicotécnicas (tareas específicas, que evalúan y permiten interpretar ciertos aspectos de personalidad, raciocinio y formas de actuar de los individuos) y entrevistas (análisis interpretativo que permite determinar actitudes de los aspirantes). Cada uno de las técnicas mencionadas, apuntan a la consecución de personal capacitado para el desarrollo de actividades específicas, siguiendo este orden de ideas, se emplean dichos procesos en la selección en empresas como Frimac S.A., en donde prima la importancia de conocimiento y experiencias adquiridas a través del desarrollo profesional. Sumado a esto, se considera importante la realización de visitas domiciliarias, en donde se logra contextualizar al individuo en cada uno de los campos de desarrollo del mismo, entre los cuales se encuentran aspectos personales, familiares, sociales, religiosos y comunitarios.

PALABRAS

CLAVES:

Selección, Personal, Visita Domiciliaria, Perfil, Competencias; Destrezas, Aciertos y Errores.

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: SUPPORT PROGRAM IN THE RECRUITMENT PROCESS AND CAPACITY IN VISITS DOMICILIARY CONDUCTED BY THE DEPARTMENT OF HUMAN TALENT FRIMAC SA

AUTHOR(S): Francy Katherine Rangel Tarazona

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Ps. Sandra Rocío Salamanca

ABSTRACT

During the course of formation of a psychologist, the ability to compare and combine theory with practice, allow the strengthening of knowledge and significant experience in professional practice . The competencies , skills and abilities that can acquire , are linked to the possibility of emergence and applicability of learning. As described above, we sense , that working from departments such as Human Resource , involved in business, aimed at minimizing errors and optimizing the process of selecting appropriate staff for each of the charges that are required , taking into account the differences between each and every human , therefore it becomes necessary skills assessment and skills within the activities to be performed. This is done using different tools, among which are the technical tests (exercises that confront knowledge with practice) psychometric testing (specific tasks to assess and allow us to interpret certain aspects of personality , reasoning and behaviors of individuals) and interviews (interpretive analysis to determine attitudes of applicants) . Each of the above techniques , aimed at the achievement of trained personnel for the development of specific activities , following this line of thought , these processes are used in the selection in companies like Frimac SA , where premium the importance of knowledge and experiences through professional development. Added to this , it is considered important to conduct home visits , where the individual context is achieved in each of the areas of its development, including aspects are personal, family , social , religious and community .

KEYWORDS:

Selection, Personal, Home Visit, Profile, Skills, Skills, Hits and Errors.

INTRIDUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

Frimac S.A., es una compañía que abre una nueva plaza para el campo de pasantía de la Universidad Pontificia Bolivariana, debido a que surge la necesidad del apoyo de una persona con formación en el área de la Psicología para el departamento de talento humano, pues en algunas oportunidades funcionarios de la compañía manifestaban algunas quejas debido a los retrasos en los procesos de selección de personal, bienestar laboral, visitas domiciliarias, programas de capacitación, entre otras. Debido a las circunstancias descritas anteriormente y en aras de aportar grandes beneficios a la empresa, la jefatura del departamento opta por buscar soluciones en cuanto a la prontitud, pertinencia y calidad del servicio prestado.

Las actividades principales de funcionamiento se encuentran divididas en dos: por una parte se encuentra el apoyo en los procesos de selección, en donde se encuentran involucradas tareas tales como reclutamiento de hojas de vida, selección y clasificación de las mismas, citación a las personas que cumplen con el perfil, aplicación de pruebas y verificación de referencias. En segundo lugar, se encuentra el fortalecimiento de los procesos de visitas domiciliarias, en donde se genero la modificación del formato para la aplicación de las mismas, logrando así obtener mayor información del entorno personal, familiar, social y económico del candidato aspirante para el cargo.

OBJETIVO GENERAL

Apoyar los procesos de selección de personal, inducción y visitas domiciliarias del departamento de Talento Humano de FRMAC S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y apoyar los procesos de selección de personal que se realizan en la empresa.
- Ejecutar las visitas domiciliarias a los terceros que se encuentren vinculados con la compañía.
- Reestructurar el programa de inducción para los empleados que ingresan a la compañía.
- Apoyar las labores que se realizan en la promoción del bienestar laboral.

MARCO TEÓRICO

Durante el desarrollo de la humanidad y de las civilizaciones, se ha ido identificando la importancia del material intelectual en las organizaciones, es por esto que el empleador debe velar por ofrecer condiciones óptimas de trabajo a su empleado, ya que el bienestar, equilibrio y tranquilidad, dependen no solamente del componente individual, sino que también se encuentra ligado al sentido de pertenencia que se ha promocionado a través de lugares de trabajo adecuados, garantías de trato humanitario, calidad en las relaciones de poder, entre otro tipo de ambientes estipulados para el perfeccionamiento y mejora.

Las organizaciones están constituidas por un conjunto de elementos que contribuyen al logro de los objetivos y metas organizacionales. Esos factores o elementos como los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos deben estar alineados en beneficio y procura del éxito organizacional. Cada uno de los aspectos mencionados tienen una significación, sin embargo, se debe tener presente el rol o papel protagónico del recurso humano, es decir las personas que laboran en la

organización ya que poseen conocimientos, habilidades y destrezas (Rivas & Prada, 2009, p.1).

A lo largo del progreso del presente marco teórico, se realizará un acercamiento a temáticas relacionadas con la importancia de los procesos de inducción en las organizaciones, bienestar laboral, selección de personal y modelos conceptuales de visitas domiciliarias, todo esto en aras de aplicar, conjuntamente, el conocimiento adquirido con labores prácticas. De igual forma, es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral y los resultados que la compañía espera de sus empleados, depende de la posibilidad de propiciar ambientes agradables y confortables para la ejecución de todas y cada una de las tareas o metas que hayan sido propuestas.

Según Rivas & Prada (2009), la importancia que tiene un proceso de inducción radica en que las organizaciones requieren del “personal idóneo para el logro eficiente de sus objetivos, de donde deriva la importancia de la administración de recursos humanos, sobre todo de los procesos iniciales a través de los cuales se atrae, se escoge y adapta el individuo” (p. 8). De ante mano y como primera medida es puntual establecer el perfil de cada uno de los cargos de la empresa, las labores a realizar y sus características propias, este punto es clave para determinar la idoneidad y competencia del aspirante. Se debe establecer, que después del proceso de selección de personal, la inducción y contextualización es una etapa inicial y crucial, ya que es donde se enfrenta al empleado a la empresa, así mismo se determinan las labores que serán llevadas a cabo, contextualización, pactos de convivencia y de trabajo, conductos regulares, deberes y derechos propios a las funciones a realizar, principales responsabilidades, entre otras... se podría llegar a afirmar que el proceso de inducción es el primer paso en la planeación de un plan de carrera. Una vez llevado a cabo el proceso de inducción, el nuevo empleado tiene la obligación de establecer metas de desarrollo y la forma en cómo las alcanzará, dentro de la dualidad empresa-trabajador, ya que no son entes separados, aislados ni diferentes.

Aunque las personas son las que constituyen los principales activos de la organización, ellas solo pueden crecer, desarrollarse y mantener su continuidad si administran con eficiencia los recursos de la compañía, entendiendo como “recurso” las herramientas humanas, físicas y materiales propuestas para llevar a cabo las labores pertinentes a cada cargo. El empleado debe tener y desarrollar la capacidad de escoger, integrar y captar cuales son las competencias laborales propias a los perfiles y a las organizaciones.

En materia de procesos de selección de personal, se puede llegar a dar un concepto que abarque todas y cada una de las dimensiones que lo componen. De ante mano es importante establecer que el presente proceso se encuentra ligado a una serie de requerimientos y pasos, los cuales determinaran el éxito o fracaso de la misma. Autores como Chiavenato (2002), definen el proceso de selección como “proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios para ocupar el cargo disponible” (Pág. 111). Sin embargo dicho proceso se debe encontrar antecedido por métodos de convocatoria, entre ellos se identifica el reclutamiento, el cual corresponde al anuncio de manera selectiva mediante diferentes técnicas de comunicación acerca de la vacante que se encuentra disponible en la empresa. De igual forma, se establecen los requerimientos mínimos del cargo, para que la persona que crea aplicar según su experiencia, estudios y perfiles, se postule y demuestre total disposición para dar inicio a un proceso de selección como tal (Dolan, Shuler & Valle, 2000, p. 78). Así se puede consolidar que

El reclutamiento le corresponde atraer de manera selectiva mediante varias técnicas de comunicación, candidatos que cumplan los requisitos mínimo que el cargo exige; mientras que la selección escoge entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de

adaptarse al cargo ofrecido para desempeñarlo bien (Rivas & Prada, 2009, p. 31).

Por lo otro lado y realizando un abordaje a teorías propuestas para las temáticas relacionadas con las visitas domiciliarias, es importante tener en cuenta que su práctica y ejecución permite generar en el empleado la confianza y seguridad que para la empresa él y su entorno familiar juegan un papel vital a la hora de llevar a cabo una contratación. De igual forma se busca establecer bajo que sistemas funciona el empleado como individuo, es decir identificar y analizar nivel y calidad de vida, entorno familiar, percepciones, expectativas y proyectos a futuro de los miembros que componen dicha familia, desde el plano personal y colectivo. La visita domiciliaria más que recoger información tiene como principal función observar el entono, la dinámica familiar, calidad en las relaciones, interacción familiar, datos socioeconómicos y de esta manera asociar al perfil del empleado frente a los contextos en los cuales se desarrolla (Velasco & Duran, 2003, p.p. 4-5).

Para concluir se puede resaltar que todo es un conjunto de elementos ligados entre sí para obtener el resultado que se espera, aunque la selección debe cumplir ciertos parámetros y requerimientos, no se debe desligar o separar de las visitas y las conclusiones obtenidas en las visitas domiciliarias, ya que llevado a cabo todo el proceso se lograría tener una percepción integral del empleado, percibiéndolo desde los sistemas en los cuales se desenvuelve y se encuentra ubicado: personal, familiar, laboral, social y comunitario.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES- SUJETOS:

Entre la población participante se encuentran todos y cada uno de los empleados de la empresa Frimac S.A.; por una parte se tiene mayor interacción con los aspirantes y los nuevos empleados, ya que son los sujetos que hacen parte de todo el proceso de selección llevado a cabo durante la pasantía. De igual forma, lo antiguos empleados, se benefician en cuanto a la optimización de tiempos sobre los requerimientos particulares que se realizan al departamento, entre los cuales se encuentran actividades de capacitación, selección de personal en los diferentes cargos que se encuentran en vacancia, actividades de bienestar, entre otras.

INSTRUMENTOS- RECURSOS:

Entre los instrumentos, recursos y herramientas utilizados para el desarrollo de la pasantía se encuentran los bancos de pruebas psicotécnicas (Valanti, Caras, Wartegg, 16pf, Naipes, plataformas virtuales); Formatos guías de entrevistas de ingresos, verificación de referencias, visitas domiciliarias, entre otros. Manual de funciones y perfiles para cada uno de los cargos, manual de inducción, videos institucionales, organigrama.

Instalaciones propicias y adecuadas para el desarrollo de las diferentes actividades.

Cuenta de correo electrónico para enviar, recepcionar y distribuir información pertinente con todas y cada una de las actividades desarrolladas en el departamento.

PROCEDIMIENTO:

Durante el desarrollo del ejercicio académico llevado a cabo en la pasantía, se abordaron temáticas que responden a la aplicación de las teorías organizacionales relacionadas con procesos de selección, visitas domiciliarias y actividades de bienestar, las cuales deben

encontrarse direccionados al logro de objetivos y metas unidos al beneficio de la compañía y sus empleados.

El proceso de selección utilizado por la empresa, a punta a cubrir las vacantes que se tienen en la compañía, seleccionando los candidatos que cumplen el perfil o las exigencias de la misma. Se puede distribuir el proceso de la siguiente manera:



En el anterior diagrama, se logran evidenciar los pasos utilizados para los diferentes procesos de selección.

En cuanto al proceso de visita domiciliarias, parámetro de funcionamiento de la dirección de Talento Humano, surgió como plan de trabajo la reestructuración del formato que se emplearía para el proceso de visita domiciliaria, en donde se abordan temáticas relacionados con aspectos familiares, sociales, personales y económicos del candidato, realizando una contextualización del candidato dentro de cada uno de sus campos de funcionamiento. Para llevar a cabo el proceso, se ha determinado un formato específico de

indagación de cada aspecto, se pacta con el trabajador la fecha y hora de la visita, y se recomienda que se encuentre acompañado de una familiar, el cual nos pueda ampliar la percepción externa de dicho individuo.

RESULTADOS

Una vez el jefe inmediato realice la solicitud (ver anexo No. 1 Formato de Solicitud de Personal) a Talento Humano de la vacante que desea cubrir se empieza la coordinación de todo lo que tiene que ver con el proceso de selección.

A continuación se presenta el consolidado de los procesos de selección de personal llevado a cabo durante el desarrollo de la pasantía:

Tabla No. 1

Selección por Cargos

No.	MES	CARGO	CIUDAD
1	MARZO, ABRIL Y MAYO	AUX OPERATIVO	BOGOTA
2		CONDUCTOR TRACTOMULA	BUCARAMANGA
3		AUX ADMINISTRATIVO	BOGOTA
4		AUX OPERATIVO	BUCARAMANGA
5		COORDINADOR SISTEMAS DE GESTION Y SALUD OCUPACIONAL	BUCARAMANGA
6		AUX DE CARGUE Y DESCARGUE	BARRANQUILLA
7		INGENIERO DE SOPORTE	BUCARAMANGA
8		SECRETARIA	BUCARAMANGA
9		APRENDIZ SENA COMPRAS	BUCARAMANGA
10		AUX OPERATIVO	BUGA
11		AUX OPERATIVO	BOYACA
12		AUX DE MANTENIMIENTO	BARRANQUILLA
13		COORDINADOR DE OPERACIONES	BARRANQUILLA
14		SUPERVISOR DE OPERACIONES	BARRANQUILLA
15		AUX DE SEGURIDAD	BUCARAMANGA
16		CONDUCTOR PATIOS	BOGOTA
17		AUX ADMINISTRATIVO	BUCARAMANGA

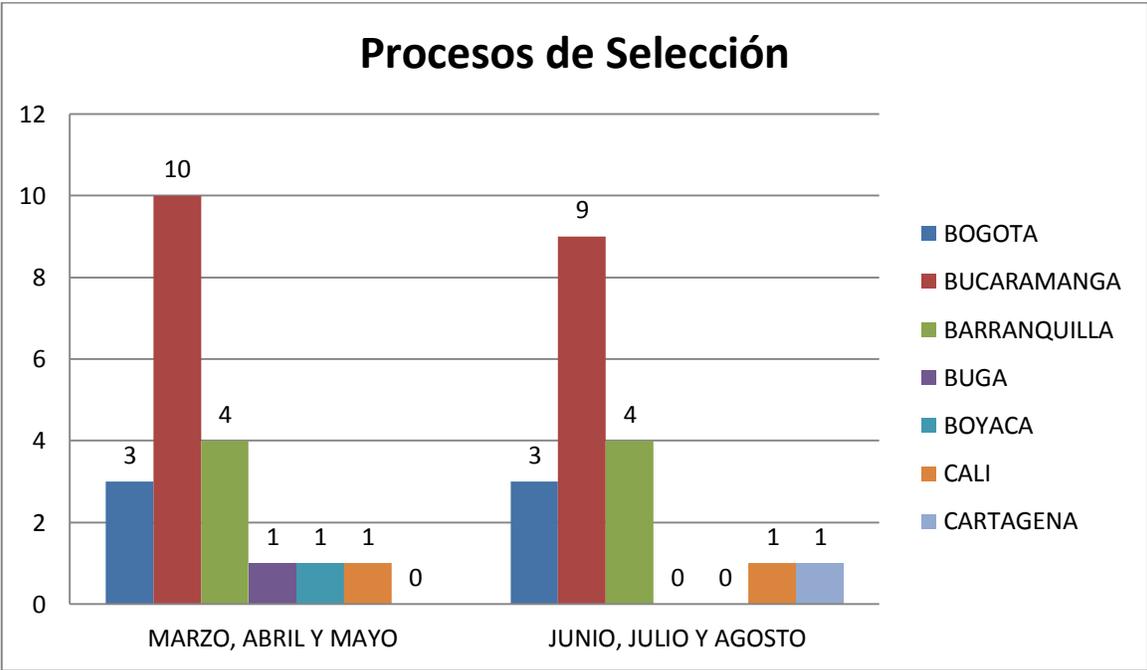
18		AUX DE MANTENIMIENTO	BUCARAMANGA
19		AUX OPERATIVO	CALI
20		COORDINADOR SISTEMAS DE GESTION Y SALUD OCUPACIONAL	BUCARAMANGA

21	JUNIO, JULIO Y AGOSTO	CONDUCTOR PATIOS	BUCARAMANGA
22		CONDUCTOR TRACTOMULA	BUCARAMANGA
23		AUX OPERATIVO	BOGOTA
24		AUX OPERATIVO	BUCARAMANGA
25		COORDINADOR COMERCIO EXTERIOR	BARRANQUILLA
26		AUX DE ARCHIVO	BUCARAMANGA
27		AUX OPERATIVO	BARRANQUILLA
28		CONDUCTOR TRACTOMULA	BUCARAMANGA
29		APRENDIZ SALUD OCUPACIONAL	BARRANQUILLA
30		AUX OPERATIVO	CARTAGENA
31		AUX DE MANTENIMIENTO	BUCARAMANGA
32		OPERADOR DE PATIO	BUCARAMANGA
33		AUX OPERATIVO	CALI
34		CONDUCTOR NHR	BOGOTA
35		AUX ADMINISTRATIVO	BOGOTA
36		CONDUCTOR POLLO EN PIE	BUCARAMANGA
37		APRENDIZ CALIDAD	BUCARAMANGA
38		APRENDIZ MANTENIMIENTO	BARRANQUILLA

En la anterior grafica, se logran evidenciar todos y cada uno de los procesos de selección de personal llevados a cabo en la empresa, durante el ejercicio práctico de pasantía. De igual forma se exponen los meses y las ciudades en las cuales se publicaron las diferentes vacantes. En los perfiles requeridos se pueden encontrar tareas administrativas y operativas, cada una apuntando a la necesidad de colaboración y apoyo dentro de las diferentes dependencias de la compañía.

Así mismo, para la consolidación de los procesos de selección llevados a cabo en la compañía, se dividió el total de las vacantes por trimestres, como se logra evidenciar en las siguiente grafica:

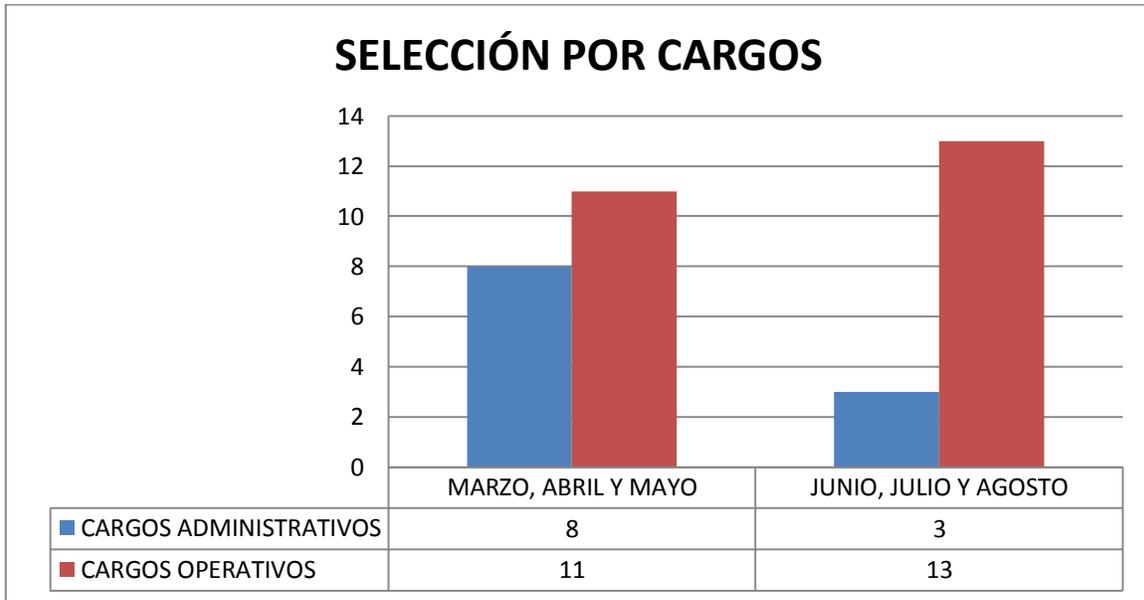
Grafica No. 1



En la anterior grafica se logra evidenciar los procesos de selección de personal llevados a cabo en FRIMAC S.A., dicha categorización se realizo por de forma trimestral y teniendo en cuenta todas y cada una de las vacantes que han estado disponibles en las diferentes ciudades en las cuales la compañía tiene presencia.

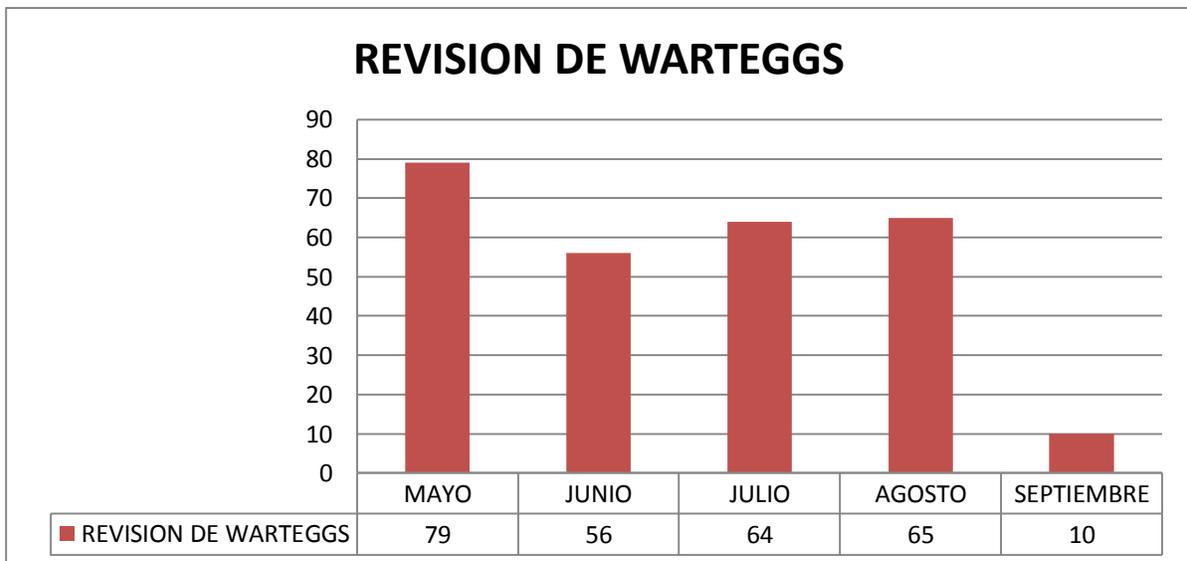
De igual forma, se presenta mayor rotación de las vacantes y del personal en la ciudad de Bucaramanga, donde se encuentran ubicadas las oficinas principales de la empresa; los cargos tenidos en cuenta en la clasificación apuntan a dependencias administrativas y operativas, cada uno de ellos con un perfil particular, en donde la elección del trabajador depende de sus estudios, la experiencia en el campo determinado y desenvolvimiento durante la entrevista.

Grafica No. 2



En la anterior grafica, se logra evidenciar la selección realizada en cuanto a cargos administrativos y operativos. Se identifica que el mayor porcentaje se encuentra en el perfil operativo, esto se debe a la rotación que se presenta en lo relacionado a dichos cargos. De igual forma, se puede llegar a afirmar que la mayor selección se encuentra con conductores, ya que según el tipo de vehículo (mulas, volquetas, camiones, camionetas) se han señalado algunos requerimientos específicos.

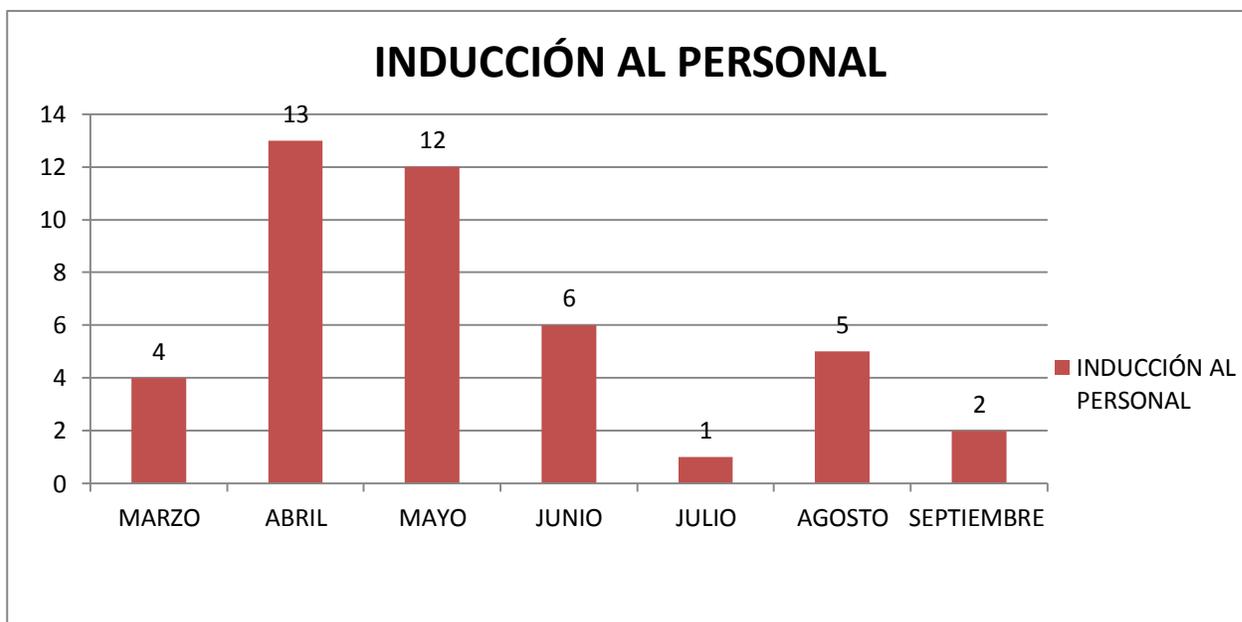
Grafica No. 3



Para realizar una descripción de la anterior grafica, es importante tener en cuenta, que la empresa cuenta con una flota propia vehicular y una tercerizada, es decir que personas ajenas a la compañía, pueden afiliar su vehículo para transportar mercancía por medio de los clientes de la empresa. En dicha modalidad cada uno de los vehículos debe cumplir ciertos requerimientos, los cuales pueden llegar a variar según el tipo de automotor. De igual forma, es el propietario quien debe escoger a su conductor, sin embargo, Frimac le ofrece la posibilidad de evaluación psicotécnica mediante la aplicación de Warteggs. Dichas pruebas son enviadas al departamento de Talento Humano para que se genere su calificación e interpretación de la misma.

Así pues, en la anterior grafica se logra evidenciar el número de pruebas Warteggs aplicadas para los aspirantes a conductores y/o auxiliares de camioneta de las diferentes ciudades donde se encuentra presencia de FRIMAC.

Grafica No. 4

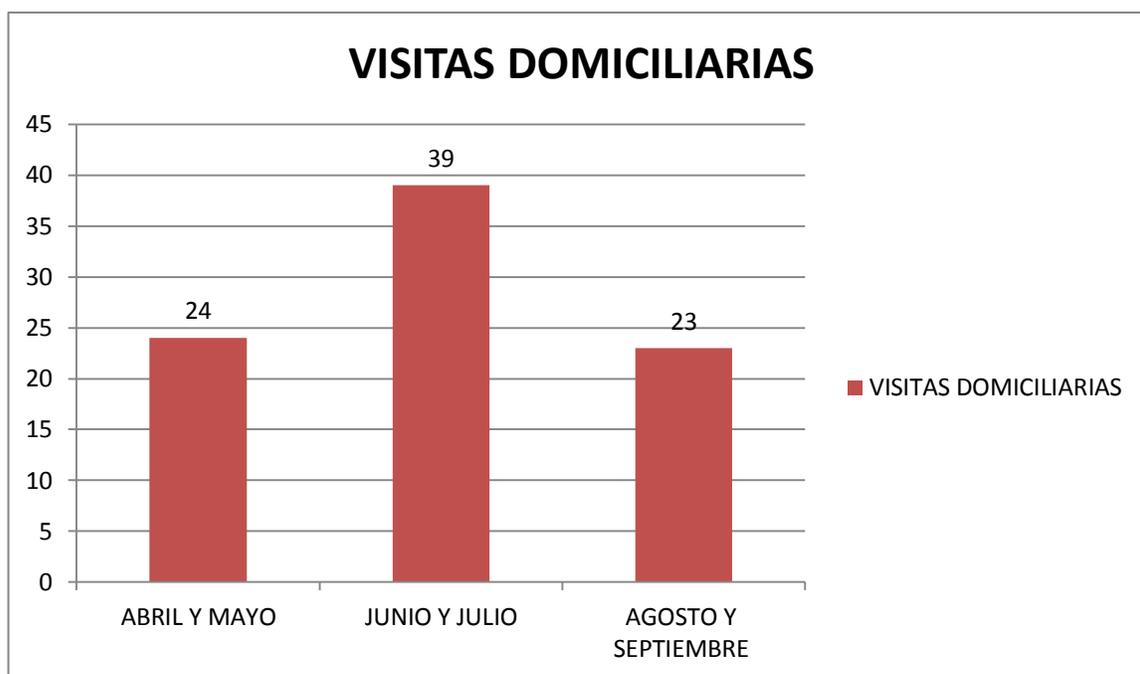


La empresa cuenta con un procedimiento de inducción para realizar con cada uno de los empleados que ingresan por primera vez a la compañía, con el fin de orientar las funciones

y contextualizar al nuevo funcionario en la compañía; debido a esto, se logra evidenciar en la anterior gráfica las inducciones que se realizaron mes a mes durante la pasantía, identificando que durante Abril y mayo se genero un incremento significativo de las mismas en comparación a meses como julio y septiembre.

Durante la presentación realizada en el proceso de inducción, se abordan temas como la historia, misión, visión, organigrama y reglamento interno de la empresa. De igual forma, se abarcan temáticas relacionadas con salud ocupacional y seguridad industrial, relacionadas con los riesgos que se pueden llegar a presentar dentro de los lugares de trabajo y/o labores desempeñadas.

Gráfica No. 5

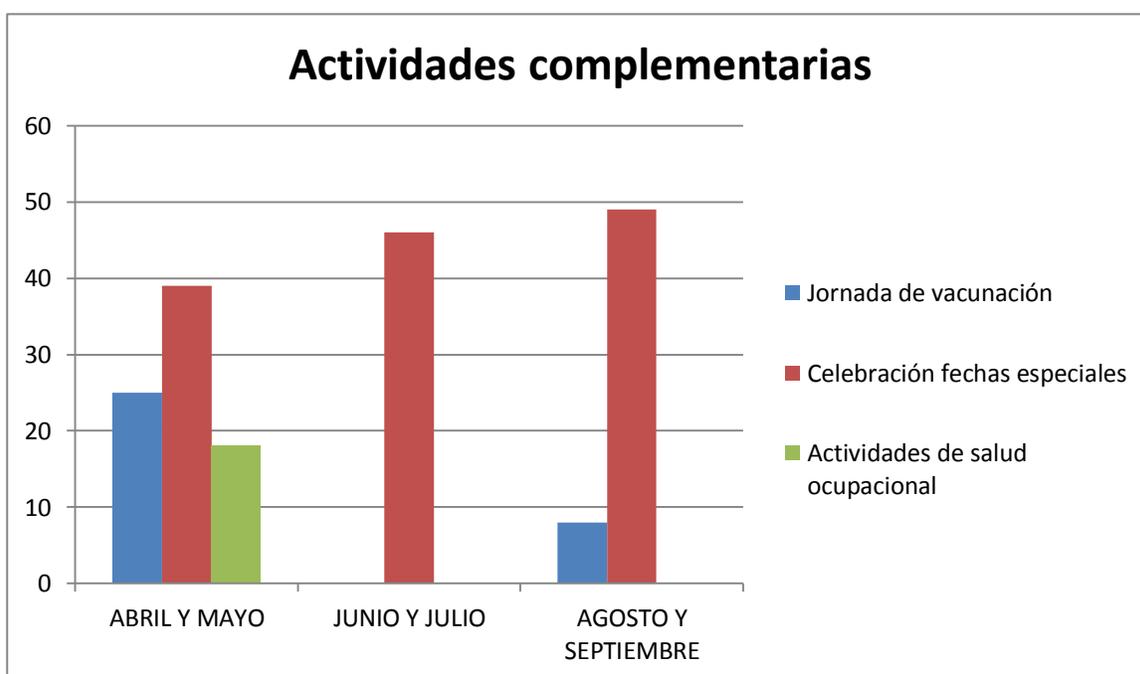


Como una de las actividades desarrolladas en Talento Humano de Frimac se encuentra la ejecución de las visitas domiciliarias al personal directo y tercerizado de la compañía. Teniendo en cuenta las necesidades que pretendía cubrir la visita, se opta por la

modificación del formato, apuntando a un estudio de seguridad para determinar el entorno bajo el cual se mueven y desenvuelven los funcionarios.

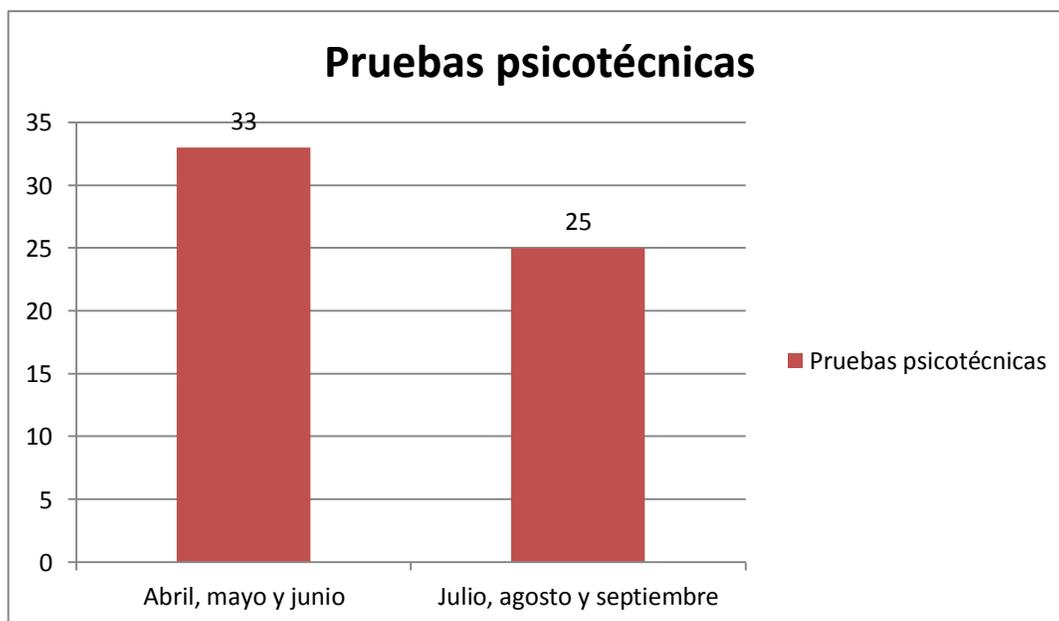
Se logra evidenciar que durante los meses de junio y julio se tuvo mayor desarrollo de este proceso; mientras que durante abril, mayo, agosto y septiembre se mantuvo un promedio de 23 visitas durante dichos meses.

Grafica No. 6



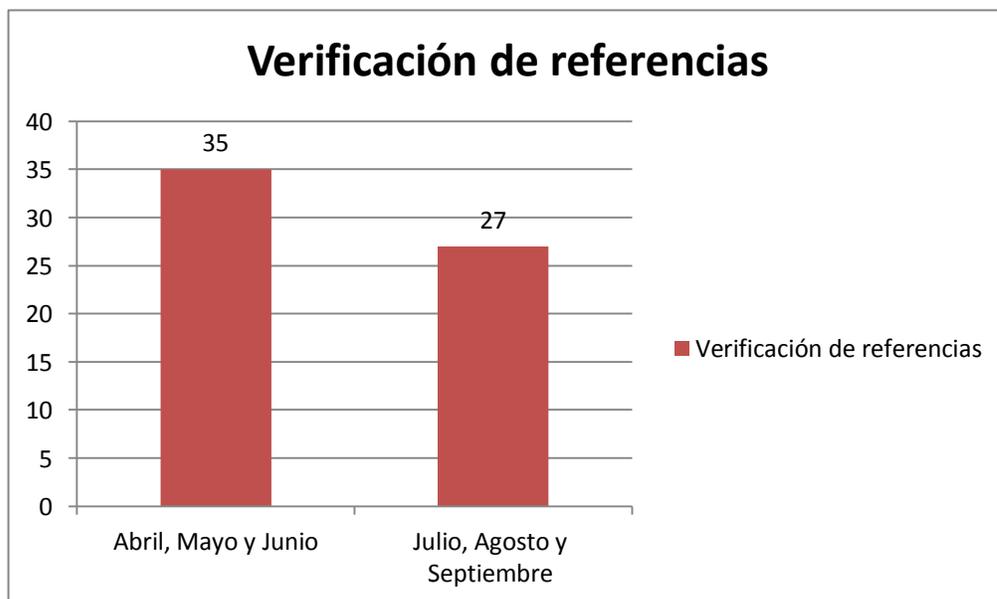
En la anterior grafica se identifican las actividades complementarias realizadas durante la pasantía, las cuales apuntan a fomentar el bienestar en la organización. De igual forma, se identifica mayor incidencia en la celebración de fechas especiales frente a las jornadas vacunación y actividades de salud ocupacional (las cuales comprendan capacitaciones relacionadas con dichas temáticas).

Grafica No. 7



En la anterior grafica se logra evidenciar el número de pruebas psicotécnicas evaluadas e interpretadas durante el proceso de pasantía. Básicamente las pruebas empleadas para cada uno de los procesos se encuentran seleccionadas según a habilidad o capacidad que se desea evaluar. Dentro del banco de pruebas se encuentran: Caras, Valanti, Wartegg, 16pf, Naipes, pruebas virtuales (Impact-PSY).

Grafico No. 8



En la anterior grafica se describen cada una de las verificaciones de referencias realizadas durante los procesos de selección llevados a cabo como requisito para la finalización de las etapas y posterior contratación. Se logra evidenciar que el porcentaje mayor se encuentra durante el primer trimestre (abril, mayo y junio) ya que durante estos meses, las vacantes disponibles fueron mas en contraste del segundo trimestre (julio, agosto y septiembre).

DISCUSIÓN

Cada uno de los escenarios propicios para la interacción académica y práctica, le permiten a los estudiantes y profesionales realizar consolidaciones y contrastes entre sus conocimientos y la aplicabilidad de los mismos. Es por esto, que ejercicios académicos como la pasantía universitaria, logra realizar un complemento entre dos partes fundamentales de la psicología, como es el caso, formado una experiencia y crecimiento en el ámbito laboral y personal de quien vivencia dicha actividad. Más que un requisito, se puede llegar a convertir en un reto personal, el cual apunta a la necesidad de retroalimentar lo aprendido alrededor de cierto tiempo y la vida real como tal. Siguiendo este orden de ideas, es el futuro profesional quien ve en esta dinámica la posibilidad de cerrar y complementar ciertas brechas que durante su rol de estudiante no afianzo por completo.

Así pues, es importante determinar el rol del psicólogo dentro de una organización empresarial, los aportes que pueda realizar a la misma y la forma en la cual se crean los espacios propicios para la consolidación de los conocimientos aprendidos. Según McGregor (1996), se parte de la premisa que plantea en la teoría Y de sus planteamientos, en donde se debe generar una integración entre organización y objetivos individuales, es aquí donde se genera una satisfacción recíproca por cada una de las partes que intervienen en dicha interacción; por lo tanto es el psicólogo, quien debe realizar una evaluación del individuo enmarcando todos y cada uno de sus aspectos, pero se realiza un especial énfasis en el desenvolvimiento laboral, su trayectoria y experiencias a partir de la labor específica.

Es de aquí donde se deriva o abre paso el proceso de selección de personal, el cual puede ser definido como, Chiavenato (2002), “proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios para ocupar el cargo disponible” (Pág. 111). Instituciones como Frimac, establecen su metodología de selección antes de dar inicio al proceso, en donde se logran establecer las necesidades básicas para cumplir con los requerimientos de cada uno de los funcionarios de la empresa, por esto se cuenta con una base de datos, donde se depositan cada una de las hojas de vida de los aspirantes para las diferentes vacantes, las cuales en un primer filtro, se clasifican acorde a estipulaciones previas. Por lo tanto se realiza una afirmación correcta del autor.

Una vez estudiado el perfil, experiencia, capacidades, habilidades y formación académica de los aspirantes, ya que según las directrices de la compañía, se logran establecer cuales son las competencias básicas y estratégicas para dar una buena evolución a la dinámica empresarial. Es el recurso humano acompañado de agentes físicos externos quienes permiten el correcto funcionamiento de las empresas, por lo tanto son las compañías dentro de su afán de ser competitivas las que exigen o demandan al medio, personal altamente calificado para el desarrollo de las mejores practicas laborales.

Uno de los puntos fundamentales de dicha selección es la entrevista, la cual aporta datos significativamente relevantes a la hora de evaluar el perfil de cada uno de los candidatos de una vacante específica, ya que se realiza un acercamiento en cuanto a aspectos personales, familiares, sociales y laborales del aspirante. Acorde a esto, Puchol (2006), define las entrevistas de trabajo como “conversación entre un entrevistado y un entrevistador, que tiene como objeto la búsqueda en común de la adecuación entre el perfil del puesto y el perfil del candidato” (p.3). Sin embargo es importante tener en cuenta, que ligado a la entrevista, deben estar las pruebas técnicas y psicotécnicas, las cuales pueden llegar a permitirnos comparar percepciones frente actitudes, deseos y motivaciones evidenciadas en la conversación y lo que el individuo puede llegar a demostrar en dichos resultados.

En este sentido, se busca la minimización de los riesgos en los ambientes laborales, buscando la persona idónea para cada uno de los cargos de la compañía, los cuales se enfocan en la consecución común de objetivos finales, que el caso de empresas como Frimac, es la satisfacción de los clientes mediante labores bien realizadas.

Uno de los factores determinantes dentro de dichos procesos también es la visita domiciliaria, la cual responde a la contextualización del individuo dentro de su espacio personal, familia, social y comunitario, tal cual como es presentado por Velasco & Duran (2003), donde se identifica la relevancia que tiene el entono, la dinámica familiar, calidad en las relaciones, interacción familiar, y de esta manera asociar al perfil del empleado frente a los contextos en los cuales se desarrolla.

Para finalizar, es propicio determinar el papel que juega la inducción una vez finalizado el proceso de selección, por lo tanto se traerá a colación las teorías de Rivas & Prada (2009), los cuales proponen la importancia de la administración de recursos humanos desde los procesos iniciales a través de los cuales se adapta al individuo a su nuevo entorno laboral. Es indispensable establecer la metodología que se debe emplear en los procesos de selección, no obstante se debe estar preparado para la deserción de los candidatos más oprimidos al proceso, teniendo en cuenta todas y cada una de las variables influyentes.

CONCLUSIONES

- Herramientas como el organigrama y manual de perfiles y funciones, son determinantes a la hora de realizar los procesos de selección, ya que son los que logran dar la pauta de las características específicas dentro de cada una de las vacantes de la empresa.
- Los procesos de selección contribuyen de manera satisfactoria a las necesidades de la empresa, ya que se busca el personal idóneo para los requerimientos que se presentan, y de esta forma determinar la utilidad del capital calificado.
- La capacitación de pruebas psicotécnicas, permiten realizar un mayor análisis del perfil de los aspirantes, ya que pueden ofrecer información adicional pertinente para las elecciones.
- Procesos relacionados con vistas domiciliarias, permiten fortalecer la interpretación y comprensión de los comportamientos de los individuos y sus diferentes campos de desarrollo.
- La inducción en una empresa juega un papel importante a la hora de contextualizar al nuevo empleado dentro de la compañía, pues permite solidificar conocimientos iniciales importantes para el desarrollo de las diferentes prácticas.

- El ejercicio académico de pasantía, permite contrastar los conocimientos y teorías con la practica, logrando agruparlos y generar nuevas experiencias o en algunos casos determinar la incidencia de discrepancias entre la dualidad teoría-practica.

RECOMENDACIONES

- Es pertinente que el apoyo de personas en formación en psicología continúe en empresas como Frimac, ya que se ofrece un campo en el cual se pueden demostrar y poner a prueba los conocimientos propios adquiridos durante la formación académica.

REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: Mc Graw- Hill

Dirección de Planeación, Administración, Evaluación y Difusión (2008). Procedimiento para la inducción de personal de nuevo ingreso. Recuperado 9 de marzo de 2013. Disponible en: http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/normateca/Documentos/Rec_Humanos/PR-FD-01%20Inducci%C3%B3n%2008.pdf

Dolan, S. Schuler, R. & Valle, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid, Edit. Mc Graw Hill.

McGregor, D. (1996). El lado humano de las organizaciones. Edit. Mc Graw Hill.

Puchol, L. (2006). El libro de la entrevista de trabajo. Edit. Diaz de Santos.

Rivas, L. & Prada, C. (2009). Procesos de captación e inducción de personal en la empresa suministros industriales MARVAL C.A. CUMANÁ, estado sucre, año 2009. Recuperado 9 de marzo de 2013. Disponible en: http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/217/1/TESIS_CPyLR.pdf

Velasco, A. & Duran M. (2003). La visita domiciliaria como programa para el abordaje de la familia. Recuperado 10 de marzo de 2013. Disponible en: http://webdelprofesor.ula.ve/medicina/asdruve/materias/enfermeria_comunitaria1/Visita%20Domiciliaria%20.pdf

ANEXOS

Anexo No. 1 Formato Solicitud de Personal.

Anexo No. 2 Formato Verificación de Referencias

Anexo No. 3 Formato Visita Domiciliaria

Anexo No. 4 Formato Acta de Inducción