

SEMILLERO DE SELECCIÓN ENFOCANDO EN EL RECLUTAMIENTO DE LÍDERES  
CON TALENTO Y VALORES EN INDUSTRIAS HACEB EN LA CIUDAD DE  
BUCARAMANGA.

INGRI LIZETH CUADROS CUADROS



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FLORIDABLANCA

2019

SEMILLERO DE SELECCIÓN ENFOCANDO EN EL RECLUTAMIENTO DE LÍDERES  
CON TALENTO Y VALORES EN INDUSTRIAS HACEB EN LA CIUDAD DE  
BUCARAMANGA.

DIRECTOR DEL PROYECTO: MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO  
PSICÓLOGA

INGRID LIZETH CUADROS CUADROS

PASANTÍA ORGANIZACIONAL PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE PSICÓLOGA

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
FLORIDABLANCA

2019

### **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por haberme dado fortaleza y perseverancia ante las dificultades que se me presentaron en todo el camino de mi carrera, por darme la sabiduría necesaria para tomar las decisiones más acertadas.

Agradezco a mi familia, por el apoyo incondicional por que sin ellos no habría sido posible alcanzar este gran logro, y especialmente le agradezco a mi mamá por sus buenos consejos, su dedicación, comprensión y su apoyo.

Agradezco a todos los docentes que me acompañaron en este recorrido pues me brindaron su conocimiento y experiencia.

Quiero agradecer a mis amigas por su apoyo y por acompañarme en este gran camino lleno de aprendizajes y de experiencias.

Gracias.

## Tabla de Contenidos

<b>Capítulo 1 Introducción e información general .....</b>	<b>8</b>
Introducción .....	8
Información de la institución.....	8
Justificación.....	9
<b>Capítulo 2 Objetivos.....</b>	<b>10</b>
Objetivo General .....	10
Objetivos Especificos.....	10
<b>Capítulo 3 Marco Teorico.....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo 4 Metodología .....</b>	<b>16</b>
Participantes .....	16
Instrumentos .....	16
Recursos .....	16
Procedimiento.....	17
<b>Capítulo 5 Resultados .....</b>	<b>21</b>
<b>Capítulo 6 Discusión.....</b>	<b>26</b>
<b>Capítulo 7 Conclusiones.....</b>	<b>28</b>
<b>Capítulo 8 Recomendaciones.....</b>	<b>29</b>
<b>Listado de Referencias .....</b>	<b>30</b>

## Lista de tablas

<b>Tabla 1. Información del semillero comercial.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 2. Información del semillero de servicio técnico . .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 3. Actividades de bienestar .....</b>	<b>25</b>

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** SEMILLERO DE SELECCIÓN ENFOCADO EN EL RECLUTAMIENTO DE LIDERES CON TALENTO Y VALORES EN INDUSTRIAS HACEB EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA

**AUTOR(ES):** INGRI LIZETH CUADROS

**PROGRAMA:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

### RESUMEN

En este trabajo se logra evidenciar los resultados del proceso de pasantía realizado en Industrias Haceb. Cuyo propósito fue apoyar los diferentes procesos de gestión humana e impactar en el área de selección de personal. Los participantes del semillero de selección fueron 60 personas que se postularon para la vacante de promotor de ventas y de técnico de servicio general. En los resultados se demostró que es relevante tener un semillero de selección que cuente con personal calificado para suplir las necesidades de la empresa y en otros casos de reemplazar a un colaborador. Se concluyó, que el semillero de selección es fundamental pues aporta de manera significativa los procesos de selección garantizando ingresos idóneos y efectividad en cuanto al tiempo y costo.

### PALABRAS CLAVE:

SELECCIÓN DE PERSONAL, RECLUTAMIENTO, PERFIL

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

### GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** SELECTION SEED FOCUSING ON THE RECRUITMENT OF LEADERS WITH TALENT AND VALUES IN INDUSTRIES HACEB IN THE CITY OF BUCARAMANGA.

**AUTHOR(S):** INGRI LIZETH CUADROS

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

### ABSTRACT

In this work it is possible to show the results of the internship process carried out in Haceb Industries. Its purpose was to support the different processes of human management and impact in the area of personnel selection. The participants of the selection seedbed were 60 people who applied for the vacancy of sales promoter and general service technician. The results showed that it is relevant to have a selection seedbed that has qualified personnel to meet the needs of the company and, in other cases, to replace a collaborator. It was concluded that the selection seedbed is fundamental because it contributes significantly to the selection processes guaranteeing adequate and effective income in terms of time and cost.

### KEYWORDS:

STAFF PICK, RECRUITMENT, PROFILE

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## **Capítulo 1**

### **Introducción e información general**

#### **Introducción**

La pasantía organizacional es una de las modalidades existentes para obtener el título de profesional en psicología; esta opción es un medio por el cual se adquiere experiencia, se desarrolla habilidades y destrezas en el campo; Asimismo, se pone en práctica el conocimiento que se adquirió durante la carrera, pues está permite que el estudiante salga de su zona de confort y pueda vivir la experiencia laboral en el campo de la psicología.

Por ello, uno de los principales pilares es el semillero de selección enfocado en el reclutamiento de líderes con talento y valores, que tiene como propósito optimizar el proceso de selección con el objetivo de suplir las vacantes que se requieran.

#### **Información Institucional**

Industrias Haceb se fundó en 1940 en el pequeño taller de don José María Acevedo, empezó con la reparación de estufas en Medellín, y con tiempo pasó de reparar estufas a diseñarlas, asimismo fue incorporando la línea de refrigeración y de lavado entre otros; Y actualmente es una de las empresas más importantes del país, que tiene una antigüedad de 79 años en el mercado. Su plata principal se encuentra en Copacabana, Antioquia, es una de las más modernas en Latinoamérica, y se caracterizan por ser expertos en el hogar, asimismo tienen como propósito



Superior hacer familias y hogares felices, y dentro de su política organizacional se encuentran los cinco pilares que son indispensables en la organización como lo es; la integridad, la cercanía, la humanidad, abiertos al cambio y apasionados.

### **Justificación**

Este proyecto brinda a Industrias Haceb un apoyo en diferentes áreas, pues por medio del semillero de selección de personal enfocando en el reclutamiento de líderes con talento y valores, se pretende preseleccionar a un grupo de personas que cuenten con el perfil idóneo para el cargo de servicio técnico y de promotor de ventas, con la finalidad de que cuando haya una vacante disponible o alguno de los colaboradores deserte se pueda agilizar el proceso de selección.

Asimismo, este favorece el desarrollo de los procesos pues cada vacante tiene un tiempo estimado de 25 días hábiles, con el semillero en términos de tiempo será mucho más efectivo pues se podrá ingresar el personal en 10 días hábiles, logrando efectividad en cuanto al tiempo y costo; Ya que Haceb es una compañía que se caracteriza por la venta de electrodomésticos, por lo cual es indispensable suplir las necesidades de las vacantes, pues un hueco en el personal puede generar en ella la reducción de las ventas en los puntos de venta afectando el cumplimiento de los presupuestos de la compañía.

Por ello, esta propuesta de pasantía está orientada en agilizar el proceso de selección, optimizando el tiempo y costo en el ingreso del personal, pues las vacantes más solicitadas en Haceb son los puestos comerciales y de servicio técnico; Por ello, el semillero pretende preseleccionar líderes con talento y valores para la compañía.

## **Capítulo 2**

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Desarrollar un semillero de selección de personal enfocando en el reclutamiento de líderes con talento y valores en industrias Haceb en la ciudad de Bucaramanga.

#### **Objetivos Específicos**

Reclutar personal idóneo en el área comercial y de servicio técnico que conformen el semillero de selección en industrias Haceb.

Seleccionar líderes con talento y valores por medio de pruebas psicotécnicas y de seguridad implementadas en la compañía que aporten al proceso de selección.

Preseleccionar personal idóneo mediante el semillero de selección de personal en el área comercial y de servicio técnico que cuente con el perfil corporativo de industrias Haceb.

### **Capítulo 3**

#### **Marco teórico**

El proceso de selección de personal es importante en cualquier organización por grande o pequeña que sea, pues cada proceso puede poner en riesgo la producción, el desempeño y el nombre de la misma. Por ello para hacer un abordaje más completo empezaremos definiendo que es que el proceso de selección, según Chiavenato (2000) establece que este “no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos” (p.238). Esto quiere decir, que es el recurso para que las organizaciones desarrollen y generen nuevos cambios en su estructura que favorezcan su desempeño, rentabilidad y genere un ambiente laborar propicio. Esta consiste en una secuencia de pasos que se deben realizar de forma clara y específica, y para llevar a cabo este proceso, se debe tener en cuenta los siguientes pasos:

“La detección y análisis de las necesidades de selección” (Requerimiento), “la descripción y análisis de la posición a cubrir “(Definición del perfil), la definición del método de reclutamiento, la concertación de entrevista, las entrevistas más técnicas de selección, la elaboración de informes y la entrevista final (Naranjo, 2012. p. 86).

De lo anterior, podemos inferir que el proceso de reclutamiento y de selección abarca dos etapas, la primera comprende la divulgación y el ofrecimiento de la vacante, así como también la atracción de candidatos con la finalidad de ser seleccionados; y la segunda abarca el mecanismo de elección.

Por ello, Chiavenato (2002), infiere que este proceso gira en torno a dos objetivos, el primero de ellos, “consiste en abastecer el proceso de selección a través de candidatos, y el segundo, en escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades del cargo y de la organización” (p.135).

Asimismo, el reclutador buscará suplir la vacante de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo (de acuerdo a las necesidades el perfil, de la vacante, de los objetivos de la empresa y de los talentos que cada individuo ofrezca para mejorar los procesos), ello implica una buena estrategia a la hora de seleccionar, por lo cual las competencias que pueda ofrecer cada individuo son parte importante en la evaluación. En este mismo orden de ideas, Chiavenato (2002), opina que:

El reclutamiento puede ser interno o externo, el interno “se aplica a los candidatos que trabajan en la misma organización, es decir, a los mismos empleados”, sea para promoverlos o transferirlos a actividades más complejas o que sean motivadoras para los mismos. En cambio el externo va dirigido a candidatos que están fuera de la organización, para ser sometidos al proceso de selección de personal (Flóres, 2016. p. 83).

Además, Negrón dice que el reclutamiento no solo es entendido como una fase de divulgación, sino también como un conjunto de técnicas y procedimientos que están orientados a atraer candidatos calificados, con las capacidades para ocupar cargos dentro de una organización.

En Colombia el proceso de reclutamiento se realiza a través de diferentes medios, como por ejemplo Outsourcing, a las que acuden la mayoría de las organizaciones las cuales son llamadas bolsas de empleo, las opiniones sobre la misma varían de acuerdo a las experiencias vividas de cada organización, la mayoría las utiliza para responder ante el incremento de su producción y para los puestos de bajo perfil. Otras las tiene incorporadas en su política de “gestión de personal”, por lo que allí se obtiene beneficios en cuanto a los costos del “reclutamiento y selección pues es una relación contractual diferente (Negrón, Fleitas, Vela & González, 2014.p. 105).

Hay otra forma de reclutamiento que incluye avisos publicitarios, los cuales son utilizados para dar a conocer una oferta en la cual escasea el “personal calificado”. Otro medio que actualmente se encuentra en auge y el que más se utiliza son las redes sociales, pues las medianas o pequeñas empresas busca su personal por medio de las “relaciones familiares, de amistad, o referencias personales”. Mas, sin embargo, actualmente se requiere un “marco más despersonalizado que exige mayores controles” (p.80).

El segundo paso para el proceso es la verificación de la hoja de vida, este no tiene en cuenta los candidatos por su presentación personal, sino que se hace un criterio de evaluación definida “a partir de una foto, estado civil y lugar en donde vive la persona” (p.80 ), también teniendo en cuenta la experiencia en otras organizaciones, otro paso fundamental son la pruebas psicotécnicas, pues son definidas como un “elemento de predicción para un buen desempeño futuro en el cargo”(p.81 ), estas son significativas a la hora de descartar un candidato pues en ellas se evalúan tanto las capacidades o las habilidades de un individuo con fin de buscar el

Perfil que más se asemeje al cargo requerido. En cuanto a la palabra perfil antes mencionada podemos decir que se usa para dar una descripción de “aquellos rasgos particulares que caracterizan a una persona y le sirve para diferenciarse de otras” (p.82), en las organizaciones son los conocimientos técnicos, habilidades, actitudes que se requieren para la vacante, pues cada profesión tiene un perfil distinto, por ejemplo en los promotores de ventas se busca una persona con habilidades comunicativas, de persuasión, simpatía, y empatía; En cambio las habilidades de un técnico de servicio general van relacionadas hacia la resolución de problemas, creatividad y seguimiento de las normas.

En tercer lugar se encuentra la entrevista, es un proceso de valoración en el cual se tiene en cuenta las actitudes, las cuales son de gran transcendencia, pues aspectos como la confianza, el entusiasmo, el deseo de superación y pego a las normas son las cualidades más relacionadas a la productividad y organización de la empresa. Por ello, se dice que la etapa más apreciativa es la entrevista, pues en ella se puede identificar aspectos de la personalidad en los candidatos como los valores (Alonso, Moscoso & Cuadrado, 2015. p. 80).

Asimismo, un estudio reciente sobre el uso de las herramientas de selección de personal a nivel mundial realizado por Krantowitz (2014) mostró que los tipos de evaluación más empleados por las organizaciones son:

Los tests de destrezas y conocimientos (73%), (2) los tests de personalidad (62%),(3) los tests de habilidades cognitivas (59%), (4) los tests de ajuste con el puesto (47%), (5) los tests de habilidades específicas (47%), (6) los tests de juicio situacional (43%), (7) los assessment centers (41%) (p. 83).

En síntesis, estos resultados demuestran la importancia que tienen los test en los procesos de selección, pues estudios a nivel internacional en los últimos años revelan que se está produciendo una reducción de la brecha entre el conocimiento científico y la práctica profesional. Esto quiere decir que las organizacionales están confiando más en un resultado científico que en la práctica profesional. (Alonso, Moscoso & Cuadrado, 2015. P. 83).

Por otra parte, en la actualidad la selección de personal es un proceso complejo que “permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal que la empresa desea”; pues a partir de la descripción y el análisis de los cargos, estos se acomodan a los perfiles de los individuos seleccionados; Pues la organización construye en razón de las necesidades de la misma por eso no podemos hablar de individualidad, sino más bien de una aglomeración que abarca los fundamentos de una compañía en cuanto al trato, valores y desempeño de la misma (Hernández, 2012. p. 179).

## Capítulo 4

### Metodología

#### **Participantes:**

Se contó con la participación 60 colaboradores externos que participaron en el semillero de selección de personal, de los cuales se reclutaron 35 promotores de venta y 25 técnicos de servicio que cumplieran con el perfil solicitado.

#### **Instrumentos:**

Se utilizaron varias pruebas que fueron relevantes para la evaluación de los aspirantes, una de ellas fue el (PDA) la cual es una prueba psicotécnica que mide el perfil comportamental, además se utilizó la prueba de conocimiento técnico que busca evaluar el conocimiento teórico básico de los técnicos de servicio, y por último se utilizó una adaptación del Assesment center por medio de la cual evalúan las competencias de un promotor de ventas.

#### **Recursos:**

Estos fueron los recursos utilizados en la pasantía, con los cuales fue posible la realización del semillero de selección, y de otras actividades relacionadas a gestión humana.

- Computador
- Correo electrónico corporativo
- Skype
- Impresora



- Hojas blancas
- Plataformas de reclutamiento: Computrabajo
- Intranet

### **Procedimiento:**

#### ***Semillero de selección***

Para la creación del semillero de selección se requirió de tres fases que fueron importantes para el desarrollo del proceso:

Fase 1: Reclutamiento, se hizo la publicación de las vacantes en Computrabajo, luego se realizó la recepción de hojas de vida por web, en físico y por correo, y posteriormente se recopilaron los perfiles más idóneos para cada cargo.

Fase 2: Se hizo el primer contacto con los candidatos, se entrevistó y se les aplicó el PDA, el Inspektor y el BDUA. Además, se citó a los candidatos de servicio técnico para realizarles la prueba de técnica, luego se escogieron los aspirantes que cumplieran con todos los requisitos para el cargo, y por último se agendaron las entrevistas con el jefe inmediato y talento humano.

Fase 3: Se realizaron las entrevistas con el jefe inmediato y talento humano a los candidatos que cumplieron con el perfil y los requerimientos, para luego ser evaluados y preseleccionados conformando el semillero de selección de personal.

### *Otras actividades*

Durante el proceso de pasantía se realizaron varios procesos correspondientes al área de gestión humana como lo fue:

1. Procesos de selección, en los cuales se debía garantizarán las siguientes etapas en el personal que ingresaba directo a la compañía como la:

- Validación del perfil (Reclutamiento)
- Validación hojas de vida con el Jefe inmediato.
- Entrevistas por parte del equipo de selección (Talento humano)
- Pruebas Psicotécnicas (PDA) / técnicas / centro de valoración (Inspektor)
- Referencias laborales
- Programación de los exámenes médicos de ingreso correspondientes al requerimiento del cargo.
- Estudio de Seguridad (Secap): aplica para los cargos de alta confidencialidad o críticos (Promotores, Técnicos, TH y cargos administrativos).
- Entrevista con el Jefe inmediato
- Programación de la inducción corporativa

Luego, se elaboraban las macros de preingreso e ingreso para su aprobación, y asimismo se realizaba el contrato laboral por parte de Haceb y del trabajador.

Finalmente, cuando la persona ingresaba se le hacía entrega de la dotación, carnet; y se realizan las afiliaciones correspondientes a la seguridad social (EPS, Caja de compensación, ARL).

2. Actividades de bienestar, se planearon y se desarrollaron varias actividades que hacen parte de la Gestión humana en la compañía, entre ellas se encuentran:

*Estilos de vida saludable*, se desarrollaron cuatro actividades con el propósito de promover los estilos de vida saludable en el personal.

- Toma de Índice de Masa Corporal
- Taller de sensibilización autoestima y autocuidado, mediante un día de Spa.
- Taller de preparación de loncheras y almuerzos saludables.
- El cuidado de la autoimagen y presentación personal.

Cada una de estas actividades se tuvo que planear cuidadosamente pues se debía agendar con anticipación, y de acuerdo a la disponibilidad que tuviera el área de servicio técnico y comercial.

Ademas, se planeó la celebración del *día de la familia* para ciudades de Bucaramanga, Cúcuta y Montería, en esta actividad tuve que contactar a Cajasan y Comfenalco para solicitarles las cotizaciones del evento del día la familia, estas debían estar de acuerdo al presupuesto estipulado. Además se realizó el requerimiento de cada ciudad y se envió a negociación la información correspondiente de las actividades y de la afiliación como proveedor de Comfenalco.

Asimismo, se planeó *El viaje a mi propósito superior*, que es una capacitación que se hará para el área de servicio técnico, en esta activada se solicitó las cotizaciones correspondientes para el evento.

3. Trámite y Gestión de cesantías, en este proceso se debía brindar la información correspondiente al retiro de las cesantías, además se pedían los documentos que se requiere para el proceso según el motivo por el cual las solicita, luego se realizaba la carta del retiro de cesantías y se envía a la Auxiliar de TH para que la firmara, para posteriormente entregar la carta al trabajador, y enviar a Copacabana una copia de la carta junto con los documentos de la solicitud de la cesantías para legalizar el retiro.

4. Días de sol, en este proceso me encargaba de brindar la información correspondiente para adquirir el beneficio del día de sol, asimismo de enviar las solicitudes y cuando estas estuviesen aprobadas enviar las cuenta de cobro a Fedehaceb, y por último enviar los documentos en físico a Copacabana.

5. Incapacidades, en un cuadro se llenaba la información correspondiente a cada incapacidad después se enviada en físico a Medellín para ser transcrita y legalizar los días de incapacidad.

6. Prorrogas de contrato, vencimientos de contrato y periodos de prueba, cada una de estas cartas se enviaba a la persona correspondiente, en la mayoría de los casos las personas se encontraban en otras ciudades, por lo cual mi tarea consistía en llamarlos, explicarles de que trataba la carta, y enviarles la carta, asimismo hacer el seguimiento, y en el caso de la carta de periodo de prueba elaborar cada de estas, para luego enviarlas en físico a Copacabana.

7. Trámite de los auxilios establecidos por la convención de Haceb, estos son un beneficio que la compañía le da al trabajador por hacer parte de la misma, mi labor era enviar la solicitud de los auxilios a los trabajadores, además de darles la información correspondiente sobre como adquirirlos y de los papeles que se requiere para su aprobación. Cuando eran de Haceb debía asignar el valor correspondiente de acuerdo al porcentaje que tenga cada auxilio, y después enviar el papeleo de los auxilios en físico, y por ultimo hacer seguimiento al pago de los mismos.

## Capítulo 5

### Resultados

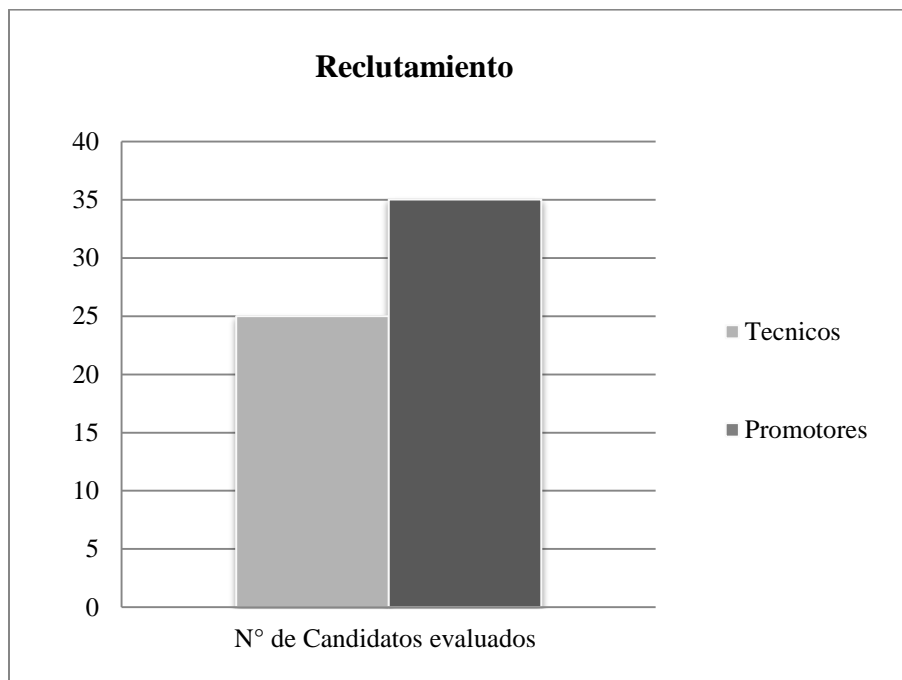


Grafico 1. Población evaluada en el semillero de selección

En el grafico 1, se puede apreciar el número de los candidatos evaluados que cumplieron con el perfil, en total fueron 60 personas (35 promotores y 25 técnicos) que fueron entrevistados y evaluados, para luego ser discriminados, y algunos de ellos formar parte del semillero.

Tabla 1.

*Información del semillero comercial*

POBLACIÓN	HV	PDA	INSPECKTOR	BDUA	ENTREVISTA JEFE INMEDIATO
S1	Si	Colaborador	Ok	Si	Si
S2	Si	Receptivo	Ok	Si	Si
S3	Si	Analítico	Ok	Si	Si
S4	Si	Orientado a Tareas	Ok	Si	Si
S5	Si	Proactivo	Ok	Si	Si
S6	Si	Calmo	Ok	Si	Si
S7	Si	Orientado a Metas	Ok	Si	Si
S 8	Si	Diplomático	Ok	Si	Si
S 9	Si	Diplomático	Ok	Si	Si
S10	Si	Dominante	Ok	Si	Si
S11	Si	Dominante	Ok	Si	Si

Tabla 2.

*Información del semillero de servicio técnico*

POBLACION	HV	PDA	INSPECKTOR	BDUA	PRUEBA TECNICA	ENTREVISTA JEFE INMEDIATO
S1	Si	Proactivo	Ok	Si	36	Si
S2	Si	Analítico	Ok	Si	50	Si
S3	Si	Analítico	Ok	Si	36	Si
S4	Si	Preciso	Ok	Si	43	Si
S5	Si	Orientado a Tareas	Ok	Si	36	Si

En la Tabla 1 y 2, hace referencia a las 16 personas que quedaron preseleccionadas en el semillero de selección (11 promotores de venta y 5 tecnicos de servicio general) que cuentan con el perfil, los requerimientos y la aprobacion del jefe inmediato para hacer parte de este. Esto quiere decir, que los objetivos anteriormente expuestos se cumplieron, pues las personas preseleccionadas aprobaron todos los filtros del proceso como la prueba psicotecnica, tecnica, Inspektor y entrevista, logrando asi un buen numero discriminatorio que conforme el semillero de selección.

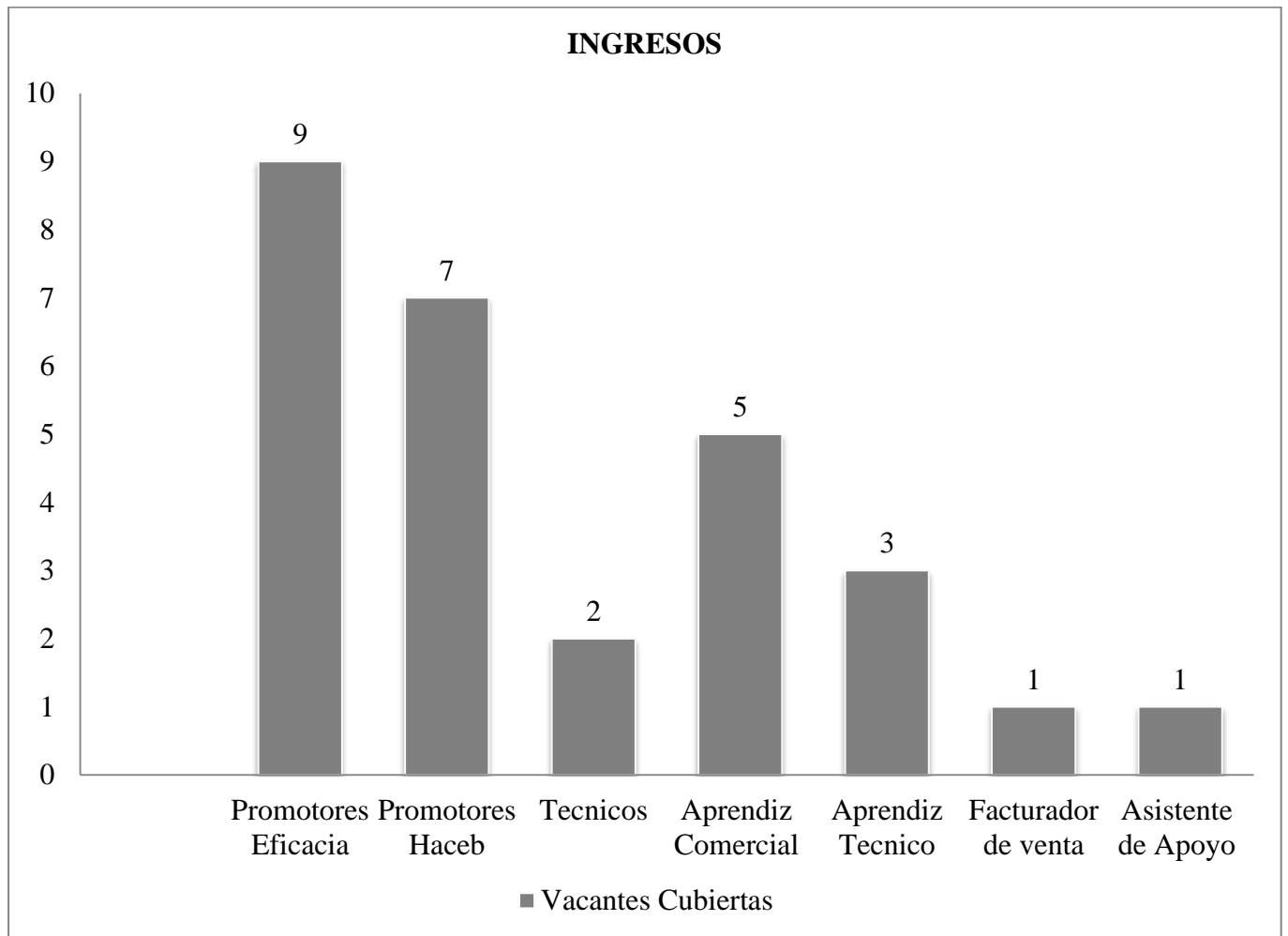


Grafico 2. Numero de ingresos en total

En el grafico 2, se encuentran los ingresos cubiertos en los cuales se realizo el proceso de reclutamiento y de selección, en total fueron 28 ingresos distribuidos en : (9) Promotores eficacia, (7) Promotores Haceb, (2) Tecnicos, (5) Aprendices comerciales, (3) Aprendices tecnicos, (1) Facturador de punto de venta y (1) Asistente de apoyo.



Tabla 3.

*Actividades de bienestar*

<b>Actividad</b>	<b>Mes de realización</b>	<b>Cobertura</b>
Cuatro talleres de estilos de vida saludable	Julio	45 personas por taller
Celebración día de la familia de Bucaramanga, Cúcuta y Montería	Diciembre	255 personas
Viaje a mi propósito superior	Septiembre	26 personas

En la Tabla 3, se puede observar la cobertura que se logró tener en los diferentes eventos y actividades que se desarrollaron en el área de bienestar.

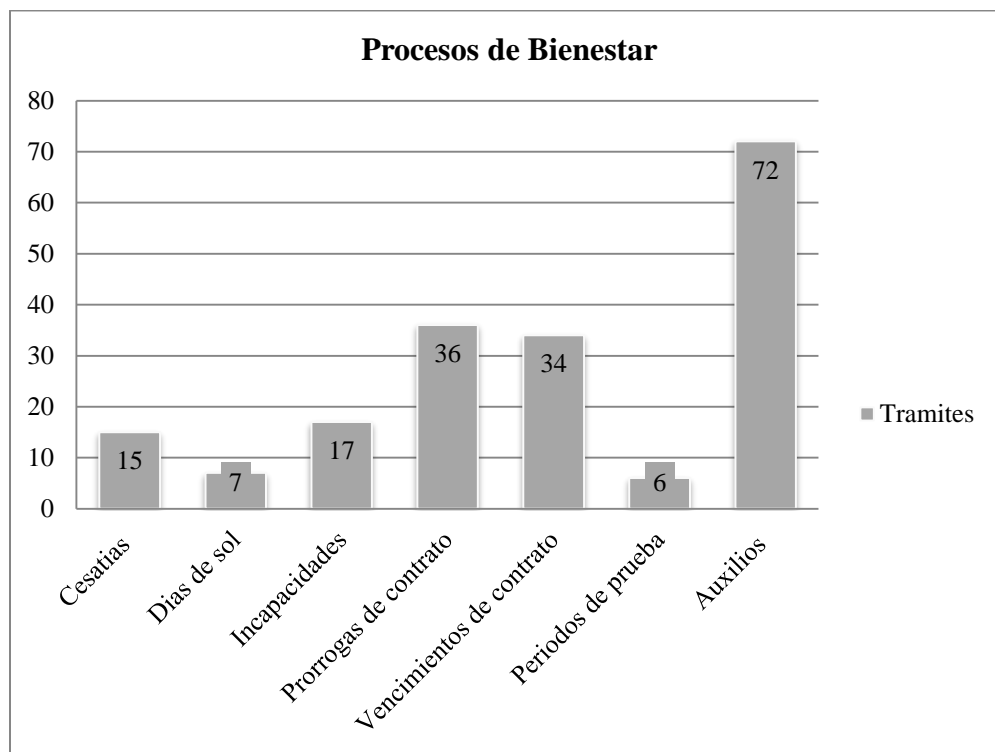


Grafico 3. Cobertura de procesos de bienestar

En el grafica 3, se puede ver la cobertura de los diferentes procesos que se realizaron en la pasantía, tramitando procesos como: solicitudes de cesatías (15), solicitudes de día de sol (7), incapacidades (17), prorrogas de contrato (36), vencimientos de contrato (34), periodos de prueba (6) y auxilios (72); lo grando así, el objetivo de hacer acompañamiento en los diferentes procesos de los colaboradores y de la compañía.

## **Capítulo 6**

### **Discusión**

En este proyecto se logró evidenciar la importancia que tiene el semillero de selección de personal en la compañía, pues por medio de esta se reclutó personal calificado que cumple con el perfil tanto para el cargo de servicio técnico como de promotor de ventas, esto concuerda con lo dicho por Chiavenato (2000), el cual establece que, la selección es un proceso de comparación en el cual se deben mirar dos variables: “los requisitos del cargo que corresponde a las exigencias que debe cumplir el ocupante del cargo, y el perfil” que está relacionado a las cualidades y las competencias que posee un individuo (p.217). Asimismo, este proceso de selección incorpora las dos variables a la hora de preseleccionar a los candidatos, ya que se discrimino según ciertos criterios como: los requisitos (edad, profesión y experiencia) y el perfil de la vacante, pues las competencias que mostraron los candidatos frente a las entrevistas, pruebas técnicas y psicotécnicas fueron pertinentes a la hora de realizar el filtro y de seleccionar los individuos que hacen parte del semillero.

Ademas, este proyecto favoreció el desarrollo del proceso en términos de tiempo y costo, que dio como resultado la discriminación de un buen número de candidatos que cuentan con el perfil idóneo para suplir la vacante de servicio técnico o de promotor de ventas; Por ello, también se hizo énfasis en la elección de líderes con talento y valores que puedan apoyar y mejorar los procesos de la compañía, a lo cual hace alusión al discurso de Ariza (2004), el cual expresa que la selección de personal busca solucionar dos problemas fundamentales en una organización que son la “adecuación del hombre al cargo y eficiencia del hombre en el cargo”, por ello, se Seleccionaron 16 individuos que cuentan con las competencias necesarias para suplir las vacantes requeridas (p.22).

Por otra parte, con relación a los procesos y a las actividades de bienestar que se desarrollaron durante la pasantía se logró constatar así, como lo propuso Gómez (2015), el bienestar laboral es un indicador que permite “fomentar el buen desempeño del trabajador en la compañía y el cual es un factor significativo en el cumplimiento de resultados” (p.39). Esto quiere decir que las actividades, eventos programados y seguimiento de los procesos como: (los días de sol, las cesantías, los auxilios, las prórrogas, las cartas de vencimiento y periodos de prueba) fueron relevantes para preservar la salud mental de los trabajadores, pues el bienestar laboral busca equilibrar las cargas laborales y potencializar las capacidades y competencias del trabajador, y de esta manera aumentar su rendimiento laboral.

Finalmente, concluyo que es relevante seguir trabajado en el semillero de selección de personal para cubrir las vacantes en las diferentes ciudades, con el propósito de facilitar el proceso de selección e ingresar líderes con talento y valores; Además, es relevante generar espacios que promuevan el bienestar físico y mental de los colaboradores internos y externos.

## Capítulo 7

### Conclusiones

Como se mencionó en la introducción del proyecto, el desarrollo del mismo se dio con el propósito de mejorar el proceso de selección de personal en Industrias Haced, desde el rol del psicólogo pasante – organizacional beneficiando los procesos de bienestar y selección.

Es importante destacar la relevancia que tuvo el rol del psicólogo en el área de gestión humana, tomando así, un papel fundamental en el desarrollo de los procesos de selección y de bienestar, logrando satisfacer las necesidades del personal y de la compañía, evidenciado buenos resultados en la gestión de las actividades, tramites y en el desarrollo de los proceso de selección,

Asimismo, se concluye que el proyecto fue relevante pues por medio del semillero de selección enfocando en el reclutamiento de líderes con talento y valores, se preseleccionaron varios candidatos que cuentan con el perfil idóneo y los requerimientos para ocupar el cargo tanto de técnico como de promotor de ventas, los cuales son los puestos más rotativos en la compañía, por ello, el semillero prede agilizar el proceso de selección y contratación garantizado el ingreso de personal calificado.

Para finalizar, es importante concluir que el objetivo general de esta pasantía se logró desarrollar de manera satisfactoria, realizando así todas las actividades propuestas y llevando a cabo el acompañamiento y seguimiento en los diversos procesos del proyecto, evidenciando la relevancia del semillero y del trabajo que se desarrolló en la compañía, los cuales aportaron al desarrollo de los procesos en la organización, por lo cual el plan de trabajo establecido estuvo de acorde a las necesidades de la compañía.

## Capítulo 8

### Recomendaciones

Antes de finalizar, sugiero algunas recomendaciones en base a los resultados y a las conclusiones a las que se llegó luego del presente proyecto:

- Importante seguir trabajando en el desarrollo del semillero de selección de personal tanto en Bucaramanga como en otras ciudades.
- Realizar actividades de formación, bienestar y desarrollo que promuevan la salud física y mental de los trabajadores internos y externos.
- Realizar formaciones de liderazgo, dirigidas a los colaboradores administrativos de la compañía.
- Desarrollar talleres y capacitaciones de bienestar laboral que busquen equilibrar las cargas laborales, y potencializar las capacidades y competencias del trabajador.

## Referencias

Alonso, P., Moscoso, S. & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622015000200003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000200003)

Aramburú- Zabala, L. (2004). La Directiva Antidiscriminatoria: implicaciones en selección de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (2), 1576 - 5962. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317999005>

Ariza, J. Morales, A. y Morales, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, Procesos y Técnicas en Práctica. Madrid: Mc Graw Hill.

Gempp, R. (2014). Coeficiente Phi (Lambda) y la fiabilidad de las decisiones sobre selección de personal. *Revista de Psicología*, 23 (1), 0716-8039. Recuperado en de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=264/26432004003>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw--Hill

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill.

Flores, J. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. *Sapienza Organizacional*, 3 (5), 79-102. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057362005/index.html>

Gómez, M. (2015). Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados (Master's thesis, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia). Retrieved from <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, B. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15 (31), 173-186. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007>

Industrias Haceb. Conoce nuestra compañía [Web log post]. Recuperado de <https://www.haceb.com/institucional/empresa>

Krantowitz, T. M. (2014). Global assessment trends report. Surrey, UK: CEB-SHL.

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005>

Negrón, A., & Fleitas, M.; & Vela, F., & González, A. (2014). Proceso de selección del personal docente en la Facultad de Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico. *José Antonio Echeverri de La Habana, Cuba. Opción, 30 (73)*, 101-118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31035398002>

Peralta, M. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal. *Acta Colombiana de Psicología, 9(1)*, 0123-9155. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79890108>

Torrice, A. (2007). Economía y recursos humanos: la selección de personal. *Perspectivas, (20)*, 1994-3733. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425942331003>