

APOYO A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA PLANTA DEL DIAMANTE DE
DISTRAVES.

Silvia Cristina Sánchez Rodríguez



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2018.

APOYO A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA PLANTA DEL DIAMANTE DE
DISTRAVES.

Silvia Cristina Sánchez Rodríguez

Proyecto de grado

En modalidad de pasantía para obtener el título de Psicóloga

Director del proyecto

Ps. Luz Marcela Salazar Betancur

Docente



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2018.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
Introducción	9
Justificación	10
Descripción de la institución	11
Objetivos	12
Marco conceptual	13
Definición de selección de personal	
Definición de motivación laboral.....	
Fuentes de motivación para los trabajadores	
Instrumento de medición de factores motivacionales	
Factores motivacionales.....	
Metodología	21
Población	
Instrumentos.....	
Procedimiento	
Resultados	30
Formato de instrumento de factores motivacionales	
Aplicación según género y rango de edades	
Porcentaje de factores motivacionales	
Discusión	35
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Referencias	40
Anexos	43

LISTA DE TABLAS

	Página
<i>Tabla 1.</i> Cupos por áreas	22
<i>Tabla 2.</i> Número de personas por mes que fueron aprobadas durante el proceso de selección del personal	22
<i>Tabla 3.</i> Número de ingresos mensuales	23
<i>Tabla 4.</i> Numero de egresos mensuales	24

LISTA DE ANEXOS

<i>Anexo1.</i> Formato de entrevista de jefe inmediato.....	43
<i>Anexo2.</i> Formato entrevista para operarios	44
<i>Anexo3.</i> Formato de autorización del proceso de selección	45
<i>Anexo4.</i> Formato de autorización de jefe inmediato	46
<i>Anexo5.</i> Formato instrumento de medición de factores motivacionales.....	47

LISTA DE GRAFICAS

<i>Grafica1.</i> Factores género femenino	31
<i>Grafica2.</i> Factores género masculino	32
<i>Grafica3.</i> Rango de edades de 20 a 24 años	32
<i>Grafica4.</i> Rango de edades de 25 a 29 años.....	33
<i>Grafica5.</i> Rango de edades de 30 a 34 años.....	34
<i>Grafica6.</i> Rango de edades de 35 a 40 años.....	34
<i>Grafica7.</i> Total en porcentaje de la medición de factores motivacionales.....	35

AGRADECIMIENTOS

El primer y más grande agradecimiento se lo debo al ser supremo y guía de mi hermosa vida, Dios, a él le debo mis sueños, mis metas y toda mi felicidad.

Para el impulso, apoyo, esfuerzo y constancia más grande, mis padres María Rodríguez Ríos y Eliecer Sánchez Sánchez a quienes más que deberle todas sus luchas por ayudarme a salir adelante, les debo mi vida, a ellos quienes madrugada tras madrugada y constante trabajo y años de lucha me han podido sacar a delante junto con mi bella, emprendedora y hermosa hermana Lina Marcela Sánchez Rodríguez la peque de edad, pero gigante con espíritu de mujer con tan solo 11 años. A ellos quienes me impulsan cada día a crecer como persona, a luchar, comprender y saber que las cosas para obtenerlas se deben guerrear con constancia y disciplina, que los grandes esfuerzos tienen siempre sus grandes recompensas.

A mi formación durante la universidad, a la mejor carrera del mundo de la cual jamás me arrepentiré de haber elegido como parte de mi presente y futuro y aprendí lo que jamás pensé llegar a obtener como conocimiento y praxis, a todas las personas tan magnificas que Dios puso en mi camino durante esta etapa y que solo quisieron siempre lo mejor para mí, gracias a mis preciadas, valiosas y queridas amigas a las cuales están y estarán durante mucho tiempo en mi corazón, me quedaría corta nombrando cada una de las experiencias y enseñanzas vividas al lado de ustedes, solo me queda ser agradecida por llegar a mi vida y ser parte de mi formación personal y profesional.

A cada uno de los grandes profesionales que Dios puso en mi camino para enriquecer mi aprendizaje durante la carrera, Luz Marcela Salazar a quien tuve solo una oportunidad de conocerla como supervisora de mi pasantía, a quien con su apoyo incondicional y ese gran ser que es me acompañó durante este proceso contantemente. A cada uno de los docentes a quienes con muchas cualidades, fortalezas y actitudes particulares y su impactante conocimiento marcaron una huella en mi alma: Luis Osorio, Magda Acevedo, Ana Fernanda Uribe, Tatiana Muñoz y muchos otros profesionales que me acompañaron en esta gran aventura que ms que un final es un comienzo para otra etapa de mi vida.

Por ultimo le quiero brindar un gran homenaje a mi afortunada formación profesional y espiritual que pude obtener en la empresa Distraves, quien me abrió las puertas de su casa de la mejor manera para realizar mi pasantía, brindándome la oportunidad de enriquecer al 100% mi conocimiento, profesionalismo, saber, amor, felicidad, alegría y gran aprendizaje que pude obtener, además el calor humano de la mayoría de las personas con las cuales me encontraba rodeada, empezando por mi grupo de trabajo de oficina de talento humano a quienes les cogí un gran y maravilloso aprecio y amor, gracias a mi jefe inmediato Yahir Álvarez a quien con dedicación y paciencia me enseñaba no solo de mi parte profesional sino además personal, a quien me enseñó muchas cosas sabias de la vida.

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: APOYO A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA PLANTA DEL DIAMANTE DE DISTRAVES

AUTOR(ES): SILVIA CRISTINA SANCHEZ RODRIGUEZ

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

RESUMEN

El presente trabajo de grado, producto de la pasantía realizada en el sector avícola en la empresa Distraves durante 6 meses, se orienta como objetivo principal al apoyo de los procesos de selección de personal en la planta el diamante con el fin de identificar los candidatos más idóneos para los cargos vacantes. Todo esto con el propósito de llevar a cabo un proceso eficiente y eficaz. Para la ejecución de dicho objetivo se implantaron los siguientes objetivos específicos: 1. Apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal para los cargos operativos de la empresa. 2. Apoyar en la aplicación de entrevista psicológica al igual que las pruebas psicotécnicas a los operarios preseleccionados. 3. Identificar durante el proceso de entrevista los factores motivacionales por los cuales se presentan los candidatos a las vacantes.

El análisis de resultados se realizó con base a la identificación de los factores motivacionales por los cuales se presentan los candidatos a las vacantes, dichos factores medibles fueron el personal, emocional, económico y familiar. De este trabajo se concluye que el factor más relevante para cada uno de los candidatos es el personal, teniendo en cuenta el género y la edad de cada uno de ellos, en donde en su gran mayoría son hombres por lo tanto se deduce que el verdadero interés de los candidatos al aspirar a una oferta laboral es adquirir experiencia laboral, ascenso a cortos plazos, seguridad y salud laboral, oportunidades de estudios, aporte para la contribución de su proyecto de vida y el trabajo en equipo entre otros.

PALABRAS CLAVE:

Motivación laboral, factores motivacionales, selección de talento humano y proceso de selección de personal.

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: SUPPORT FOR DISTRIBUTION DIAMOND PLANT SELECTION PROCESSES

AUTHOR(S): SILVIA CRISTINA SANCHEZ RODRIGUEZ

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

ABSTRACT

This work of grade, product of the internship conducted in the poultry sector in the Distraves Company for 6 months, is oriented as main objective processes of personnel selection support in the diamond plant in order to identify candidates most suitable for the vacant posts. All this with the purpose of carrying out an efficient and effective process. For the implementation of this objective were implemented the following specific objectives: 1. support the process of recruitment and selection of personnel for operating the company charges. 2. Support in the application of psychological interview just like psychometric tests pre-selected personnel. 3. To identify motivational factors by which candidates for the vacancies arise during the interview process. The analysis of results was carried out based on the identification of the motivational factors for which candidates are presented to the vacancies, these measurable factors were the personal, emotional, economic and family. From this work it is concluded that the most relevant factor for each of the candidates is the staff, taking into account the gender and age of each one of them, where in a vast majority are men therefore it is deduced that the true interest of the candidates to aspire to a job offer is to acquire work experience, promotion to short term, safety and health work, opportunities of studies, contribution to the contribution of his life project and teamwork among others.

KEYWORDS:

Job motivation, motivational factors, human talent selection, personnel selection process

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

El trabajo de grado elaborado en el transcurso de la pasantía que se presenta a continuación se evidencia todo el proceso que se llevó a cabo en cuanto a la implementación del mismo dentro de la empresa avícola, específicamente la planta industrial el diamante de Piedecuesta, el cual se realizó con el objetivo de apoyar los procesos de selección de personal realizados dentro de la planta el diamante de la empresa Distraves, con el fin de seleccionar candidatos idóneos para los cargos vacantes. Para cumplir dicho objetivo propuesto anteriormente se establecieron los siguientes objetivos específicos: apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal para los cargos operativos de la empresa, apoyar en la aplicación de entrevista psicológica al igual que las pruebas psicotécnicas a los operarios preseleccionados e identificar durante el proceso de entrevista los factores motivacionales por los cuales se presentan los candidatos a las vacantes.

Por lo tanto como producto del fin establecido dentro de la propuesta se presentan los resultados y análisis conjuntos del trabajo realizado en donde se muestra la elaboración de cada proceso de reclutamiento realizado para la citación al proceso de selección como aspirante al vacante actual, el conteo de la selección de los candidatos aptos durante las entrevistas, los registros de los respectivos ingresos y egresos diarios, la construcción de cada uno de los nombramientos de las respectivas áreas (intercambio del personal por área, reubicados) y la elaboración del formato del cuestionario de medición de los factores motivacionales, aplicado a los candidatos seleccionados para el proceso de ingreso como operario de planta.

De esta manera el apoyo que se realizó durante los procesos de selección establecidos fue de gran aporte tanto para la organización como un aporte para mi formación profesional y personal ya que se realizaron valiosas contribuciones en el área de talento humano y así mismo se logró adquirir la debida experiencia requerida para ejercer cada una de las temáticas y practicas establecidas en cada proceso.

JUSTIFICACIÓN

Hablar de talento en la actualidad requiere de un gran conocimiento por parte de las personas y organizaciones que tienen en su proyecto empresarial ofrecer un valor agregado y diferenciador en el marco competitivo como empresas innovadoras que van en busca de su sostenibilidad y posicionamiento en esta era de globalización; que cada vez son más exigentes, no solo en las fuerzas externas, sino, por el contrario, en la búsqueda de encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses empresariales. (Lozano, 2007).

Así se ha comprobado que si una organización quiere alcanzar sus objetivos (Crecimiento sostenido, Rentabilidad, Calidad en los productos y servicios, Competitividad, entre otros.) de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales (mejores salarios, beneficios, estabilidad, satisfacción en el trabajo, oportunidad de crecimiento, entre otros.) y, de ese modo, se beneficien ambas partes. En consecuencia, el contexto en que se sitúa la gestión del talento humano está representado por las organizaciones y las personas. En resumen, las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. (Chiavenato, 2002).

Por esto es necesario contribuir desde la gestión del talento humano junto con el profesional encargado una labor amena que implique el adecuado proceso de selección teniendo en cuenta las necesidades de cada persona y su valioso aporte indispensable acerca del conocimiento por su motivación personal, económico, familiar entre otros que son de valioso aporte para dar cabida al ingreso del personal adecuado.

Por lo tanto contar con grandes talentos personales implica que las organizaciones trabajen con un enfoque en donde las personas no sean recursos sustituibles dentro de las mismas. Esto exige una dinámica entusiasta, que permita identificar sus capacidades, habilidades e intereses personales para contribuir de manera innovadora y comprometida a las exigencias de sus empresas. Estas deben cambiar primordialmente la manera como forman al personal,

apoyando su desarrollo continuamente, potencializando sus fortalezas y brindándoles oportunidades de mejoramiento. (Lozano, 2007).

De este modo la motivación laboral como herramienta de medición dentro de la gestión en el debido proceso de selección en talento humano genera gran relevancia, ya que a través de ella se puede lograr obtener una valiosa contribución de la importancia del aspecto motivacional del trabajador ante su disposición de participar en las labores de la organización.

Por lo tanto, será posible esclarecer el tipo de compensación que mejor motivará a los trabajadores a mostrar un desempeño superior, considerando siempre la cultura de la organización. En otras palabras, se contará con valiosos antecedentes para el fomento de programas específicamente orientados al logro de óptimos resultados laborales, alineados con las metas organizacionales y con la satisfacción personal de los trabajadores. (Ramírez, Abreu & Badii, 2008).

Finalmente, los resultados de este proyecto son importantes para la organización, le van a permitir saber si la motivación laboral que se imparte en cada uno de los procesos de la organización es la adecuada para el logro de los objetivos.

DESCRIPCION DE LA INSTITUCIÓN

Distraves S.A.S. es una empresa especializada en la producción y comercialización de proteínas y derivados de pollo; incursionando en las proteínas de res y cerdo, se encuentra presentes en las zonas más importantes del país con 87 puntos de venta propios y una amplia red de comercialización en diferentes canales y son más de 2.000 colaboradores que tienen como propósito innovar y desarrollar productos para nutrir y mejorar la calidad de vida de los consumidores.

Su finalidad es suministrar alimentos cárnicos de excelente calidad e inocuidad, garantizando la satisfacción de los clientes; promoviendo la incorporación de procesos seguros, el bienestar de nuestros trabajadores y la protección del medio ambiente. La operación busca el mejoramiento continuo, el desarrollo personal y la permanencia de la compañía en el mercado.

Valores corporativos.

Respeto

Aceptar y comprender las formas de pensar, actuar y sentir de los demás, aunque sean diferentes a las nuestras.

Actitud de servicio

Es la disposición permanente para colaborar a las demás personas, al interior y al exterior de la organización.

Lealtad

Es el compromiso de defender lo que creemos y en quienes creemos. Es ser honestos con la organización al interior y al exterior de ella.

Creatividad

Innovación que genera mejoras y productividad en la organización.

Constancia

Voluntad y esfuerzo continuado para lograr metas.

Flexibilidad

Capacidad de asimilar situaciones nuevas, actitud frente a los cambios organizacionales.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Apoyar los procesos de selección de personal realizados en la planta el Diamante de la empresa Distraves, con el fin de identificar los candidatos más idóneos para los cargos vacantes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal para los cargos operativos de la empresa.
- Apoyar en la aplicación de entrevista psicológica al igual que las pruebas psicotécnicas a los operarios preseleccionados.
- Identificar durante el proceso de entrevista los factores motivacionales por los cuales se presentan los candidatos a las vacantes.

MARCO CONCEPTUAL

Hoy en día la mayoría de las organizaciones atraviesan cambios tanto internos como externos debido a las transformaciones que se producen en el entorno obligándolas a replantear nuevas estrategias y herramientas para encontrar la manera adecuada de gestionar la selección del personal y que así mismo este proceso sea cada vez más exigente para lograr obtener trabajadores eficaces y eficientes en los cargos o vacantes correspondientes.

Así La selección de personal es una actividad propia del área de recursos humanos y en la cual participan otros niveles de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Cuando se pretende contratar personas, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones que contratan, sino también para el nuevo colaborador. López (2010).

Es por eso que la selección es un proceso por el que una organización escoge a la persona o personas que cumplen mejor con los criterios para ocupar un puesto vacante, considerando las condiciones ambientales del momento. Aunque esta definición destaca la eficacia de la selección, las decisiones sobre a quién contratar también deben ser eficientes y estar dentro de los límites establecidos por la legislación igualdad de oportunidades. Ivancevich (2004) citado por Aillon, Parra & Prado (2008).

Igualmente, Chiavenato (2000) citado por Naranjo (2012) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica:

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil

Definición del método de reclutamiento

- Concertación de entrevistas

- Entrevistas + técnicas de selección

- Elaboración de informes - Entrevista final.

Además, el éxito de un proceso de selección depende absolutamente de cómo se realice el reclutamiento. Si este se hace adecuadamente, será factible resolver exitosamente la selección. Si el reclutamiento es inadecuado, o bien la selección será más costosa porque se reiniciará el proceso para realizar un reclutamiento adecuado, o bien se corre el riesgo de tomar una decisión inadecuada. Alles (2006) citado por Aillon et al (2008).

Del mismo modo en un proceso de reclutamiento y selección formal, paso a paso, cada persona involucrada en él, ya sea como entrevistador, administrador, reclutador o decisor entiende y asume su rol y responsabilidad. El proceso en general persigue incrementar la eficacia, mejorar la calidad y reducir la confusión. Del mismo modo, un proceso bien definido de reclutamiento y selección garantiza la selección del mejor nuevo empleado en el menor tiempo posible. Corral (2007).

Por otro lado, cuando no se cumple con altos estándares durante el proceso de selección, se puede correr el riesgo de afectar directamente a los demás trabajadores de la organización en cuanto a su área laboral, ya que el personal asignado para esa vacante no cuenta con las capacidades o habilidades específicas para la labor a realizar, además del estado de ánimo y motivación de todo el personal, sobre todo en un puesto en donde prima el trabajo en equipo y este es fundamental para la producción de la empresa.

Es por eso que prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad. Esta dinámica puede ser comprendida a la luz del modelo de Davis y Newstrom (1993). En él la motivación ocurre como consecuencia de una necesidad que provoca tensión en el organismo, de manera que se realiza un esfuerzo, mediado por una oportunidad de obtener la meta que conduce a comportarse de una determinada forma. Dichas actuaciones traerán consecuencias que retroalimentarán positiva o negativamente al organismo en términos de satisfacción de las

necesidades, direccionando en consecuencia la conducta del individuo. Bedodo y Giglio (2006).

Por lo tanto, la forma en que estas personas trabajan e interactúan entre sí, influye significativamente en el éxito alcanzado y rentabilidad de la organización, en este sentido se debe tener en cuenta la importancia para elegir al candidato con unos valores y actitudes propias del entorno de trabajo. Personas de poca capacidad proactiva influyen en el bajo rendimiento de la empresa como el provocar grandes pérdidas en un momento determinado por errores en los diversos procesos y el tiempo perdido, entonces por lo tanto en el proceso de selección se deben descartar las personas con un carácter no apropiado para el entorno ya que producirán conflictos internos, alterando la armonía que debe de existir entre el personal y el ambiente de trabajo y estas situaciones influyen en el desempeño laboral en general. Camargo (2014).

Dentro de una organización el factor humano juega un papel fundamental ya que son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de que la organización opere en forma eficiente y eficaz. Sin personas no existe la organización y de ellas depende en gran medida el éxito y la continuidad de la empresa. Por ello es esencial que la empresa logre que el personal, que en ella labore, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. Ramírez, Abreu & Badii (2008).

Así cabe resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderán mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. García y Merino (2012).

En consecuencia, se puede concretar que, para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

- La retribución económica. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que se puede afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.
- El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.
- La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad. García y Merino (2012).

En efecto se define la motivación como aquellos "procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta" Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere a la medida de tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo. (Robbins, 2004) citado por Ramírez et al. (2008).

Además, las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. García y Merino (2012).

También la motivación se refiere a las maneras en que una empresa puede alentar al personal a dar lo mejor de sí. Un personal motivado, se preocupa por el éxito del negocio y funciona mejor, donde la fuerza del trabajador motivado genera:

- 1) un aumento de la producción causada por el esfuerzo extra de los trabajadores
- 2) una Mejora de la calidad ya que el empleado toma con mayor orgullo su trabajo.
- 3) Un mayor nivel de retención del personal, puesto que los trabajadores están dispuestos a quedarse con la empresa y se tornan reacios a tomar días innecesarias fuera del trabajo. Cerón (2015).

Durante la ejecución del instrumento de medición de la motivación laboral se tomaron en cuenta cuatro factores principales como lo son el personal, económico, familiar y emocional en relación a esto como lo menciona Galeno, Gonzales y Muñoz (2017) Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás.

Por consiguiente, a continuación, se explicará cómo cada factor tiene influencia en las personas a la hora de iniciar su labor en una organización o como cada uno de ellos juega un papel indispensable para el buen desarrollo laboral.

Factor emocional.

En las últimas dos décadas se han realizado avances sustanciales para entender la estructura y el funcionamiento de las emociones y la afectividad sobre la conducta humana y su impacto en el ambiente laboral. Por mucho tiempo las emociones fueron ignoradas dentro de este contexto bajo la premisa de que el ambiente de trabajo era visto como "un ambiente racional y frío" donde las emociones no tenían cabida. Esta visión se ha ido desvaneciendo poco a

poco a medida que más investigaciones han ido demostrando como las emociones en el trabajo pueden ayudar a explicar importantes fenómenos tanto individuales como organizacionales. Específicamente en el ámbito laboral, las emociones han demostrado jugar un rol fundamental en aspectos tales como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal. Feldman y Blanco (2006).

Factor económico.

La motivación económica en sí misma, es difícil de evaluar como algo objetivo. Aun cuando se traduzca en un sueldo, o un nivel de sueldos; variará en función de los puestos, la jerarquía, el esquema de retribución del rubro en el que se desenvuelva el colaborador. No es lo mismo la retribución que “espera” un vendedor, que lo que “espera” obtener un gerente de administración. Las empresas no siempre pueden satisfacer las expectativas económicas de sus colaboradores, y sin embargo estos permanecen en la organización. Elstein (2013).

Factor personal.

los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Arango, Arbelais & Londoño. (2017)

Factor familiar

De acuerdo a Frone (2003), la concepción de "Equilibrio Trabajo-Familia", tiene dos significados, por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y por otro, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de "Facilitación Trabajo-Familia". Dentro de la primera definición, Greenhaus & Buttel (1985) explorando la prevalencia, predictores y resultados del conflicto trabajo-familia, establecen que en este tipo de conflicto, los dominios familiares y laborales se influyen mutuamente pudiendo producir incompatibilidades, es decir, el trabajo puede interferir en la familia (conflicto trabajo-familia) y la familia puede interferir con el trabajo (conflicto familia-trabajo). Jimenez y Moyano (2008).

A demás ha reconocido que el incremento en la calidad de vida laboral de los empleados tiene beneficios tangibles e intangibles en las organizaciones en términos de la satisfacción, motivación y compromiso organizacional. Aryee, Srinivas & Tan (2005) reportan una relación positiva al examinar la influencia del equilibrio trabajo-familia sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Jimenez y Moyano (2008).

En consecuencia, dentro del orden organizacional, la motivación es uno de los factores que influye en el desempeño laboral de las personas. El empleado se comporta de cierta manera particular, de acuerdo con el grado de motivación que posea. Para Robbins (2004), las personas que cuentan con una motivación elevada expresan su buen desempeño a través del esfuerzo que emplean para desarrollar sus actividades. Por otro lado, así puede evidenciarse el grado de identificación de los colaboradores respecto a las metas y objetivos organizacionales. Arango, Arbelaez & Londoño (2017).

En conclusión, la motivación es un factor determinante para poder lograr un desempeño óptimo por parte del trabajador. Ambos deben acoplarse para lograr dicha meta, es decir no basta con ser una persona con habilidades extraordinarias, sino que ellas tienen que estar combinadas con una motivación, un motor que mueva al individuo a utilizar esas habilidades en pro de desempeñar su trabajo de la mejor manera posible. Por otro lado, una persona 100% motivada para un trabajo no basta para que su desempeño sea el óptimo, sino que junto a su motivación para trabajar deben existir ciertas habilidades que le permitan desempeñar su labor de buena manera. Guzmán, Olave (2004).

METODOLOGIA

Durante la realización de la pasantía la construcción de la propuesta de trabajo se ejecutó con respecto a la temática planteada teniendo en cuenta las necesidades dentro de la organización, se llevó a cabo durante 4 meses en los cuales mediante el análisis y labores dentro del proceso de reclutamiento hasta la selección del personal, procedimientos requeridos dentro del área del talento humano que se llevaron a cabo de manera permanente y constante, indispensables para cumplir los objetivos y requerimientos propuestos.

Población

La empresa Distraves planta del diamante se encuentra conformada actualmente por aproximadamente 650 operarios de planta los cuales se encuentran divididos en diferentes áreas que corresponden al proceso que se lleva a cabo dentro del proceso de producción de la siguiente manera.

El procedimiento de reclutamiento y selección de personal se llevó a cabo en las respectivas áreas encargadas de realizar la producción y distribución de los productos que cuentan con una cantidad determinada de operarios , se ejecutó el proceso de selección mediante el respectivo proceso de reclutamiento por medio de hojas de vida, búsqueda web de computrabajo, entrevista psicológica y aplicación de pruebas psicotécnicas apropiadas para definir o asignar la labor correspondiente dentro de las mismas. Por medio de los cuales se elaboró el registro de:

1. Cupos por áreas. (ver tabla 1)
2. Número de personas por mes que fueron aprobadas durante el proceso de la selección de personal (ver tabla 2)
3. Número de ingresos mensual. (ver tabla 3).
4. Numero de egresos mensual. (ver tabla 4).

Tabla 1.

Operarios de planta Distraves- cupo por áreas.

AREAS	NUMERO DE PERSONAS, CUPOS POR AREA
POST PROCESO	254
BENEFICIO	165
LOGISTICA	134
PROCESADOS	100
LIMPIEZA U DESINFECCION	47
AMBIENTAL	12
DELECTA	4
MANTENIMIENTO	41
AUDITORIA	13
HARINAS	12
CALIDAD	11
CASINO	10

Tabla 2.

Número de personas aprobadas durante el proceso de selección de personal por mes según los vacantes por área.

	MES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
ÁREA	PROCESADOS	8	5	0	2
	POST PROCESO	15	17	6	13
	BENEFICIO	5	4	2	5
	LOGISTICA	4	2	4	2
	LIMPIEZA	1	2	2	3
	AMBIENTAL	2	0	0	1

	DELECTA	0	0	2	0
	MANTENIMIENTO	0	0	0	0
	AUDITORIA	0	0	0	0
	HARINAS	0	0	0	5
	CALIDAD	0	0	0	0
	CASINO	2	1	1	1
	LABORATORIO	0	1	1	0

Igualmente se tuvieron en cuenta la cantidad de ingresos y retiros que se remitían diariamente de cada área y se registró teniendo en cuenta el tipo de contrato que tenía cada trabajador y que en este caso para los ingresos se tuvieron en cuenta las personas que ingresaban no como directas en la empresa si no por medio de una bolsa de empleo, pero de estos no se llevaba el registro del retiro ya que algunas áreas no lo informaban y ellas mismas se encargaban de realizar el retiro directamente con la bolsa de empleo. En este caso se tomarán en cuenta los ingresos y egresos mes a mes por área.

Tabla 3.

Número de ingresos por mes y área.

AREA	MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
	POST PROCESO	T-F 18---- FIJOS 2	8	2	4	12
	BENEFICIO	T-F 8----- FIJOS 7	6	3	4	2
	LOGISTICA	5	4	4	1	3
	AMBIENTAL	2	1	1	0	0
	DELECTA	0	1	0	0	1
	MANTENIMIENTO	2	2	1	0	0
	LIMPIEZA	2	3	4	2	2
	AUDITORIA	0	1	0	0	0
	CASINO	0	0	1	1	1

	GERENCIA	0	0	1	0	0	
	CALIDAD	0	0	0	0	0	
	LABORATORIO	1	0	0	0	0	
	PROCESADOS	4	2	4	6	0	
	TOTAL INGRESOS	52	28	21	18	21	140

Tabla 4.

Numero de egresos por mes y área.

AREA	MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	
	POST PROCESO	12	6	12	4	8	
	BENEFICIO	9	6	5	1	5	
	LOGISTICA	4	3	1	3	6	
	AMBIENTAL	1	1	0	0	1	
	DELECTA	0	0	0	1	0	
	MANTENIMIENTO	0	1	0	0	0	
	LIMPIEZA	2	0	0	1	2	
	AUDITORIA	1	0	0	0	0	
	CASINO	0	0	0	0	0	
	GERENCIA	0	0	0	0	1	
	CALIDAD	0	0	0	0	0	
	LABORATORIO	0	0	0	0	0	
	PROCESADOS	3	1	4	1	5	
	TOTAL EGRESOS	32	18	22	11	28	111

INSTRUMENTOS.

Cada uno de los instrumentos utilizados durante el proceso de selección con cada candidato, se aplicaron con el fin de determinar mediante las variables y preguntas de la entrevista diferentes perfiles como el personal, familiar, académico, laboral y bienestar de los candidatos que se encontraban durante el proceso, así cada uno de los formatos de autorización de consentimiento informado por parte del entrevistador y el entrevistado permitieron cumplir un acuerdo de confidencialidad durante todos los procesos. Así mismo como lo menciona Aragón (2002) citado por Morga (2012) la entrevista psicológica es:

Una forma de encuentro, comunicación e interacción humana de carácter interpersonal e intergrupar (esto es, dos o más de dos personas), que se establece con la finalidad, muchas veces implícita, de intercambiar experiencias e información mediante el diálogo, la expresión de puntos de vista basados en la experiencia y el razonamiento, y el planteamiento de preguntas. Tiene objetivos prefijados y conocidos, al menos por el entrevistador. En la asignación de roles, el control de la situación o entrevista lo tiene el entrevistador. Implica la manifestación de toda la gama de canales de comunicación humanos: verbal (oral), auditivo, cenestésico, táctil, olfativo, no verbal (gestual y postural) y paralingüístico (tono, volumen, intensidad y manejo del silencio. Entre los objetivos de la entrevista psicológica están: evaluar, diagnosticar e investigar.

Formato de entrevista laboral (jefe inmediato) y entrevista de operarios (psicología).

Estos dos formatos son entrevistas que se aplican según el proceso que se realice y el vacante que existe en el momento en cada respectiva área, es decir, la información recolectada durante la aplicación de la entrevista de operarios es llevada a cabo por las dos personas encargados en talento humano, el psicólogo y la pasante de psicología, los cuales se encargan de indagar cada aspecto sugerido en el formato, como lo mencionaba anteriormente cada uno de estos tiene que ver con la información personal, familiar, laboral, social, salud y académico del candidato citado a la entrevista y dependiendo si cumple todo

los criterios y es apto es firmado por el evaluador como no favorable, favorable o muy favorable. Este es llevado a cabo para procesos de backup y las áreas de: casino, post proceso y gerencia ya que son áreas en las cuales los respectivos jefes no se encargan de la entrevista y prefieren que talento humano sea el que decida.

El formato de entrevista laboral es aplicado por los jefes inmediatos de tales áreas como beneficio, procesados, delecta, limpieza, mantenimiento, auditoria, calidad, ambiental y logística. Dentro del formato se encuentran preguntas y variables similares al formato de entrevista de operarios, la única modificación se realiza en donde cada jefe debe indagar las funciones o temas que se llevan a cabo dentro del proceso de la respectiva área y finalmente tomar la decisión de que el candidato es apto o no apto y posteriormente su firma.

El tiempo el cual realizan esta entrevista es aproximadamente de 10 minutos con cada persona o en ocasiones el tiempo que cada jefe decide tomar, teniendo en cuenta que es la información que cada jefe de área decide indagarle al candidato, dependiendo de sus intereses. Luego el candidato aprobado por el jefe o encargado de cada área, es seleccionado para continuar con el diligenciamiento de las pruebas psicotécnicas. (ver anexo 1 y 2).

Formato de autorización del candidato en proceso (consentimiento informado)

Esta autorización es diligenciada por el candidato que continua y es aprobado durante el proceso de selección en donde se le brinda información con respecto al proceso que se está llevando a cabo y así tenga conocimiento del mismo, cada uno debe apuntar el cargo, sus datos con fecha del día que se llevó a cabo el proceso y por ultimo poner su firma. (ver anexo 3)

Formato de autorización del jefe inmediato.

Este formato debe ser completado por parte de cada jefe o en este caso supervisor del área que en ocasiones también realizan la entrevista en caso de que el jefe de cada área no pueda, él debe registrar los datos del candidato apto para continuar y sus datos junto con el cargo actual y por ultimo su respectiva firma. (ver anexo 4)

PRUEBAS PSICOTÉCNICAS.

WARTEG

Consiste en la construcción o realización de gráficos o dibujos, esto permite que surja información de suma importancia, que tiene que ver con la estructura y la personalidad del evaluado; este se clasifica entonces entre los test proyectivos gráficos, según Scarpellini (1992); el cual es citado por Pino & Martínez (2011) para explicar la importancia de este test, ya que en numerosos estudios según estas autoras, ha sido mostrada su confiabilidad, además de su ayuda diagnóstica. Perez (2018).

Posibilita la configuración de determinados contenidos por medio de la expresión gráfica; estos contenidos son provocados a partir de los 8 estímulos que conforman el test, y que sustentan su potencial proyectivo (Scarpellini, 1992) citado por Perez (2018).

Según Pino et al (2011), el Test Wartegg fue creado por Ehrig Wartegg entre 1934 y 1950 en el instituto Leipzig; el cual tuvo firmes bases científicas, ya que pudo observar como a partir de un estímulo inicial los sujetos creaban un dibujo, dándole forma a este estímulo. Pérez (2018).

16 PF-5 CUESTIONARIO FACTORIAL DE PERSONALIDAD.

Esta prueba es aplicada a los candidatos los cuales su nivel académico sea bachiller debido a su complejidad en cuanto al análisis de cada uno de sus ítems.

Es un instrumento de medida de espectro amplio de personalidad para adolescentes mayores de 16 años y adultos que tiene como finalidad la apreciación de dieciséis rasgos de primer orden (o escalas primarias de personalidad) y cinco dimensiones globales de personalidad (antes factores de segundo orden). Las dimensiones globales resumen la interrelación entre los rasgos primarios y permiten una perspectiva de la personalidad más amplia que encaja bien con el modelo de los “Big Five”. Los dieciséis rasgos primarios que evalúa son: Afabilidad (A), Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Animación (F), Atención a las normas (G), Atrevimiento (H), Sensibilidad (I), Vigilancia (L), Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Apertura al cambio (Q1), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3) y Tensión (Q4). Peñalver (2005).

Formato de instrumento de medición de factores motivacionales en el proceso de selección.

Este instrumento fue construido como propuesta de trabajo para implementar durante la permanencia en la organización el cual fue estipulado por 6 meses de pasantía. Se encuentra conformado por 10 preguntas con 4 opciones de respuesta de las cuales miden 4 factores, los cuales corresponden al campo familiar, emocional, económico y personal. Este formato es entregado y diligenciado por el candidato que se encuentra dentro del proceso de selección y el cual se considera apto para continuar con el respectivo procedimiento. Fue implementado con el objetivo de medir la motivación laboral con la que cuenta el presente candidato que se postula con el fin de obtener un trabajo, es decir cuál es su motivo principal y primordial que lo impulsa a solicitar una oportunidad laboral, teniendo en cuenta cada factor a medir. (ver anexo 5).

PROCEDIMIENTO

FASE 1.

Conocimiento del proceso llevado a cabo en la gestión del talento humano:

Inicialmente se realizó la presentación debidamente por la representante de la pasantía que se encontraba anteriormente, con la cual pude realizar un empalme muy amplio así tener conocimiento de todos los procesos que se llevaban a cabo dentro de la planta a la hora de la selección del personal que ocuparían los vacantes. Seguido se realizó la inducción por cada una de las áreas, logrando obtener conocimiento de cada una de sus funciones en el debido proceso de producción.

En cada una de ellas se obtuvo la oportunidad de conocer a los representantes de cada una y presentarme como la nueva funcionaria del área de talento humano.

De igual manera durante todo el empalme que se realizó durante 2 semanas se pudo obtener conocimiento del extenso y exigente procedimiento que se lleva a cabo para la selección del personal, el debido orden, responsabilidad, disciplina y el debido criterio y experticia que se debe tener a la hora de las entrevistas, así mismo se obtuvo conocimiento de la aplicación de las pruebas psicotécnicas y su fin para poder aplicar las mismas e indagar acerca sus respectivos análisis.

Para la debida elaboración de la propuesta de trabajo se contó con el apoyo del jefe directo y la supervisora asignada durante la permanencia y desarrollo de la pasantía, con los cuales se indago, especialmente con el jefe inmediato la idea acerca del interés de medir durante el proceso de selección el motivo por el cual cada candidato asistía al debido proceso para ocupar el vacante asignado, teniendo en cuenta unos factores que ayudarían a definir con claridad su mayor motivo.

FASE 2.

Implementación del proceso de selección.

Durante el desarrollo llevado a cabo en el proceso de selección se deben tener en cuenta lo siguiente:

1. El reclutamiento de las personas para citar a las respectivas entrevistas, mediante la búsqueda en las hojas de vida, medio virtual como computrabajo, el apoyo por parte de la oficina de empleo de Piedecuesta y recomendaciones de candidatos que se tuvieron en cuenta por parte de algunos jefes de área.
2. Diligenciamiento de las entrevistas, indagando aspectos relevantes como el contexto familia, académico, laboral, bienestar y personal.
3. Registro de los datos de cada participante en el consentimiento informado como autorización por parte del candidato para el respectivo proceso.
4. Para cada una de las entrevistas que fueron diligenciadas por el jefe del área, se encargaban de registrar en el formato de la autorización del jefe inmediato, si el candidato era apto o no.
5. Aplicación y explicación a los candidatos de las dos pruebas psicotécnicas WARTEG y 16PF-5.
6. Decisión por parte del jefe inmediato y de la pasante la aprobación de los candidatos elegidos para continuar el proceso de verificación de antecedentes, sidita domiciliaria, envió a papeles y contratación.
7. Creación del instrumento de medición de los factores motivacionales a aplicar a los candidatos durante el proceso de selección resaltando que solo se les explicaba el

formato y su aplicación a las personas que considerábamos aptas para continuar, bajo el criterio del jefe inmediato y la supervisora.

FASE 3

Registro estadístico del proceso de selección e instrumento implementado.

Finalmente se realizan los informes estadísticos de acuerdo a cada uno de los resultados en el proceso de selección como: registro del número de ingresos y egresos diarios, cantidad de candidatos que fueron aptos durante cada entrevista diariamente, teniendo en cuenta los vacantes por área y su respectivo perfil.

Elaboración de la matriz de los principales factores motivacionales manifestados por los candidatos durante el proceso de selección, teniendo en cuenta si este es apto o no. Midiendo factores tales como: personal, familiar, emocional y económico.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del instrumento implementado como propuesta de trabajo durante la pasantía, que pretendía medir los factores motivacionales del candidato que se encontraba durante el proceso de selección y el cual se le aplicaba teniendo en cuenta si este se consideraba apto o no apto.

Los principales 4 factores tenidos en cuenta para la construcción del instrumento fueron personal, emocional, económico y familiar.

Este instrumento fue aplicado solo a los candidatos que estaban en el proceso de selección a ocupar vacantes como operarios de planta y que ingresarían directamente fijos por la empresa y no por medio de una bolsa de empleo.

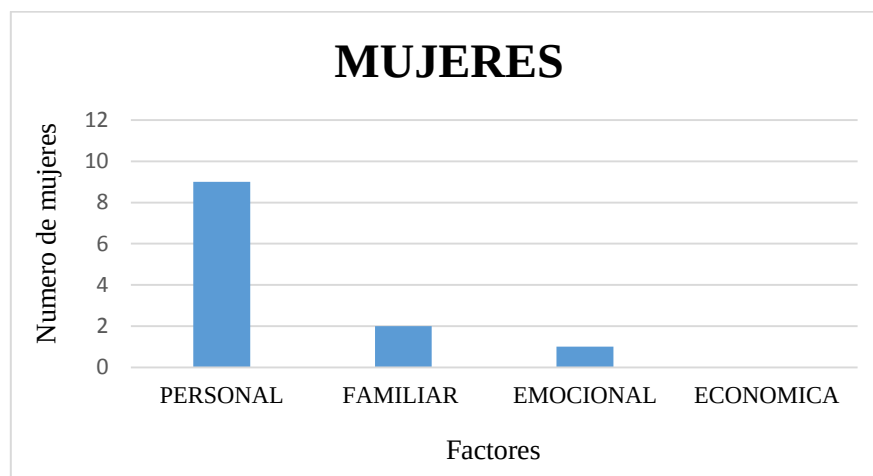
- *Formato de instrumento de factores motivacionales.*

El análisis del instrumento permitió obtener un porcentaje global en cuanto a cada factor medible y que a su vez cada uno de los ítems fue contestado por los candidatos al puesto de

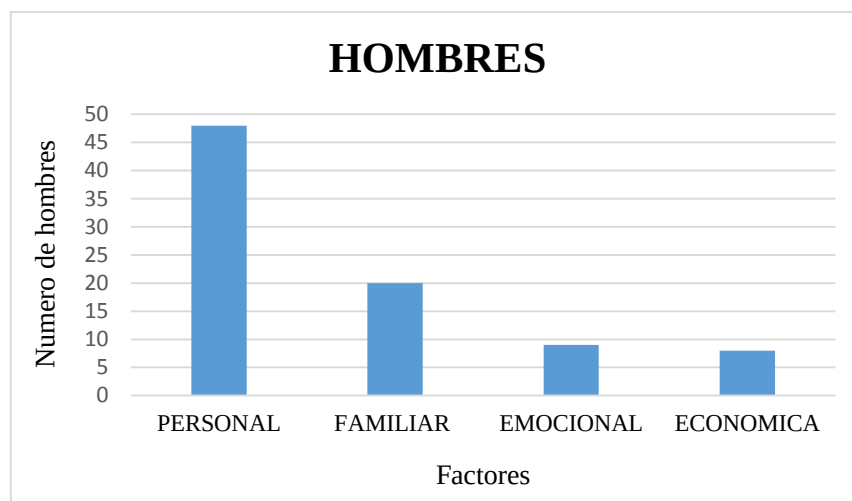
trabajo, frente a los factores generadores de la motivación para laborar, teniendo en cuenta los factores que se agrupan en los ítems del instrumento, ya que cada pregunta cuenta con 4 opciones de respuesta que coinciden con el factor a medir, y así debían marcar con una X la opción que consideraran correcta bajo su criterio y necesidad.

Este instrumento fue aplicado durante los meses de marzo, abril y mayo en el proceso de entrevista y selección del personal idóneo para las labores, solo se llevó a cabo con el personal que durante el proceso de selección había sido escogido para ingresar como operario de planta.

Para la aplicación de este instrumento se tuvieron en cuenta los datos personales como la edad y el género, únicamente ya que se pretendía que fuera anónima. El total de personas que diligenciaron este formato fue de aproximadamente 100 personas durante el periodo estipulado.

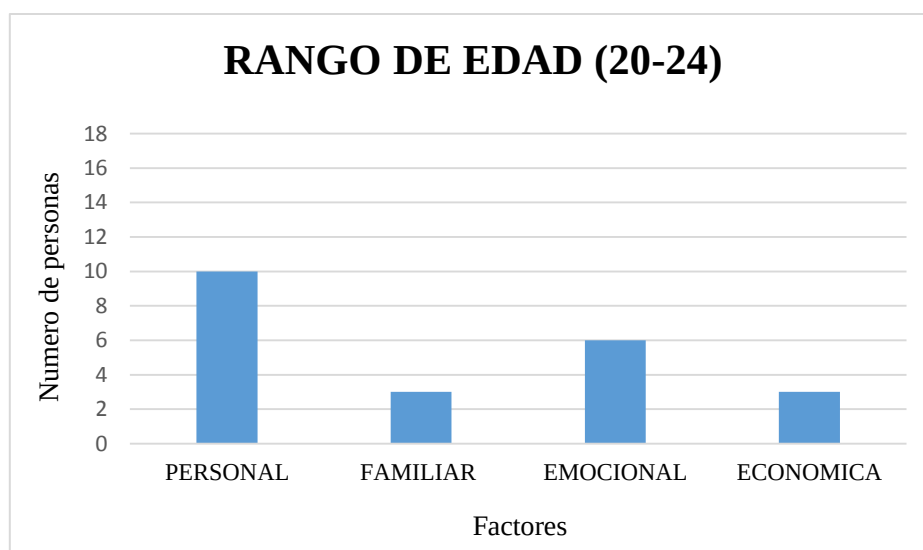


Grafica 1. **Factores, género femenino.** Frente al instrumento aplicado a las mujeres se puede evidenciar que de 12 mujeres 9 de ellas en su totalidad se inclinan por el factor personal el cual indica que la motivación de ellas al presentarse a una oportunidad laboral es por adquirir experiencia laboral, ascenso a corto plazo, seguridad y salud en el trabajo, oportunidades de estudio y trabajo, sentirse satisfecha consigo misma y poder ser independiente.

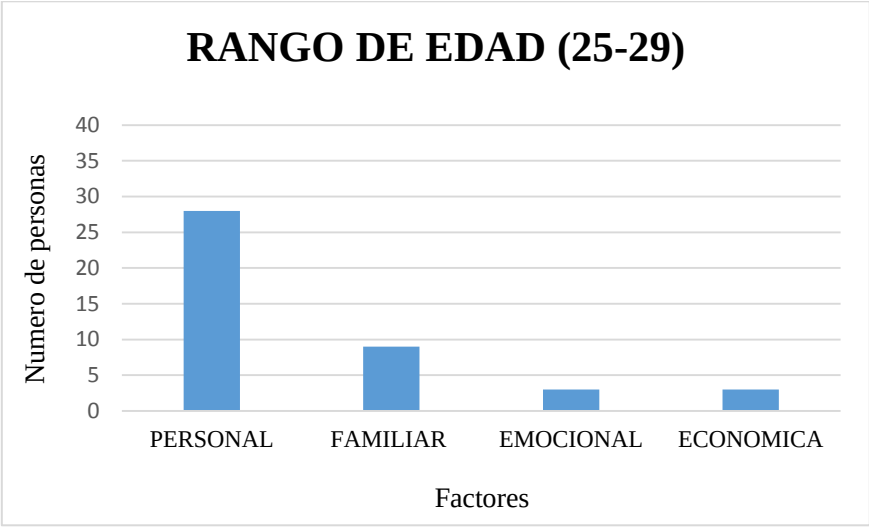


Grafica 2. **Factores, género masculino.** Frente al instrumento aplicado en su gran mayoría a los hombres, muestran que de 85 hombres 48 de ellos se inclinan por el factor personal, el cual indica que el principal motivo por el cual ellos se presentan a una entrevista u oferta laboral se debe a querer obtener experiencia laboral, ascensos laborales a corto plazo, bienestar y seguridad en su trabajo, oportunidades de estudio y trabajo simultáneamente, sentirse capacitado para realizar cualquier labor, trabajar en equipo y ser independiente.

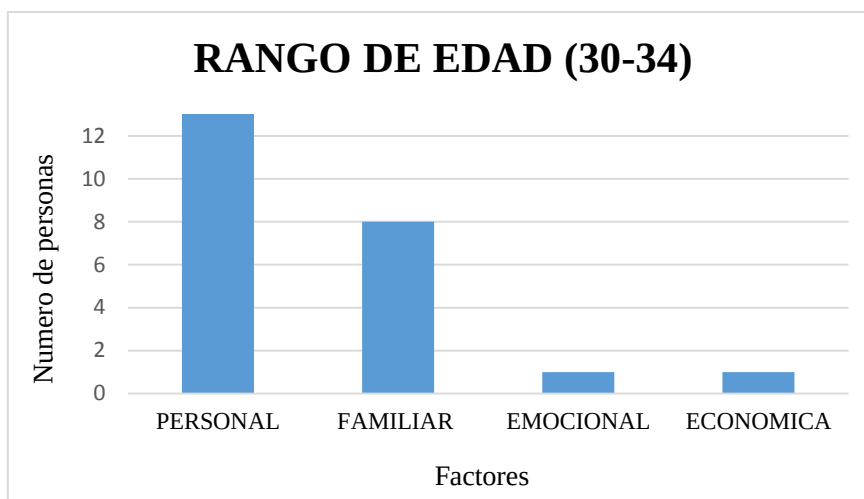
A continuación, se tendrán en cuenta los principales factores motivacionales según el rango de edad de cada uno de los candidatos aptos durante el proceso de selección.



Grafica 3. **Rango de edades de 20 a 24 años.** Se refleja que el rango de edades de los candidatos entre 20 a 24 años de edad, 10 de 22 de ellos se inclinan por el factor personal, seguido del factor emocional con 6 de 22 candidatos, es decir que uno de los motivos por los cuales asisten a una oportunidad laboral es por obtener reconocimiento y experiencia laboral, tener libertad y autonomía, reconocimiento en su trabajo, seguridad y bienestar laboral, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales.



Grafica 4. **Rango de edades de 25 a 29 años.** Se evidencia que el rango de edades de los candidatos entre 25 y 29 años de edad, 28 de 43 se inclina por el factor personal seguido de 9 de 43 de ellos por el factor familiar, esto quiere decir que su principal motivo por el cual se presentan a una entrevista laboral está relacionado con cubrir las necesidades familiares, obtener experiencia laboral, bienestar y salud laboral y familiar, dedicarle tiempo a su familia y cuentan con el apoyo de la misma.



Grafica 5. **Rango de edades de 30 a 34 años.** Se muestra que el rango de edades de los candidatos entre 30 y 34 años de edad, 15 de 25 se inclinan por el factor personal, demostrando en su totalidad que la mayor motivación por el cual ellos asisten a una oferta laboral se debe a aspectos como adquirir experiencia laboral, posibilidades del ascenso a corto plazo, bienestar, seguridad y salud laboral, oportunidades de estudio y trabajo simultáneamente, sentirse capacitado para cualquier actividad, trabajar en equipo y ser independiente.

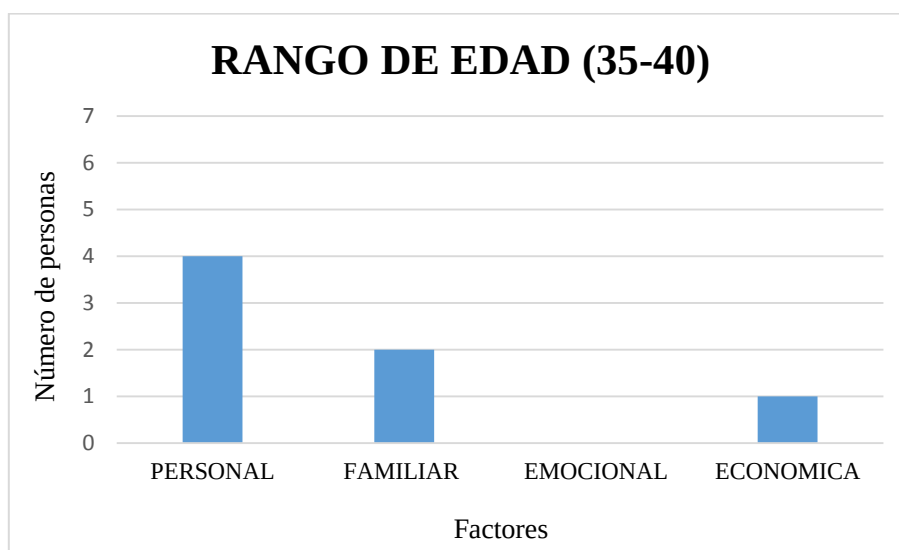
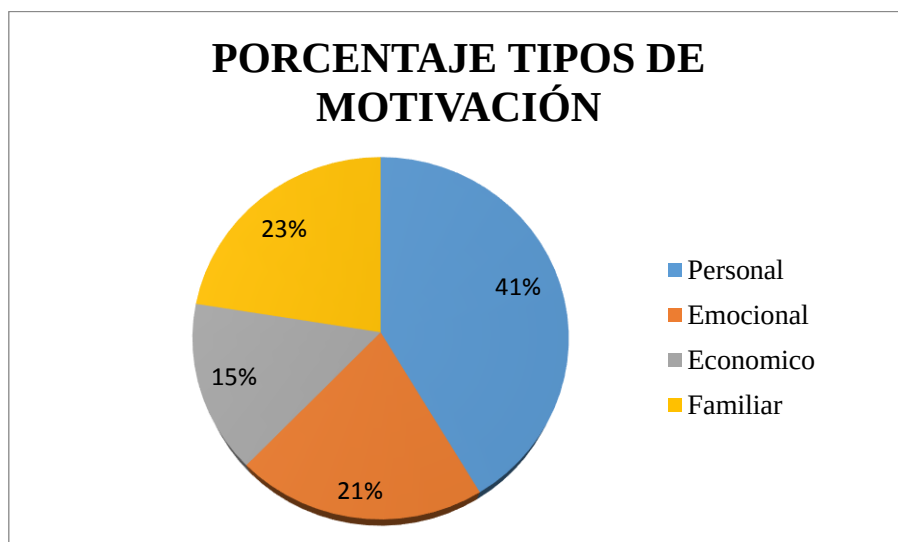


Grafico 6. **Rango de edades de 35 a 40 años.** Se observa que el rango de edades de los candidatos entre 35 y 40 años de edad en su mayoría 4 de 7 candidatos se inclinan por el

factor personal, teniendo en cuenta que el factor motivacional no es relevante durante este rango de edades.



Grafica 7. Total en porcentajes de la medición de factores motivacionales. Frente al factor personal un 41 % indica que su mayor motivación al obtener un trabajo se radica en su bienestar, salud, experiencia laboral, oportunidades de estudio y labor, sentirse capacitado, trabajar en equipo y llegar a ser un mas independiente. Así mismo un 23% de los candidatos seleccionados indican el factor familiar como motivación para su experiencia laboral como cubrir las necesidades familiares, brindarles salud y bienestar, tiempo de esparcimiento con ellos, beneficios y apoyo familiar.

DISCUSIÓN

Durante el desarrollo de la pasantía se pudo evidenciar la importancia de implementar la propuesta de trabajo planteada inicialmente la cual fue identificar y medir los factores motivacionales de cada candidato durante el proceso de selección, todo esto se pudo llevar a cabo bajo el acompañamiento del jefe directo y el apoyo de talento humano, se reflejó el cumplimiento de cada una de las funciones que deben llevarse a cabo durante el proceso de

selección del personal idóneo para las labores correspondientes pertenecientes a cada área. Cada uno de los objetivos planteados se llevaron a cabo y garantizaron un proceso adecuado y organizado.

Cabe resaltar que cada uno de los resultados obtenidos apuntan a que en cada candidato se identifica la necesidad de satisfacer tanto las necesidades personales como familiares, es decir que estos dos factores son influencia motivacional para el cumplimiento adecuado de cada una de las metas o proyectos de vida propuestos por cada persona que decide postularse a obtener una experiencia y oportunidad laboral.

Por consiguiente, la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. García y Merino (2012).

En relación a lo citado anteriormente, la elaboración y ejecución de la propuesta de trabajo consigo el objetivo y finalidad propuesta, se pudo evidenciar e identificar los factores motivacionales más relevantes en cada uno de los candidatos postulados a obtener una oferta laboral y así mediante esto se pueda generar en la empresa un plan a ejecutar con sus funcionarios y así reconocer sus verdaderos intereses y motivaciones que de cierta manera los impulsara a cumplir sus labores con un rendimiento constante y productivo.

CONCLUSIONES

Es indispensable resaltar que durante el periodo de pasantía pude obtener un mayor conocimiento en relación a todos los procedimientos que se deben tener en cuenta y llevar a cabo durante el proceso de selección, en donde las estrategias que se deben implementar son fundamentales para realizar un proceso de manera eficaz y eficiente, además me permitió reconocer el crecimiento a nivel personal y profesional permitiéndome vislumbrar y reconocer el trabajo llevado a cabo dentro de la psicología organizacional desde el área de talento humano y cada una de las competencias y habilidades que deben ser implementadas dentro de este campo.

Por otro lado, pude lograr evidenciar mediante la implementación de la propuesta inicial de trabajo que cada una de las personas que eran seleccionadas para asistir al proceso de entrevistas para aplicar a una oferta laboral, muchas de ellas tienen objetivos, proyectos y metas que desean cubrir y por lo tanto el nivel de motivación se destaca, llevándolos a tomar el riesgo de realizar cualquier función que fuera necesaria a cambio de obtener un trabajo.

Es así que dentro de los resultados obtenidos el factor que con más relevancia se pudo identificar dentro del proceso de selección llevado a cabo con cada uno de los candidatos fue el personal ya que cada persona busca el propio mérito, beneficio y satisfacción personal para lograr así brindarle y obtener un mejor futuro ya sea a nivel individual o familiar, teniendo en cuenta que el factor familiar fue el segundo más relevante entre el instrumento aplicado.

Con respecto a la investigación realizada concluyo que se debe tener en cuenta cada uno de los intereses del personal que ingresa a laboral, ya que si estos son más personales significa que muy probablemente el trabajo en equipo no será el mejor, ya que cada persona buscara trabajar de manera individual buscando el propio reconocimiento o satisfacción de sus necesidades sin pensar en el compañero. Por otra parte es indispensable tener en cuenta que el factor familia no se debe dejar a un lado en los trabajadores, es fundamental e ideal iniciar un proceso en donde el tiempo para compartir con su familia sea primordial, es decir brindarle al trabajador la oportunidad del reconocimiento familiar como por lo menos celebración de

día de la familia, proyectos que se enfoquen desde el direccionamiento por parte de bienestar en psicología.

Es por esto que dentro del entorno laboral de cada área se debe tener en cuenta, para cada uno de los trabajadores es indispensable brindarles oportunidades que ayuden a su crecimiento tanto personal, familiar y laboral.

RECOMENDACIONES

En base a el desarrollo de la pasantía y durante mi permanencia en la planta el diamante de Distraves tuve la posibilidad de realizar varios aportes y así mismo implementar un instrumento que se acomodara a la necesidad enfocada en el trabajador, y de esto resulto el planteamiento inicial de tomar en cuenta la objetividad, criterio y motivación de cada una de las personas que fueron llamadas al proceso de selección que permitieron resaltar aspectos personales de cada uno para tener en cuenta cuando cada uno de ellos aprobara el proceso e iniciaran a laborar.

De las cosas que pude observar durante la pasantía es la poca organización e importancia que se le brinda a la persona que opta por la oportunidad laboral dentro de esta empresa, aun teniendo la organización sus propias leyes para reclutar al candidato idóneo, en muchas ocasiones los jefes de cada área, a los que les correspondía en su mayoría realizar las entrevistas para poder remplazar el vacante de su área, no contaba con la disposición de realizar la entrevista y esto ocasionaba que el participante esperara durante varias horas sin tener respuesta alguna, teniendo en cuenta que días anteriores se le informaba al jefe de área su disponibilidad y horario para realizar las entrevistas y así se llegaba a un acuerdo del día y hora en el que se debía citar al candidato.

Es por esto que como sugerencia o recomendación sería adecuado brindar prioridad al proceso llevado en talento humano como a las otras labores que realizan los jefes de cada área y tener el compromiso de lo acordado anteriormente para llevar a cabo el proceso de selección.

Por otra parte, en cuanto a el objetivo de llevar a cabo la identificación de cada factor motivacional para la persona que ingresaría a laborar y que en su momento fue apta como vacante dar y brindar prioridad a esas respuestas como necesidades como por ejemplo lo manifestado por cada uno de ellos al dar respuesta al instrumento aplicado como:

- Brindar la oportunidad del tiempo para que el trabajador pueda acceder al termino o continuación de sus estudios, ya que muchos de las personas que asistían a entrevistas y eran seleccionadas, su nivel académico solo era de primaria.
- Distribuir las cargas laborales de tal manera que los trabajadores tengan tiempo también para compartir con sus familias.
- Brindarles salarios más que económicos emocionales en donde les permita lucrarse a los trabajadores y no verse obligados a renunciar por su agotamiento tanto físicos como mental.
- Brindarles la oportunidad de dejarles espacios de capacitaciones en donde las temáticas a tratar estén relacionadas en cuanto a lo psicológico como por ejemplo el consumo de sustancias psicoactivas (SPA) que a gran escala es una problemática que se presenta constantemente dentro de la organización, además se podría trabajar asuntos de relaciones de parejas, control de las emociones, resolución de conflicto, trabajo en equipo etc.
- Enfocar los proyectos de investigación de las pasantías que se llevan a cabo en todo lo relacionado con temáticas desde el bienestar del trabajador, buscando la manera de poder acceder a cada uno de ellos y trabajar talleres enfocados a diferentes temáticas lúdicas que de cierta manera hagan que el trabajador se sienta motivado por la labor que realiza sin dejar a un lado su vida personal y familiar.

Todo lo anteriormente mencionado son aspectos valiosos que una organización de este tipo debe tener en cuenta para su crecimiento humano y generar conciencia de que las personas son las que en realidad hacen a la organización.

REFERENCIAS

- Aillon, A. Parra, J y Prado, L. (2008). *Selección y contratación en administración internacional de los recursos humanos*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2202/131442.pdf?sequence=1>
- Arango, C. arbelaez, D y Londoño, Y. (2017). *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP*. (tesis de posgrado). Recuperado de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores_Associados_Motivacion_Arango_2017.pdf.
- Bedodo, V y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf?sequence=1>.
- Camargo, V. M. (2014). *La importancia del proceso de selección del personal y vinculación en empresas*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12447/1/TRABAJO%20DE%20tesis.pdf>.
- Ceron, J. A. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7316/1/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf>.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>.

- Corral, F. (2007). *Reclutamiento y selección por competencias*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf.
- Elstein, D. (2013). *La importancia de la motivación económica*. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n45/n45a17.pdf>.
- Feldman, L y Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Scielo*, 29 (2). Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002.
- Galeno, A. Gonzalez, O y Muñoz, S. (2017). *Motivación laboral: factor determinante para las tiendas EMYCO*. (tesis pregrado). Recuperado de http://orion2020.org/archivo/investigacion/muestras_2/reporte4_emyco.pdf.
- Garcia, V. y Merino, E. (2012). *La motivación laboral: estudio descriptivo de algunas variables*. (tesis de pregrado). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>.
- Jimenez, A y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1(23), 116. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007.
- López, J. R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26) ,129-152. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>.
- Lozano, L. J. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Escuela de administración de negocios*. (60), 150-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Pensamiento y gestión*, (32), 86-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>.

Perez, C. (2018). *Análisis de validez y confiabilidad del test de Warteg 8 campos aplicado en un proceso de selección de un contexto organizacional*. (tesis de pregrado). Recuperado de http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1145/1/PerezJanny_2018_An%C3%A1lisisValidezConfiabilidad.pdf.

Ramírez, R. J. Abreu, L y Badii, M.H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales. *Daena International Journal of Good Conscience*. 3 (1), 143-185.

ANEXOS

Anexo 1.

Distraves		ENTREVISTA LABORAL		Código: GTH-F-03	
				Versión: 03	

Nombre:	Fecha: DD / MM / AAAA	Idad:
Estado civil:	CC:	Ciudad:
Area:	Cargo:	Estado civil:
¿Tiene familiares o conocidos trabajando en esta empresa? Si/No/NA	Nombre:	Cargo:
Actualmente estudia: Si No	Celular Emergencia:	

Información Familiar	
I. INFORMACIÓN FAMILIAR(Describa la composición familiar del candidato, la dinámica familiar que logre evidenciar y los aspectos a profundizar en la visita domiciliar) Donde vive: Cónyuge: Hijos: Padres: Hermanos:	

Distraves		ENTREVISTA LABORAL		Código: GTH-F-03	
				Versión: 03	

Valores de Familia: Concepto básico familiar:
Complemento Académico (Describa la trayectoria académica del candidato. Mencione que tanto se ajusta a lo requerido en el cargo)
Complemento De La Experiencia Laboral (Describa la trayectoria laboral del candidato. Mencione que tanto se ajusta a lo requerido en el cargo)

Salud- Bienestar Del Trabajador				
Competencias Del Cargo				
Item	Observación	Bajo	Medio	Alto
Habilidades- Competencias Personal				
3 Fortalezas				
Aspectos Por Mejorar				
Situación Adversa- Respuesta				
Metas	Corto			
	Mediano			
	Largo			
¿Por qué cree que califica para el puesto?				
Entorno Social				
Amigos/ Relaciones/ Actividades				

Personas Expuestas Publicamente (PEPS)					
• ¿Por su cargo o actividad maneja recursos públicos? ____ Su respuesta es SI, especifique: _____ • ¿Por su cargo tiene reconocimiento público? ____ Su respuesta es SI, especifique: _____ • ¿Por su cargo o actividad ejerce algún cargo de poder público? ____ Su respuesta es SI, especifique: _____					
Evaluación por ítems					
	1	2	3	4	5
Presentación personal					
Puntualidad					
Expresión verbal					
Disciplina personal					
Comportamiento durante la entrevista					
Estabilidad laboral					
Motivación					
Sinceridad y coherencia en su experiencia					
Interés ocupacional					
Potencial					
Índice de ansiedad					

Anexo 2.

Distraves		ENTREVISTA LABORAL OPERARIOS		Versión: 00
Nombre:		Fecha: DD / MM / AAAA		Idad:
Estado civil:		CC:	Ciudad:	
Área:		Cargo:	Referido Por:	
Formación académica:		Experiencia:		
Actualmente estudia: Si No		¿Ocup?:	Institución:	Horario:
Tiene familiares o conocidos trabajando en esta empresa: Si No		Nombres:		
Información Familiar				
I. INFORMACIÓN FAMILIAR (Describe la composición familiar del candidato, la dinámica familiar que logre evidenciar y los aspectos a profundizar en la visita domiciliaria) Donde vive: Cónyuge: Hijos: Padres:				

Distraves		ENTREVISTA LABORAL OPERARIOS		Versión: 00
Hermanos: Valores de Familia: Concepto básico familiar:				
Complemento Académico				
(Describe la trayectoria académica del candidato. Mencione que tanto se ajusta a lo requerido en el cargo)				
Complemento De La Experiencia Laboral				
(Describe la trayectoria laboral del candidato. Mencione que tanto se ajusta a lo requerido en el cargo) Cargo, funciones, salario, motivo de retiro				

Distraves		ENTREVISTA LABORAL OPERARIOS		Versión: 00
Salud- Bienestar Del Trabajador				
Cirugías : Si ____ No: ____ Concepto: _____ Fracturas: _____ Material de Osteosíntesis: _____ Hospitalización: Si: ____ No: ____ Motivo: _____ Alergias: Si: ____ No: ____ Concepto: _____ Utiliza gafas: Si: ____ No: ____ Concepto: _____ Tiene inconvenientes con frío, calor, malos olores, asco: _____ Tiene inconvenientes en trabajar domingos, festivos, de noche: _____ Actividades que practica: _____				
Habilidades- Competencias Personal				
3 Fortalezas				
Aspectos Por Mejorar				
Situación Adversa- Respuesta				
Metas	Corto			
	Mediano			
	Largo			
¿Por que cree que califica para el puesto?				
Entorno Social				
Amigos/ Relaciones/ Actividades				

Distraves		ENTREVISTA LABORAL OPERARIOS		Versión: 00	
Personas Expuestas Públicamente (PEPS)					
• ¿Por su cargo o actividad maneja recursos públicos? ____ Su respuesta es SI, especifique: _____ • ¿Por su cargo tiene reconocimiento público? ____ Su respuesta es SI, especifique: _____ • ¿Por su cargo o actividad ejerce algún cargo de poder público? ____ Su respuesta es SI, especifique: _____					
Evaluación por ítems					
	1	2	3	4	5
Presentación personal					
Puntualidad					
Expresión verbal					
Disciplina personal					
Comportamiento durante la entrevista					
Estabilidad laboral					
Motivación					
Sinceridad y coherencia en su experiencia					
Interés ocupacional					
Potencial					
Índice de ansiedad					

Anexo 3.

	AUTORIZACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN	Código: GTH-F-34
		Versión: 00

Usted se encuentra próximo a iniciar el proceso de selección adelantado con la empresa DISTRAVES S.A.S el cual se conforma por un conjunto de pruebas tanto escritas (Tests) como verbales (Entrevistas y visitas domiciliarias) que permiten la recolección de datos y medición de diversas áreas útiles para el proceso de reclutamiento en el cual usted se encuentra en calidad de candidato al cargo de _____.

El desarrollo de las pruebas es de carácter voluntario, en cualquier momento que usted lo considere puede negarse a su aplicación o suspender el desarrollo de las mismas; de igual manera recuerde seguir las indicaciones propias de cada una con el fin de obtener datos válidos. Si posee dudas adicionales sobre el procedimiento o la forma de ejecución resuélvalas directamente con la persona encargada de la evaluación.

Las pruebas que se van a aplicar a continuación miden las variables de:

Se recuerda al candidato que adicional al conjunto de pruebas que se aplicarán el día de hoy, se realizarán entrevistas y visitas domiciliarias cuando el cargo lo requiera. La información producto de las pruebas, entrevistas y las visitas domiciliarias, será utilizada en el proceso de selección que se adelanta y anexada la carpeta del candidato para su posterior custodia en el archivo salvaguardando la información bajo la normatividad nacional de *habeas data* y la política para el tratamiento de datos DISTRAVES.

Evaluator: _____

Por consiguiente yo _____ identificado con el número de cédula _____ de _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____ manifiesto libremente que he entendido y solventado cualquier duda e inquietud referente al proceso de selección previamente descrito, aceptando la política para el tratamiento de datos y dando el consentimiento informado para la aplicación y tratamiento posterior de la información recolectada a través de tests, entrevistas y visitas domiciliarias realizadas por la empresa DISTRAVES S.A.S. en su proceso de selección.

Candidato al Cargo

Anexo 4.

		AUTORIZACIÓN DE JEFE INMEDIATO		Logo: U N - U Versión: 05
---	--	---------------------------------------	--	------------------------------

☐

Nombre:	C.C:	Edad:	Fecha: DD/MM/AAAA
Estado civil:	Cargo	Área:	

☐

Con el fin de solventar dudas y acercar al aspirante a las condiciones del puesto a continuación se le explicarán detenidamente los siguientes puntos:

- Funciones (Lo que debe hacer)
- Conocimiento previo necesario (Lo necesario para desarrollar el cargo)
- Condiciones (Cómo y dónde debe realizarlo)
- Papel en la organización (Importancia del puesto desarrollado para la institución)
- Dificultades presentadas previamente en el cargo (Prevención e inclusión)
- Riesgos propios del cargo (Físicos y psicosociales)
- EPP a utilizar (Promover desde la selección su uso obligatorio y la finalidad de este)
- Remuneración (Aclarar el beneficio salarial y tipo de contrato del cargo)

Yo _____ identificado con cédula _____ empleado de la empresa **DISTRAVES S.A.S** bajo el cargo de _____ y en responsabilidad de entrevistador laboral doy fe de haber realizado puntualmente la socialización de condiciones laborales con el aspirante previamente mencionado, de una manera clara y precisa para su fácil entendimiento. Por consiguiente doy fe de que a mi concepto personal en el futuro desarrollo de la función laboral el candidato es _____

APTO _____ NO APTO _____

Observaciones:

Firma

Anexo 5.

INSTRUMENTO DE MEDICION DE FACTORES MOTIVACIONALES EN EL PROCESO DE SELECCION. OPERARIOS DE PLANTA DISTRAVES.

A continuación, se exponen los ítems que medirán los factores motivacionales durante el proceso de selección que se lleva a cabo, por favor responda con sinceridad. Marque con una X la respuesta correcta según su criterio.

Fecha:

Edad:

Sexo: F M

Área:

1. Cuál es su mayor motivación al aspirar a una oferta laboral:

- a. Obtener experiencia laboral
- b. Reconocimiento por mis labores
- c. Pagar deudas
- d. Cubrir las necesidades familiares

2. Lo más importante para mí al evaluar un trabajo es:

- a. Obtener la posibilidad de un ascenso a corto plazo.
- b. Alta remuneración salarial
- c. Me permita libertad y autonomía.
- d. La satisfacción de mi familia.

3. Me sentiría mejor y satisfecho en un trabajo donde:

- a. El material de trabajo sea adecuado y seguro.
- b. Le brinden seguridad y salud a mi familia
- c. Cuente con auxilio de transporte, alimentación entre otros.
- d. Resalten mi esfuerzo individual.

4. Si decidiera abandonar mi trabajo una causa principal sería por:

- a. Atenta contra mi bienestar y mi salud.
- b. No existe reconocimiento de mi esfuerzo laboral.
- c. El salario es poco para cubrir mis necesidades.
- d. Poco tiempo para compartir en familia.

5. Qué condiciones exigiría para aceptar un trabajo:

- a. Aumento salarial a corto plazo.
- b. Oportunidad de estudiar y trabajar.

- c. Incentivos por el buen rendimiento laboral.
- d. Beneficios para mi familia. Recreación, educación o vivienda.

6. Al decidir aceptar una propuesta de trabajo, lo haría porque me permite:

- a. Disfrutar del tiempo con mi familia
- b. Conseguir dinero y poder ser independiente.
- c. Tener certeza de la seguridad en mi salud.
- d. Ser estable laboralmente.

7. Mi mayor interés por obtener un trabajo es:

- a. Permanecer ocupado y ser útil.
- b. Mis padres y familia me presionan.
- c. Relacionarme con otras personas.
- d. Poder cubrir los gastos de mis salidas y viajes.

8. Que beneficios espera por parte de la organización a la cual se está postulando como candidato:

- a. Buenas relaciones interpersonales.
- b. Capacitaciones con respecto al área de trabajo asignada.
- c. Aprobación de un crédito de vivienda.
- d. Dias libres para compartir con mi familia.

9. Considero que mi desempeño laboral depende de refuerzos tales como:

- a. Incentivos y reconocimientos.
- b. Apoyo de mi familia
- c. Salario justo, según mi labor a desempeñar.
- d. Trabajo en equipo.

10. Pienso que el hecho de obtener un trabajo me permite:

- a. Ser independiente. personal
- b. Mostrarme como líder ante el equipo de trabajo. emocional
- c. Sacar adelante a mi familia. familiar
- d. Ahorrar para proyectos futuros. económico

Usted se encuentra próximo a iniciar el proceso de selección adelantado con la empresa DISTRAVES S.A.S el cual se conforma por un conjunto de pruebas tanto escritas (Tests) como verbales (Entrevistas y visitas domiciliarias) que permiten la recolección de datos y medición de diversas áreas útiles para el proceso de reclutamiento en el cual usted se encuentra en calidad de candidato al cargo de _____.

El desarrollo de las pruebas es de carácter voluntario, en cualquier momento que usted lo considere puede negarse a su aplicación o suspender el desarrollo de las mismas; de igual manera recuerde seguir las indicaciones propias de cada una con el fin de obtener datos válidos. Si posee dudas adicionales sobre el procedimiento o la forma de ejecución resuélvalas directamente con la persona encargada de la evaluación.

Las pruebas que se van a aplicar a continuación miden las variables de:

Se recuerda al candidato que adicional al conjunto de pruebas que se aplicarán el día de hoy, se realizarán entrevistas y visitas domiciliarias cuando el cargo lo requiera. La información producto de las pruebas, entrevistas y las visitas domiciliarias, será utilizada en el proceso de selección que se adelanta y anexada la carpeta del candidato para su posterior custodia en el archivo salvaguardando la información bajo la normatividad nacional de *habeas data* y la política para el tratamiento de datos DISTRAVES.

Evaluador: _____

Por consiguiente yo _____ identificado con el número de cédula _____ de _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____ manifiesto libremente que he entendido y solventado cualquier duda e inquietud referente al proceso de selección previamente descrito, aceptando la política para el tratamiento de datos y dando el consentimiento informado para la aplicación y tratamiento posterior de la información recolectada a través de tests, entrevistas y visitas domiciliarias realizadas por la empresa DISTRAVES S.A.S. en su proceso de selección.

Candidato al Cargo