

Guía de entrenamiento para pasantes de Psicología, Operadora Avícola Colombia
S.A.S.

Autor:

Harold Andres Gil Carrillo

Harold.gil.2015@upb.edu.co

ID: 293326

Universidad Pontificia Bolivariana- Seccional Bucaramanga

Facultad de Psicología

2021

Guía de entrenamiento para pasantes de Psicología, Operadora Avícola Colombia
S.A.S.

Autor:

Harold Andres Gil Carrillo

Harold.gil.2015@upb.edu.co

ID: 293326

Pasantía:

Campo Organizacional

Supervisora:

Ps. MBA Luz Marcela Salazar Betancur
Docente

Universidad Pontificia Bolivariana- Seccional Bucaramanga

Facultad de Psicología

2021

Tabla de contenido

Contenido

Capítulo 1. Introducción.....	7
1.1. Información de la institución.....	8
1.2. Justificación.....	9
1.3. Objetivos.....	11
<i>Objetivo general</i>	11
<i>Objetivos específicos</i>	11
1.4. Referentes Conceptuales.....	12
1.5. Metodología.....	22
<i>Participantes y población beneficiada</i>	22
<i>Instrumentos y recursos</i>	23
<i>Procedimiento</i>	23
Capítulo 2. Resultados.....	25
2.1. Guía de entrenamiento para pasantes de Psicología, Operadora Avícola Colombia S.A.S. ...	25
<i>Introducción</i>	25
<i>Estructura directiva</i>	26
<i>Cadena productiva</i>	26
<i>Directriz de selección</i>	27
<i>Proceso de atracción e incorporación</i>	27
<i>Anexos</i>	28
2.1. Actividades satélites.....	29
<i>Reclutamiento</i>	29
<i>Perfilación de los candidatos</i>	29
<i>Seguimiento al proceso de selección de candidatos preseleccionados</i>	32
Capítulo 3. Conclusiones y recomendaciones.....	35
Capítulo 4. Referencias.....	38
Capítulo 5. Anexos.....	38

Lista de figuras

Figura 1. <i>Etapa del proceso en la que los candidatos no seleccionados fueron aplazados, desde enero hasta inicios de abril del año 2021.</i>	28
Figura 2. <i>Número de candidatos evaluados no seleccionados según cargo, desde enero hasta inicios de abril del año 2021.</i>	30
Figura 3. <i>Número de ingresos por cargo desde enero hasta mayo del 2021</i>	31
Figura 4. <i>Rotación según ingresos con concepto favorable de la pasante de Psicología.</i>	32

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: GUÍA DE ENTRENAMIENTO PARA PASANTES DE PSICOLOGÍA, OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S.

AUTOR(ES): HAROLD ANDRES GIL CARRILLO

PROGRAMA: FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DIRECTOR(A): LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

RESUMEN

En el presente trabajo se exponen los fundamentos sobre los que gira el accionar del pasante de Psicología en el transcurso del primer semestre del año 2021 en Operadora Avícola Colombia S.A.S., a través del planteamiento de una propuesta metodológica con sustento teórico y metódico, dirigida a apoyar los procesos de atracción e incorporación del talento humano, basada en lo observado en la ejecución de los procesos en el área de Gestión humana y de acuerdo a la evaluación inicial de su funcionamiento. Por ende, se planteó el entrenamiento de los próximos pasantes de Psicología usando como apoyo una guía que estructura y sistematiza las diferentes etapas del proceso de selección y los requerimientos básicos para dar continuidad con la incorporación de un candidato, de modo que cuenten con una herramienta a la que podrán acudir a medida que evolucionan en su proceso de aprendizaje dentro de la Psicología organizacional. Igualmente, se describen los resultados obtenidos durante el transcurso de la pasantía, llevando a cabo la atracción de candidatos al proceso de selección, la evaluación del perfil de los participantes según lo indicado por los perfiles de cargo, la ejecución del seguimiento a los candidatos preseleccionados en las demás fases del proceso de selección, y la garantización de un óptimo proceso de inducción e incorporación del nuevo talento humano.

PALABRAS CLAVE:

Psicología, Gestión humana, atracción de personal, entrenamiento.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: TRAINING GUIDE FOR PSYCHOLOGY TRAINEES,
OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S.

AUTHOR(S): JENNIFER ANDREA SAAVEDRA SARMIENTO

FACULTY: FACULTY OF PSYCHOLOGY

DIRECTOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

ABSTRACT

This paper presents the basis for the actions of the Psychology intern during the first semester of the year 2021 at Operadora Avícola Colombia S.A.S., through a methodological proposal with theoretical and methodical support, aimed at supporting the processes of attraction and incorporation of human talent, based on what has been observed in the execution of the processes in the area of Human Management and according to the initial evaluation of its operation. Therefore, the training of the next Psychology interns was proposed using as support a guide that structures and systematizes the different stages of the selection process and the basic requirements to give continuity to the incorporation of a candidate, so that they have a tool to which they can turn to as they evolve in their learning process within Organizational Psychology. Likewise, the results obtained during the course of the internship are described, carrying out the attraction of candidates to the selection process, the evaluation of the profile of the participants as indicated by the job profiles, the execution of the follow-up of the pre-selected candidates in the other phases of the selection process, and the guarantee of an optimal induction process and incorporation of the new human talent.

KEYWORDS:

Psychology, human resources management, personnel attraction, training.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Capítulo 1. Introducción

La práctica en el campo de aplicación de Psicología organizacional, como parte del proceso formativo del pregrado de Psicología, pretende la estructuración de acciones encaminadas a apoyar los diferentes procesos del área de Gestión humana de las organizaciones. Así, se le ofrece al practicante una experiencia que lo involucra directamente con el entorno laboral y con las exigencias del mercado, permitiéndole el desarrollo de competencias humanas y técnicas, y el afianzamiento de los conocimientos adquiridos durante su formación profesional.

De esta manera, en el presente informe se exponen los fundamentos sobre los que gira el accionar del pasante de Psicología en el transcurso del primer semestre del año 2021 en Operadora Avícola Colombia S.A.S., a través del planteamiento de una propuesta metodológica con sustento teórico y metódico, dirigida a apoyar los procesos de atracción e incorporación del talento humano, basada en lo observado en la ejecución de los procesos en el área de Gestión humana y de acuerdo a la evaluación inicial de su funcionamiento.

Por ende, se planteó el entrenamiento de los próximos pasantes de Psicología usando como apoyo una guía que estructura y sistematiza las diferentes etapas del proceso de selección y los requerimientos básicos para dar continuidad con la incorporación de un candidato, de modo que cuenten con una herramienta a la que podrán acudir a medida que evolucionan en su proceso de aprendizaje dentro de la Psicología organizacional.

Igualmente, se describe lo realizado durante el transcurso de la pasantía, llevando a cabo la atracción de candidatos al proceso de selección, la evaluación del perfil de los participantes según lo indicado por los perfiles de cargo, la ejecución del seguimiento a los candidatos preseleccionados en las demás fases del proceso de selección, y la garantía de un óptimo proceso de inducción e incorporación del nuevo talento humano.

1.1. Información de la institución

Operadora Avícola Colombia S.A.S es una empresa del sector avícola creada en el 2011 integrada por tres empresas reconocidas como lo son Friko, Pimpollo y Super pollo, encargada de la producción, distribución y comercialización de carnes de pollo y productos derivados a nivel nacional, generando una producción de más de 10.000 toneladas de pollo al mes. Asimismo, lleva a cabo los procesos de producción de alimento balanceado para animales de las granjas en plantas de producción propias de la compañía. Por medio de esta labor genera empleo a más de 1500 trabajadores en la zona oriente Colombiano, no obstante, dicha empresa pertenece al grupo empresarial BIOS el cual es una compañía líder del sector agroindustrial.

Dentro del proceso de producción de Operadora Avícola Colombia S.A.S se cuenta con diferentes fases como lo son el inicio con las plantas reproductoras donde las gallinas ponedoras generan huevos fértiles, dichos huevos son llevados a la segunda fase en la planta de incubación en donde se monitorea por 21 días consecutivos al huevo hasta el nacimiento del ave, allí es llevado a la tercera fase en donde con un día de nacido se lleva a las granjas de levante y engorde donde por 42 días se les brinda alimentación, cuidado y se atienden las demás necesidades hasta que el pollo cumpla con un peso y tamaño adecuado, distribuidas en diferentes departamentos como Santander, Valle, Antioquia y Eje cafetero para conformar 98 granjas en total. Seguido a esto, los pollos son llevados a las plantas de proceso actualmente se cuentan con tres plantas localizadas en Antioquia, Risaralda y Santander, donde se realizan las labores de plataforma, línea de eviscerado, desprese, filete, cuartos fríos, limpieza y desinfección y finaliza en el área de

logística que se encarga de la distribución del producto completamente terminado a los diferentes lugares donde el producto es requerido y comercializado, del mismo modo a los 40 puntos de venta propios de la compañía, para contribuir de manera positiva con precios justos y productos de calidad en los hogares colombianos.

1.2. Justificación

Dentro del marco de la gestión humana moderna, una organización es considerada como un organismo vivo y social, compuesto de actividades humanas de distintos niveles y sujeto a cambios constantes, debido al mercado laboral cambiante y dinámico en el que se encuentra inmerso (Chiavenato, 2007; Calderón, Naranjo y Álvarez, 2010). Es allí, frente al mercado laboral demandante, que una organización adquiere una ventaja competitiva trascendental al dedicarle parte de sus actividades, recursos y tiempo a la implementación y estructuración de procesos definidos para la gestión eficiente de su talento humano (García, Murillo y González, 2011).

Siguiendo con lo anterior, será entonces el área de gestión humana la encargada de generar y promover valor en el interior de la organización, de modo que incentive y mantenga una relación adecuada entre la organización y las personas que desempeñan diferentes funciones dentro de ella (García, Murillo y González, 2011). De esta manera, se garantiza, entonces, el funcionamiento óptimo de la misma organización, como refieren Prieto, Villasmil y Urdaneta (2011), quienes afirman que “la gestión humana es el motor de cualquier estrategia corporativa, porque es el talento de las personas lo que hace posible que las organizaciones alcancen sus metas” (p. 3).

En este orden de ideas, cabe resaltar el papel de la Psicología organizacional, como campo de aplicación que favorece los procesos vinculados al área de gestión humana, siendo una disciplina encargada de ejecutar acciones encaminadas a la evaluación de competencias técnicas y humanas, y de identificar y predecir el comportamiento de una persona dentro de un determinado contexto y ambiente laboral, reclutando y reteniendo el personal que garantice el funcionamiento óptimo de la organización (Quintero, 2011).

Es en este punto, y de acuerdo con lo mencionado anteriormente, en donde yace la importancia del área de gestión humana, y en especial el proceso de atracción e incorporación de personal, dentro de una organización del sector agroindustrial como lo es Operadora Avícola Colombia S.A.S., siendo una empresa en donde constantemente se necesita el ingreso de nuevo personal, lo que requiere agilidad, orientación a la calidad y a los resultados, y sistematicidad al momento de responder a las necesidades de las diferentes gerencias productivas. Esto, debido a que en ausencia de una persona en el proceso es posible que se genere cierto aumento de la cantidad de tareas y, por ende, concentración de labores y sobrecarga laboral.

En este sentido, teniendo en cuenta lo previamente expuesto, surge una necesidad persistente de evaluación, selección y vinculación de candidatos a la empresa, con el fin de proveer a cada una de las unidades de producción de los recursos humanos necesarios para funcionar adecuadamente y cumplir con las metas trazadas. Lo anterior suscita una constante formación de los pasantes en la organización para mejorar en el desarrollo de los procesos de selección, generando un alto costo en términos de tiempo. Por lo tanto, es necesario realizar una guía que, de manera sistemática y estructurada, aporte al entendimiento de cada uno de los

procesos, planteando una serie de pasos necesarios a tener en cuenta para la capacitación y vinculación laboral.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Crear una guía teórico practica para facilitar los procesos de formación empresarial en el área de Gestión humana de la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S.

Objetivos específicos

Apoyar al proceso de selección de personal en Operadora Avícola Colombia S.A.S.

Conceptuar la información necesaria para el desarrollo de la guía (CPOA) y categorizar cada una de las fases del proceso de selección de la empresa.

Identificar las fortalezas y aspectos de mejora en los procesos de selección laboral en Operadora Avícola Colombia S.A.S.

Sintetizar la información recolectada sobre el proceso de selección y toda la información necesaria para una óptima adaptación laboral.

1.4. Referentes Conceptuales

La Psicología se ha extendido a diferentes campos de estudio, dentro de los cuales, se ven envueltas las organizaciones. Es importante empezar por definir el concepto de Psicología organizacional, la cual es entendida, según Dunnette y Kirchner (2005), como el estudio de la organización, los procesos que subyacen en su interior y las interacciones que se establecen entre las personas que pertenecen a la misma. Además, se plantea que los psicólogos deben estudiar las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los trabajadores como las demandas que hace la organización sobre ellos.

En lo referente al objetivo de la Psicología organizacional, este se ve manifestado en dos perspectivas que trabajan en conjunto y que se encuentran en constante retroalimentación. Por un lado, la perspectiva industrial busca aumentar la productividad de la organización a través de la dirección de trabajadores con las competencias necesarias para conseguir un desempeño eficaz y lograr el cumplimiento de una meta corporativa. Por otro lado, la perspectiva organizacional, en búsqueda del bienestar del trabajador, pretende crear una cultura estructural que genere satisfacción y condiciones seguras y motivantes, que le permitan a la persona desempeñarse de forma óptima en su labor (Aamodt, 2010; citado por Gómez, 2016).

Ahora bien, Grados (2013) considera que debe tenerse un concepto preciso de qué significa “organización”, debido a que el concepto debe abarcar diferentes ámbitos como lo puede ser la idea de organización como un conjunto de esfuerzo con un objetivo mutuo. Es decir, que la organización implica unos objetivos comunes los cuales requieren una distribución equitativa de acciones o funciones para lograr alcanzar estos objetivos. De esta



manera, una organización, en un sentido amplio y multidimensional, está compuesta de

actividades humanas de distintos niveles, pudiéndose definir, entonces, como una unidad social intencionalmente construida para conseguir el cumplimiento de unos objetivos determinados (Chiavenato, 2007).

Por tanto, una organización es considerada, dentro del marco de la gestión humana moderna, como un organismo vivo y social, sujeto a cambios constantes, producto de un mercado laboral cambiante y dinámico y de la necesidad de reconstruir una cultura organizacional que destaque la importancia del capital humano (Chiavenato, 2007; Calderón, Naranjo y Álvarez, 2010). Asimismo, sumado a los factores internos de la organización que influyen en el individuo como ser sujeto a diferentes entornos, Mayo (1972) considera que el ambiente del grupo en el cual se encuentre el individuo afecta directamente a los objetivos de la organización, debido a que existen múltiples factores que confluyen entre sí y que inciden directamente en el desempeño del trabajador.

Si se considera de esta manera, cada uno de los individuos, junto a su experiencia previa y contexto en el que se desenvuelve diariamente, influye directamente en el ambiente del grupo y, a su vez, esto afecta directamente la cultura organizacional. Lo anterior como resultado de la permeabilidad e influencia de las diferentes instituciones culturales que lo rodean, como, por ejemplo: la familia, la iglesia, comunidad, educación, las cuales nutren la realidad organizacional (Hatch, 1997). Estos factores y enriquecimiento cultural deben ser tenidos en cuenta desde la Psicología organizacional.

En este orden de ideas, posicionando a la persona colaboradora de determinada organización como la unidad más requerida y esencial de la misma y reiterando la importancia de considerar múltiples variables organizacionales que afectarán su estadía en la organización,



es notable el creciente interés durante las últimas décadas en el estudio del comportamiento organizacional y la manera en la que se encuentran relacionadas algunas variables psicológicas y organizacionales y cómo se afectan entre sí.

Por ejemplo, autores como Hinds y Pfeffer (2003) y Kalling (2003) han estudiado el papel de la motivación y su influencia en el ejercicio de las funciones diarias y la forma en la que se ven afectados los resultados y el desempeño laboral en situaciones en las que no se generen espacios en los que sea posible la promoción de la motivación intrínseca, de modo que no se permite el reconocimiento de la tarea como intrínsecamente motivante en sí misma. Esto, también, se ha visto manifiesto en investigaciones de tipo experimental en las que se evidencia cómo el desempeño en la tarea se ve beneficiado en situaciones en las que el participante tiene la oportunidad de escoger y, por ende, se promueve la motivación intrínseca (Murayama, Matsumoto, Izuma y Kenji Matsumoto, 2010).

Otras variables psicológicas y organizacionales de interés durante los últimos años han sido: la constante difusión del conocimiento organizacional, el relacionamiento con los jefes directos o los compañeros con mayor posibilidad de convivencia, el rol de la autoeficacia, el desempeño laboral, la cultura organizacional, el reforzamiento de las normas y reglamentos internos, estrés, salud y calidad de vida laboral, competencias y su impacto en los procesos propios de la Gestión Humana, gestión del conocimiento, entre otras (Martínez y Zapata, 2006).

Teniendo en cuenta lo expuesto, es vital considerar la manera en la que los individuos y la organización son, por tanto, dos entes que se construyen y transforman entre sí (Munduate,

1997). Se debe comprender que la organización es un espacio en el cual los individuos se relacionan entre sí y construyen significados en su entorno, significados los cuales moldean la cultura y el ambiente laboral, es una constante negociación de significados con el fin de dar sentido al ser y que hacer. De esta manera la organización debe coordinar acciones para establecer un orden y estabilidad que den pie al cumplimiento de los diferentes objetivos como lo pueden ser el desarrollo personal de los individuos, el cumplimiento de metas organizaciones y el crecimiento de esta misma. En este sentido, la cultura está constituida por rutinas, normas, rituales, comportamientos, que han sido negociados e instituidos y que por tanto son productos de aprendizajes pasados exitosos que le siguen dando sentido al presente, promoviendo la estabilidad y el orden (Munduate, 1997).

Por ende, y según lo mencionado con anterioridad, es destacable el papel del capital humano, como parte del capital intelectual y como motor que promueve el desarrollo de cada una de las partes de la organización, mediante sus conocimientos, capacidades y competencias referidas al saber, saber ser y saber hacer (Calderón, Naranjo y Álvarez, 2010).

Es en este contexto, en donde se reconoce al ser humano como aquel factor que otorga cierta ventaja competitiva a la organización, que yace la importancia de la Gestión Humana como aliado estratégico y soporte de la misma (Sastre y Aguilar, 2003). De acuerdo con García, Murillo y González (2011), la Gestión Humana se define como el conjunto de procesos y acciones estratégicas de guía y soporte a la dirección de la organización. Tales procesos estratégicos están compuestos por una serie de políticas y programas encaminados a obtener, formar, desarrollar y motivar al personal para, de esta forma, potencializar la organización.

Como lo afirman Dunnette y Kirchner (2005), “en la gestión de personas, se debe entender que todas las decisiones que toma la dirección de una empresa impactan directamente en los empleados”. Allí, es en donde se configura la práctica y política de los recursos humanos, las cuales son aquellas que intervienen en la planificación y análisis de estas decisiones, así como en procesos de incorporación de individuos, capacitación y evaluación de estos mismos.

En este punto, la gestión de las personas o administración de recursos humanos es una pieza clave en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Las personas pasan gran parte de su vida trabajando por lo cual la empresa es parte importante de los roles de desarrollo de las personas sin embargo es importante no obviar que la organización también depende claramente de las personas que la conforman debido a que estas son quienes operan, producen bienes y servicios, se encargan de las relaciones y el crecimiento con las demás organizaciones. Es decir, una relación mutua que proporciona beneficios recíprocos. Una “simbiosis entre las personas y las organizaciones.” (Chiavenato, 2009).

Ahora bien, diversos autores exponen diferentes procesos que conforman el desarrollo de la Gestión del Talento Humano. Por ejemplo, según el Equipo Vértice (2008), las funciones y actividades en la gestión de recursos humanos se expresan en cuatro grandes grupos, los cuales son: 1) El análisis de puestos y planificación RRHH, 2) Reclutamiento y selección, 3) Formación y carrera, 4) Evaluación y compensación.

A su vez, García (2008), planteando un nuevo enfoque en el marco de la Gestión Humana y su relación con la cultura organizacional y la administración de recursos humanos, describe cinco macro-procesos que conforman a esta área y que se presentan de forma simultánea, sin

concebirse de manera aislada: 1) Organización y planificación del área de Gestión Humana, siendo el proceso orientado a definir el tipo de recursos humanos necesarios para contribuir al cumplimiento de la misión y visión organizacionales; 2) Incorporación y adaptación de las personas a la organización, el cual tiene como fin la vinculación y adaptación de los trabajadores a la organización, a su cultura organizacional y a los procesos que subyacen dentro de ella; 3) Compensación, bienestar y salud de las personas, cuya intención es crear un sistema que otorgue una respuesta pertinente a las necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores, creando sostenibilidad dentro de la organización; 4) Desarrollo del personal, siendo el proceso que busca optimizar las competencias humanas y profesionales, a través de capacitaciones y entrenamientos, desarrollo de planes de carrera, evaluación del desempeño, entre otros; y 5) Relaciones con el empleado, el cual tiene la finalidad de mantener una relación estable y armoniosa entre el empleado y el empleador, mediante negociaciones y pactos colectivos.

En cuanto a la incorporación y adaptación de las personas a la organización, es de resaltar que en cada área de gestión humana, independientemente de la empresa u organización, se lleva a cabo un proceso de selección organizado por fases, según Chiavenato (2000; citado por Naranjo, 2012), como lo son: el análisis y la descripción de las necesidades de la organización para un puesto de trabajo específico (requerimiento, análisis de cargo, definición del perfil profesional), definición del método de reclutamiento, técnicas de selección (aplicación de pruebas psicométricas) y procesos de entrevista y emisión de informes psicológicos que determinen si cada candidato posee las competencias necesarias para ocupar la vacante. Estos procesos de reclutamiento y selección no son un fin en sí mismo, sino que actúan como un vehículo para que la organización logre sus objetivos.

Cabe añadir que la importancia de una buena selección radica en poseer las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe ejecutarse de manera secuencial y precisa, contemplando aspectos como: experiencia laboral, trayectoria académica, aspectos psicológicos (Grados, 2013).

En lo referente al reclutamiento de personal, Naranjo (2012) expone que es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos calificados y competentes para desempeñar diferentes cargos dentro de la organización. Se tienen como formas de reclutamiento las convocatorias internas y externas, en donde cada empresa es veedora de sus procesos y según su historia de crecimiento, cultura, filosofía y objetivos organizaciones determinará en qué momento prefiere uno de estos tipos de convocatoria, sin embargo, ambas muestran beneficios tanto para la compañía y el talento humano, como por ejemplo el incentivo de la competitividad de los trabajadores vinculados a la organización ante la posibilidad de un plan de carrera o de sucesión. Asimismo, los métodos para lograr dichas convocatorias se centran en publicaciones de las vacantes activas y/o carteleras institucionales, además de la alianza con plataformas especializadas para búsqueda de talento humano.

Antes de continuar con el proceso de selección es importante tener en cuenta el análisis y la descripción de puestos de trabajo que suelen exponerse en un perfil de cargo, debido a que en estos se contiene la información necesaria para perfilar los candidatos postulados, manifestando información como lo es: el nivel educativo necesario para desempeñar la labor, la experiencia previa requerida, funciones y responsabilidades de la labor, áreas a las cuales debe responder entre otras (García, Murillo y González, 2017).

Si bien un análisis y descripción de puestos de trabajo le permite a la compañía llevar a cabo cualquier proceso organizacional desde una metodología precisa y estructurada, un inadecuado análisis implica el aumento de costos y frustraciones, debido a que se pueden presentar situaciones que afectan la rotación y el ambiente laboral en el que el nuevo trabajador se vería inmerso (Fernández, 1995). Estas situaciones pueden llegar a afectar directamente y a permea el clima laboral, siendo algunos ejemplos: aumento en accidentes laborales, ralentización en los procesos, lenta incorporación y adaptación a la cultura organizacional, conflictos con compañeros y jefes inmediatos, frustración respecto a su proyecto de vida y metas futuras.

Una vez realizados los procesos de análisis de cargo, definición de perfil ocupacional y obtención de posibles candidatos, se inicia una fase de evaluación, que se desarrolla mediante la aplicación de diferentes pruebas psicométricas (que en general pueden medir aspectos de personalidad, de relaciones interpersonales, capacidad cognitiva, liderazgo, competencias técnicas requeridas para un cargo específico, entre otros aspectos). Actualmente la tecnología es una aliada en estos procesos, permitiendo la medición de competencias en corto tiempo y a un gran número de candidatos (Naranjo 2012).

Al haberse llevado a cabo los análisis de los resultados de cada prueba psicotécnica, según el grado de ajuste al perfil de la vacante, se procede con las entrevistas psicológicas, las cuales representan un factor determinante, ya que –guiadas por la pruebas psicotécnicas- permiten indagar y establecer los patrones de comportamiento de los candidatos e identificar si la personalidad y las motivaciones del aspirante coinciden con el perfil que se ha definido, así como si existe una alineación de expectativas respecto a las funciones, salario asignado y demás condiciones contractuales (Naranjo, 2012).

Finalmente, habiendo llevado a cabo un proceso sistemático y riguroso que dé respuesta a la necesidad de cubrir determinada vacante, se inicia con el proceso de contratación, socialización e inducción del personal. En este punto, se pretende que el nuevo empleado asimile, de forma rápida e intensiva, las reglas, actitudes, valores corporativos y estándares que se esperan de ellos, al verse inmersos dentro de una organización con determinada cultura organizacional (Gómez, Balkin y Cardy, 2003; citados por García, Murillo y González, 2017). El proceso de socialización, en cambio, se refuerza constantemente a través de capacitaciones y entrenamiento (García, Murillo y González, 2017).

En este punto, es vital mencionar el modo en el que funciona la dinámica de selección de personal dentro de las empresas colombianas. Para ello, Naranjo (2012) ejecutó un proyecto en el que determinó la realidad de los procesos de selección, a través de la participación de 260 empresas de Barranquilla del sector de salud, transporte, comercio, vigilancia, sector hotelero, servicios públicos, educación y empresas de producción. Las empresas participantes fueron elegidas de forma aleatoria por medio de información otorgada por la Cámara de Comercio y el DANE, y de ellas participaron gerentes, jefes de recursos humanos y trabajadores

Los resultados sugieren que la recomendación fue considerada como la fuente de reclutamiento más utilizada por estas empresas (44.6%). Un porcentaje de 54% de los trabajadores evaluados manifestó que sus competencias no son evaluadas en el proceso, ya que perciben que el candidato seleccionado es elegido por debido a que fue recomendado.

En cuanto a la entrevista, las organizaciones resaltaron la importancia de su participación en el proceso de selección y su relevancia al contrastar la información evidenciada en la hoja de vida. Con respecto a las pruebas psicotécnicas, la investigación sugiere que el 35.38% de las

empresas aplican pruebas prácticas, psicológicos o de personal, mientras que el 21.92% notificó que en sus procesos de selección pasados nunca habían resuelto una prueba psicotécnica.

De igual manera, el 54.62% de los participantes manifestaron que se habían practicado exámenes médicos durante la realización del proceso de selección; mientras que un 45.38% afirmó que no se habían realizado exámenes médicos para su ingreso, lo cual se explica por el alto grado de informalidad dentro de la ciudad de Barranquilla. Asimismo, se halló que en las pymes la selección del candidato se basa más en recomendaciones directas de los jefes inmediatos, subestimando, entonces, el proceso de selección.

Por otro lado, una investigación sobre los procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio Colombia (Torres, Godoy y Gallardo, 2019) se enfoca principalmente en empresas dedicadas a la prestación de servicios de salud, ubicadas en la ciudad de Villavicencio con la cual se tiene el fin de determinar las competencias más importantes en los procesos de selección y reclutamiento. Para esto se realizó una investigación cualitativa, recolectando información a través de técnicas como la entrevista y los análisis de documentos.

Esta investigación se aplicó a 44 IPS de la ciudad de Villavicencio de las cuales se obtuvo una muestra final de 29 IPS. Al lograr aplicarse la entrevista se evidenció que las IPS participantes en esta investigación cuentan con una política formal para cubrir sus vacantes priorizando a los colaboradores de la organización en la cual la mayoría de las IPS coincidieron en que se basan en flujogramas de procesos.

Respecto al proceso de selección es posible observar que en lo que concierne a las hojas de vida el 66% de las IPS afirmaron que las bases de datos que poseen son entendibles y fáciles de manejar. El 79% de estas empresas se basa en un perfil de cargo para diligenciar las

De acuerdo a estos datos se evidencia en la investigación que las IPS participantes del objeto de estudio si cuentan con una política formal para cubrir las vacantes en la cual los colaboradores de la organización prevalecen allí. Lo cual reafirma el pensamiento de lo ventajoso que es reclutamiento interno, debido a que presenta un mayor índice de validez y seguridad debido a que el candidato ya es conocido por la organización. Estos procesos se lograron evidenciar que son mucho más rápidos que los procesos de selección externa. También se logró evidenciar que las IPS de Villavicencio si cuentan con flujogramas de procesos donde llevan organizado todo lo referente a reclutamiento y selección de personal. Finalmente, la mayoría de ellas cuentan con perfiles de cargo y se basan en estos para diligenciar la solicitud de vacante, demostrando cuales son las competencias necesarias para cerrar la brecha entre lo que los clientes esperan y lo que el sector les está ofreciendo.

Por último, es vital reiterar el papel protagónico de la Psicología organizacional y del área de Gestión Humana dentro de las organizaciones en la actualidad, en la medida en que se contribuye a mejorar el resultado de las organizaciones a nivel de productividad y competitividad, sin prescindir de aquellos factores motivacionales que afectan el bienestar y, por ende, el desempeño de las personas que conforman la organización (Gómez, 2016).

1.5. Metodología

Participantes y población beneficiada

Inicialmente, las personas que recibirán el entrenamiento acorde a lo establecido como prioridad por el área de atracción e incorporación del talento humano y a lo plasmado en la guía de entrenamiento, serán los pasantes de Psicología. Por ende, se pretende que la guía de

entrenamiento sea una herramienta que propicie la disminución de costos en términos de tiempo para las encargadas del área al momento de capacitar a los nuevos integrantes del equipo de atracción e incorporación.

Instrumentos y recursos

Para la elaboración de la guía de entrenamiento para pasantes de Psicología del área de atracción e incorporación del talento humano, se tomó la inducción corporativa hallada en la plataforma Universidad Grupo BIOS, como material de apoyo al sintetizar la información de la empresa, las diferentes gerencias ubicadas en la cadena productiva, la estructura directiva y el papel del área de Gestión Humana dentro de la misma organización. Asimismo, se hizo uso de diversas plataformas electrónicas como Computrabajo, El Empleo, Caprendizaje y CCV-test, con la intención de evidenciar la manera en la que la persona que reciba el entrenamiento se desenvolvería en su uso. De igual manera, se accedió a información perteneciente al área, cuyo uso enriquece y afianza el proceso de selección y el involucramiento de los futuros pasantes en dicho proceso, como lo son: perfiles ocupacionales y profesionales de los cargos operativos, el flujograma que guía el actuar dentro del área y las pruebas psicotécnicas cuyos resultados serán analizados (ERI y CCV).

Procedimiento

El desarrollo de la guía de entrenamiento se realizó por medio de las siguientes 5 fases:

1. Investigación: En esta primera fase, se identifican los procesos y metodologías llevados a cabo por el área de atracción e incorporación del talento humano. A su vez, se identificarán las fases del proceso de selección que implementa la organización, el conocimiento de los jefes, áreas y cargos que se desempeñan en la organización, así como

las diferentes herramientas físicas y electrónicas necesarias para el óptimo desenvolvimiento dentro del área.

2. Descomposición: En esta fase se delimitaron las fases del proceso de selección que se implementan en la organización para cada uno de los diferentes cargos.
3. Diseño: Esta fase consistió en recoger la información brindada en cada una de las fases y se procedió a estructurar en una guía cada uno de los pasos del proceso de selección con su respectiva información, como por ejemplo: el conocimiento de las áreas de trabajo, cargos que se desempeñan en esta misma junto con sus funciones y requerimientos para cada cargo, nombre y números de contacto de los jefes de cada área, guías de entrevista telefónica y presencial, capacitación en aplicación de pruebas, entre otros.
4. Entrenamiento: En esta fase se realiza el empalme y entrenamiento de los nuevos pasantes de Psicología en el área de atracción e incorporación del talento humano de la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S. Tras finalizar esta misma, se lleva a cabo una prueba práctica sobre el proceso de selección y conocimientos de la organización para asegurar un correcto aprendizaje de este mismo.

Capítulo 2. Resultados

2.1. Guía de entrenamiento para pasantes de Psicología, Operadora Avícola Colombia S.A.S.

Según lo establecido en los objetivos de la Pasantía, se estructuró una guía de capacitación que le permitiera a los próximos pasantes del área involucrarse con el proceso de atracción e incorporación del personal de una manera más sistemática y contando con un apoyo metodológico en donde se evidencie lo esencial para ejecutar cada una de las etapas del proceso de selección de una manera óptima, en un tiempo corto y orientada a la calidad y a los resultados. La guía se encuentra en formato físico, así como también en formato electrónico.

De este modo, la guía se dividió en siete secciones, en las que se abordó la cultura corporativa de Operadora Avícola Colombia S.A.S, la estructura directiva y la gerencia de Gestión Humana, la concatenación de los diferentes procesos productivos de la organización y los distintos cargos involucrados en cada uno de ellos, la directriz del equipo de atracción e incorporación del talento humano, las etapas del proceso de selección y, finalmente, algunas recomendaciones por parte del pasante para los próximos participantes del equipo de atracción.

A continuación se encuentra una síntesis breve de las distintas secciones que conforman la guía de entrenamiento para los próximos pasantes de Psicología del área de Gestión Humana.

Introducción.

A lo largo de esta sección, se abordan tópicos que permiten la involucración del próximo pasante de Psicología con la cultura organizacional de Operadora Avícola Colombia S.A.S., ahondando en la descripción e historia breve de ella, su propósito superior o misión organizacional, su mega o visión organizacional, y, finalmente, los valores corporativos.

Descripción de la organización. Se trata, de manera concisa, la historia de la organización y su papel en el mercado actual.

Propósito superior. Se abarca la misión de la organización, es decir, hacia lo que el accionar de cada uno de los colaboradores de ella se encuentra dirigido.

Nuestra mega. Se abarca la visión de la organización y hacia lo que la organización proyecta su accionar y su influencia en el mercado nacional.

Valores corporativos. Se mencionan los valores organizacionales de la compañía, la importancia de conocer y su influencia en el proceso de selección con respecto a la evaluación e incorporación de candidatos y de nuevos colaboradores que continúen implementando y promoviendo la cultura de la compañía.

Estructura directiva

En esta sección, los próximos pasantes podrán observar la manera en la que la que +BIOS, como una de las líneas de negocio de Grupo BIOS, se encuentra estructurado, y las gerencias que le conforman, así como el papel de Gestión Humana.

Gestión Humana. El pasante podrá evidenciar el papel de Gestión Humana y del equipo de atracción e incorporación del talento humano y, por tanto, identificar su rol dentro de la organización al apoyar uno de los procesos fundamentales de la gerencia de Gestión Humana.

Cadena productiva

En este punto, se enlistan las gerencias que hacen parte de la cadena de producción de Operadora Avícola Colombia S.A.S y los cargos que hacen parte de cada una de ellas. De esta manera, los futuros pasantes podrán reconocer los cargos con los que más se verán involucrados al realizar su pasantía dentro de la compañía.

Directriz de selección

El equipo de atracción e incorporación del talento humano en la compañía cuenta con una directriz que guía su accionar, justifica cada una de las etapas y la manera en la que se encuentran relacionadas entre sí y aborda los requisitos necesarios para dar continuidad con el proceso. Es importante resaltar que la directriz se basa también en cierta normativa legal específica, con respecto al tratamiento y protección de datos personales, y la consulta de antecedentes judiciales.

Proceso de atracción e incorporación

En esta sección, se aborda el proceso de atracción e incorporación del talento humano en Operadora Avícola Colombia S.A.S., el cual se lleva a cabo a través de diferentes etapas que permitirán la selección del personal idóneo para las diferentes gerencias productivas. Por tanto, se inicia representándose dicho proceso en un flujograma que permite la identificación de las diferentes etapas para, posteriormente, ahondar en ellas de manera más profunda, según los requerimientos de la compañía y de acuerdo a los cargos con los que los pasantes de Psicología trabajarán a lo largo de su pasantía.

Flujograma. Antes de abordar cada una de las etapas del proceso de selección, los futuros pasantes podrán evidenciar la manera en que funciona el proceso, cómo se encuentran conectadas cada una de estas etapas, desde el primer contacto a través de la entrevista telefónica hasta la incorporación del nuevo colaborador.

Reclutamiento. En este punto, se explica la manera en la que funcionan los diferentes medios y plataformas virtuales de reclutamiento (computrabajo y el empleo) con los que se estará mayormente involucrado al momento de requerir personal de cualquiera de las gerencias productivas. De este modo, se trata brevemente la forma en la que se lleva a cabo la publicación de

una oferta laboral y la búsqueda de personas postuladas que cumplan con los filtros iniciales para proceder con su valoración y evaluación a través del siguiente paso: la entrevista telefónica.

Valoración y selección. Aquí, el pasante de Psicología podrá evidenciar la manera en que se lleva a cabo la valoración del perfil de los candidatos postulados a través de diferentes técnicas como: entrevista telefónica, pruebas psicotécnicas, entrevista, validación de referencias laborales, entrevista con jefe inmediato, estudio reputacional y exámenes médicos. De este modo, en esta sección se explican los requerimientos necesarios para avanzar de una etapa a otra en el proceso seleccionar al personal idóneo para la compañía., evaluando si el perfil del postulado cumple con el perfil ocupacional y de cargo explicitado por la empresa.

Documentación y contratación. Como paso final, se explica la manera en que se ejecuta la contratación mediante la recolección de ciertos documentos dependiendo del tipo de contrato (contrato de aprendizaje o a término fijo).

Incorporación. Se aborda lo necesario para que se lleve a cabo la dotación a través del contacto con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y la gestión de los trasteos, en caso de que se requiera (únicamente para cargos como operario proceso técnico – galponeros), de manera tal que se lleve a cabo una incorporación y vinculación adecuada y óptima.

Anexos

En este apartado, los pasantes de Psicología encontrarán la mayoría de los perfiles de cargo con los que estarán involucrados al trabajar en el equipo de atracción e incorporación del talento humano, de manera tal que sirva como guía al momento de desarrollar el proceso de selección y de evaluar a los diferentes candidatos que se postulan en este.

2.1. Actividades satélites

Reclutamiento

Inicialmente, se identificó cierta dificultad con respecto a la atracción y reclutamiento de candidatos para cargos específicos como operario proceso técnico (galponeros). Por ello, se optó, junto al equipo de trabajo de atracción e incorporación del talento humano, aumentar las fuentes de reclutamiento externas de las que se venían haciendo uso hasta el momento.

En primer lugar, se establecieron vínculos con emisoras locales, como la emisora de Lebrija, San Vicente de Chucurí y el Playón, quienes difundieron una cuña publicitaria previamente diseñada en horarios específicos y con una mayor audiencia, para que las personas interesadas en postularse pudiesen enviar sus respectivos datos a la nueva línea de WhatsApp, abierta exclusivamente para la recepción de hojas de vida . A su vez, se publicó la pieza de convocatoria de la oferta laboral en diferentes grupos de Facebook y en la página de la emisora de Aratoca, y con el apoyo del equipo de Gestión Humana y de los médicos veterinarios jefes de granja, se publicó en las redes sociales. De igual modo, se implementó la práctica de transmitirle la disponibilidad de la vacante a los candidatos que eran entrevistados por el equipo y se llevó a cabo una visita al parque central de Lebrija en la que se entregaron volantes con la pieza de convocatoria impresa a los ciudadanos.

Por medio de las estrategias previamente expuestas, se logró una mayor afluencia de hojas de vida para operarios proceso técnico, lográndose una reducción significativa en el número de vacantes disponibles para este cargo en específico.

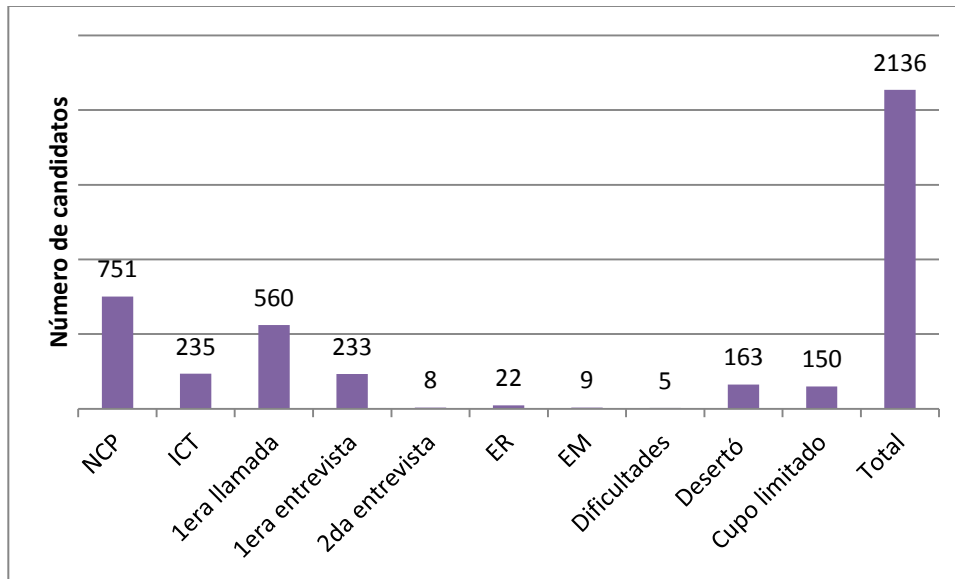
Perfilación de los candidatos

El análisis del perfil de los candidatos se llevó a cabo siguiendo un proceso sistemático que permitía evaluar el grado de adecuación del candidato con respecto al cargo al que se había

postulado. De acuerdo con este proceso, en la figura 1 se presenta el número de candidatos evaluados según la etapa del proceso en la que fueron aplazados.

Figura 1

Etapa del proceso en la que los candidatos no seleccionados fueron aplazados, desde enero hasta inicios de julio del año 2021.



En la figura 1 se encuentran representadas las diferentes etapas del proceso de selección bajo las que los candidatos no seleccionados fueron aplazados, durante el período que abarca desde enero hasta inicios del mes de julio del año 2021. Las siglas NCP denotan que el candidato no cumple con el perfil requerido por el cargo, sea por la presencia de alguna variable en su hoja de vida (edad mayor a la requerida, candidato sobreperfilado, muchos años de experiencia en cargos administrativos o de poco esfuerzo físico, muchos años de experiencia en labores de alto desgaste físico, entre otras), o porque el candidato evaluado no obtuvo un resultado favorable en la aplicación de las pruebas psicotécnicas. En esta etapa, se aplazaron más candidatos que en las etapas restantes.

Por otro lado, ICT significa imposible contacto telefónico, es decir, hubo dificultades que imposibilitaron la comunicación con el candidato por medio de llamada telefónica, después de tres intentos en tres ocasiones diferentes, por lo que no fue posible validar la información requerida para dar continuidad con el proceso.

Posteriormente, según la validación y la entrevista telefónica, si el candidato postulado no cumplía con algunos requisitos validados durante la llamada (tales como: transporte en caso de ser necesario, aspiración salarial acorde al salario de la empresa, baja rotación y estabilidad laboral en trabajos previos, entre otros) procedía a ser aplazado. Esta etapa fue la segunda con mayor número de aplazados, después de la perfilación de las hojas de vida y del análisis de los resultados de las pruebas psicotécnicas.

Con respecto a la entrevista de selección por competencias, se aplazó un total de 233 candidatos y en la segunda entrevista, ejecutada por quienes serían los jefes inmediatos, se aplazaron ocho candidatos. En este sentido, se reconoce a la entrevista por competencias como la herramienta por excelencia del proceso de selección, siendo la propiciadora de un ambiente que permita la evaluación continua del candidato, proyectando sus expectativas a mediano y largo plazo y asegurando la toma de decisiones adecuadas y pertinentes, bajo el mejor costo posible y garantizándole a la organización valor en su perfil personal y profesional.

Las personas aplazadas en ER (estudio reputacional) y EM (exámenes médicos) no reportaron en la entrevista con gestión humana alguna situación legal o médica que pudiese afectar a la organización en caso de vincular a dicho candidato, así como también pudiese poner en riesgo la seguridad y la salud del candidato en caso de incorporarse al cargo para que el que fue evaluado.

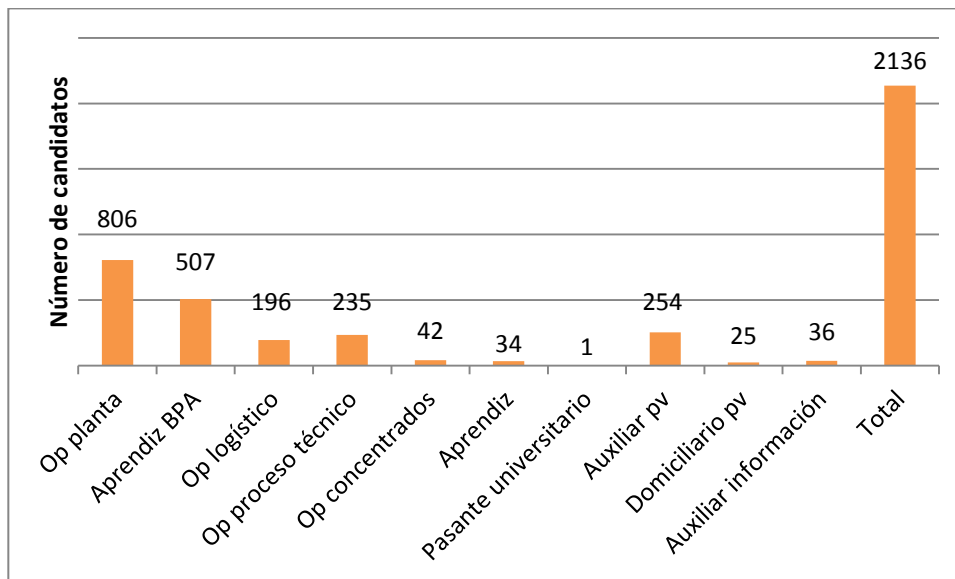
Finalmente, se evidencia el número de los candidatos que fueron aplazados debido a alguna dificultad en alguna etapa del proceso (es decir, debido a que fue imposible realizar la referencia laboral o a que se hallaron incongruencias en la información validada, entre otras razones), debido a

que desertó del proceso (es decir, no se presentó en alguna etapa del proceso, decidió no postularse o inició a laborar con otra compañía) y, por último, debido al cupo limitado de vacantes (es decir, el candidato no pudo ser evaluado en todas las etapas del proceso, puesto que ya se había seleccionado al trabajador idóneo a suplir la vacante).

A continuación, en la figura 2 se evidencia el número de candidatos evaluados según el cargo y la vacante disponible.

Figura 2

Número de candidatos evaluados no seleccionados según cargo, desde enero hasta inicios de julio del año 2021.



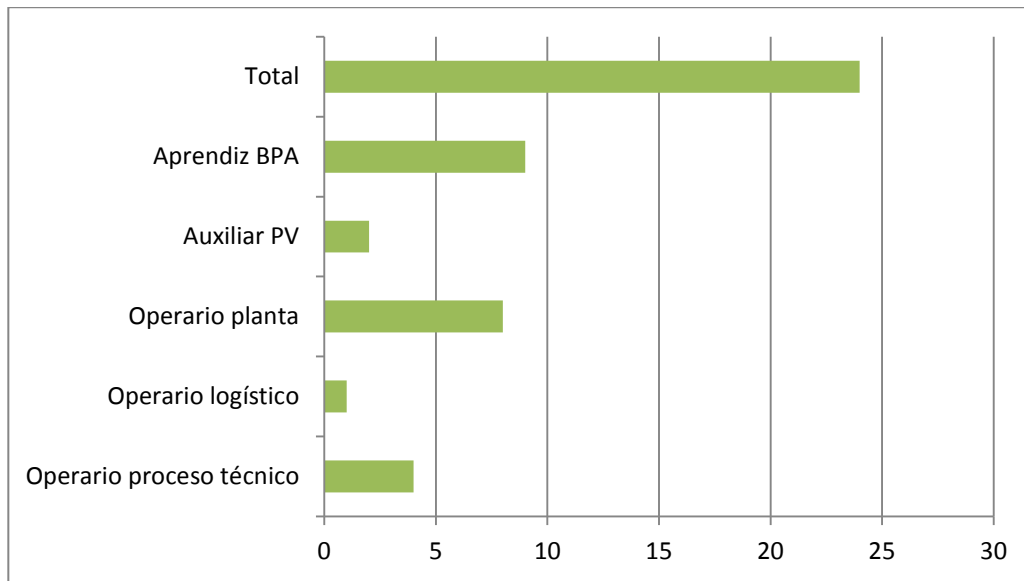
Seguimiento al proceso de selección de candidatos preseleccionados

Una vez seleccionado el candidato, se lleva a cabo un proceso en el que se garantice su óptima incorporación a la compañía, de modo que se recopilan los documentos necesarios y se ejecuta un proceso de seguimiento constante que permita la constante verificación de la adecuación del candidato al cargo bajo el que fue seleccionado, ya que el proceso de evaluación es constante y continuo. En la figura 3 se pueden observar las vacantes suplidas por el pasante de Psicología durante el período de práctica abarcado desde el mes de enero hasta inicios de julio del año 2021.

Allí se evidencia que el cargo en el que el pasante otorgó mayores conceptos favorables fue el cargo de operario planta procesos.

Figura 3

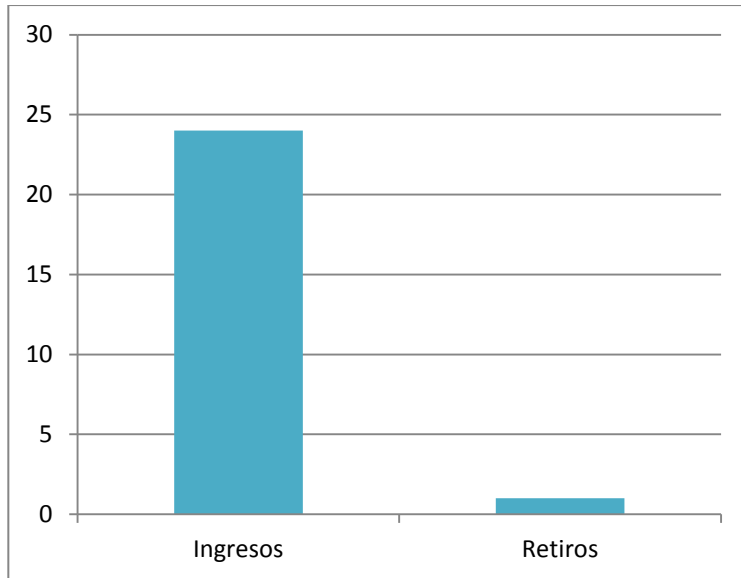
Número de ingresos por cargo desde enero hasta inicios de julio del 2021



Igualmente, en la figura 4 se logra observar que de los 24 ingresos con concepto favorable del pasante de Psicología, uno decidió retirarse voluntariamente de la organización. Lo anterior indica que del total de ingresos con concepto favorable, 95.83% de ellos continúa laborando actualmente en la organización y el 4.16% decidió retirarse.

Figura 4

Rotación según ingresos con concepto favorable del pasante de Psicología



Capítulo 3. Conclusiones y recomendaciones

Durante el primer semestre del año 2021, en el que se llevó a cabo la práctica académica y profesional en el área de Psicología organizacional, se logró el desarrollo y potenciación de competencias técnicas adquiridas durante la etapa formativa en Psicología, necesarias para ejecutar una serie de labores dentro del área de Psicología en Operadora Avícola Colombia S.A.S., que requieren de agilidad, orientación a la calidad y a los resultados, y sistematicidad, permitiendo y garantizando la atracción e incorporación del personal idóneo que responda a las necesidades de la organización.

A su vez, se logró el fortalecimiento y la optimización de competencias humanas como la responsabilidad, el trabajo en equipo, la actitud de servicio, la capacidad de escucha activa, la capacidad de liderazgo y la toma de decisiones ágil y pertinente acorde a los intereses de la organización y de las diferentes áreas productivas; que permitieron el desenvolvimiento del pasante de Psicología en las diferentes etapas del proceso de atracción e incorporación del personal de una forma óptima y eficiente, y facilitó el intercambio comunicativo con los diferentes actores involucrados directa e indirectamente en el proceso de selección.

Ahora bien, producto de lo observado en la ejecución de los procesos en el área de Gestión humana y de acuerdo a la evaluación inicial de su funcionamiento, se planteó el entrenamiento de los próximos pasantes de Psicología usando como apoyo una guía que estructura y sistematiza las diferentes etapas del proceso de selección y los requerimientos básicos para dar continuidad con la incorporación de un candidato. Por lo tanto, se creó una guía de entrenamiento en la que se evidencia la manera en la que se ejecuta la evaluación del perfil de los candidatos postulados. Se espera, por ende, que el equipo de atracción e incorporación pueda hacer uso de dicha guía en momentos en los que se inicie la capacitación de los pasantes del área, de manera tal que estos

puedan contar con una herramienta a la que podrán acudir a medida que evolucionan en su proceso de aprendizaje dentro de la Psicología organizacional.

Finalmente, se mencionan algunas recomendaciones a los futuros pasantes y a Operadora Avícola Colombia S.A.S., según lo observado en el desarrollo de la pasantía. A los próximos pasantes, se recomienda el uso y aprovechamiento de la guía de entrenamiento recientemente realizada, evitando cualquier tipo de retroceso y logrando una optimización del tiempo en el que se cubre una vacante de cualquier gerencia productiva. Asimismo, reiterar la importancia de mantener una actitud de servicio y cordialidad frente a cualquier cliente interno de la organización, así como una actitud propositiva, proactiva, ágil y orientada a la calidad y a los resultados dentro del área de Gestión humana.

A la empresa, y específicamente al área de Gestión humana y al equipo de atracción e incorporación del personal, se recomienda establecer y mantener acuerdos con otras disciplinas que participan del proceso de incorporación del talento humano, como lo son seguridad y salud en el trabajo y contratación y nómina, de manera tal que puedan agilizarse algunos procesos que, en ocasiones, se ven retrasados, como ocurre, por ejemplo, ante la demora de la recepción de conceptos médicos de candidatos durante el proceso de selección.

Igualmente, se recomienda que se lleve a cabo un involucramiento inmediato de los pasantes de Psicología una vez inicien su práctica con las diferentes áreas del proceso productivo y las gerencias productivas, esto con la intención de mejorar y optimizar los procesos de aprendizaje y conocimiento de los diferentes cargos que se requerirán durante la ejecución de sus labores.

Finalmente, se plantea un seguimiento a corto y mediano plazo del personal incorporado, con el fin de evaluar constantemente las dificultades más usuales en la incorporación y adaptación laboral de los nuevos colaboradores, así como para reforzar la cultura organizacional y el reglamento interno, brindando un espacio cálido y de acogida por parte de la organización.



Por último, se agradece a la universidad por brindar un escenario formativo práctico que permite el desenvolvimiento de los estudiantes en entornos laborales competitivos de acuerdo a las demandas del mercado laboral, así como también se le agradece totalmente a Operadora Avícola Colombia S.A.S por la oportunidad de aplicar lo aprendido a lo largo del pregrado y al área de Gestión humana por mantener una infinita disposición a enseñar con absoluta calidez, entrega, sabiduría y conocimiento, siempre en pro del desarrollo personal y profesional de los pasantes de Psicología y brindando espacios íntegros potenciadores de autonomía, competencia y relacionamiento armónico y acogedor.

Capítulo 4. Referencias

- Calderón, G., Naranjo, J., y Álvarez, C. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de administración*, 23(41). Recuperado de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/1890.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Dolan, S., Lopez, A. y Valle, R. (2014) *La gestión de personas y de talento: La gestión de recursos humanos en el siglo XXI*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Dunnette, M. y Kirchner, W. (2005). *Psicología Industrial*. 2ª ed. México: Trillas. Equipo Vértice (2007). *Selección de personal*. Málaga, España: Vértice Books.
- Fernández, M. (1995). *Análisis y Descripción de puestos de trabajo, teoría, métodos y ejercicios*. Madrid, España: Ed. Díaz Santos.
- García, M. (2008). La Gestión Humana en las organizaciones: Una perspectiva teórica. En García, M., Sánchez, K. y Zapata, A., *Perspectivas Teóricas para el Estudio de la Gestión Humana* (pp. 13-65). Santiago de Cali: Editorial Universidad del Valle.
- García, M., Murillo, G. y González, C. (2017). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. Recuperado de

- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Ciudad de México, México: Manual Moderno.
- Hatch, M. (1997). *Organization theory*. Oxford: University Press.
- Hinds, P. and Pfeffer, J. (2003). Why organizations don't know what they know? Cognitive and motivational factors affecting the transfer of expertise. En Ackerman, M., Pipek, V., Wulff, V. (Eds.), *Sharing expertise*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Kalling, T. (2003). Organization-internal transfer of knowledge and the role of motivation: A qualitative case study. *Knowledge and Process Management*, 10, 115-126.
- Martínez, Á. E. y Zapata, D. I. C. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta colombiana de psicología*, 9(1), 77-85. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79890107.pdf>.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva visión.
- Munduate, L. (1997). *Psicología Social de la organización*. Madrid: Pirámide.
- Murayama, K., Matsumoto, M., Izuma, K. and Matsumoto, K. (2010). Neural basis of the undermining effect of monetary reward on intrinsic motivation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(49), 20911-20916.
- 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.

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3978>.

Prieto, R., Villasmil, M., y Urdaneta, L. (2011). Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional. *CICAG*, 8(2), 1-12.

Quintero, L. M. (2011). *Modelos de gestión humana y psicología organizacional, un acercamiento a partir de la praxis*. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/3287/4/CB-0449946.pdf>

Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). *Dirección de Recursos Humanos*. Madrid, España: McGraw Hill.

Torres, D., Godoy, B., y Gallardo, N. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 60-78. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380>.

Firmas:

Harold Andrés Gil Carrillo

Practicante UPB

Capítulo 5. Anexos



ENTRENAMIENTO

PASANTES DE PSICOLOGÍA OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S.

Gestión Humana - Atracción e incorporación del talento humano

Guía de entrenamiento para pasantes de Psicología Operadora Avícola Colombia S.A.S.
Proyecto presentado por: Harold Andrés Gil Carrillo, UPB Psicología



Operadora
avícola
Colombia s.a.s



CONTENIDO

1) INTRODUCCIÓN:

- 1.1) Descripción de la organización.
- 1.2) Propósito superior (misión organizacional).
- 1.3) Nuestra mega.
- 1.4) Valores corporativos.

2) ESTRUCTURA DIRECTIVA:

- 2.1) Gestión Humana.

3) CADENA PRODUCTIVA OPAV:

- 3.1) Gerencia técnica.
- 3.2) Gerencia procesos concentrados.
- 3.3) Gerencia productiva.
- 3.4) Gerencia abastecimiento.
- 3.5) Gerencia comercial.
- 3.6) Gerencia calidad.

Operadora
avícola
Colombia s.a.s





Operadora
avícola
Colombia s.a.s



CONTENIDO

4) *DIRECTRIZ DE SELECCIÓN.*

5) *PROCESO DE ATRACCIÓN E INCORPORACIÓN
DEL TALENTO HUMANO:*

5.1) Flujograma.

5.2) Reclutamiento.

5.3) Valoración y selección.

5.4) Documentación y contratación.

5.5) Incorporación.

6) *ANEXOS.*

Operadora
avícola
Colombia s.a.s



INTRODUCCIÓN

1.1) Descripción de la organización.

Operadora Avícola Colombia S.A.S es una compañía de Grupo BIOS que nace en el año 2011 a través de la integración de tres grandes empresas reconocidas, como lo son Friko, Pimpollo y Super Pollo Paisa, las cuales se especializan en la producción y comercialización de proteínas derivadas del pollo, con una capacidad de producción equivalente a 10000 toneladas del producto al mes.



En la actualidad, en Operadora Avícola Colombia S.A.S. se integran verticalmente los diferentes procesos necesarios para la obtención de un producto de alta calidad, desde la incubación hasta la comercialización del producto, garantizando así la trazabilidad del proceso en su amplitud y ofreciendo seguridad y confianza a los clientes y consumidores.

Cuenta, por tanto, con centros productivos en Risaralda, Antioquia, Santanderes, Atlántico, Valle y Tolima, organizados en granjas reproductoras, plantas de incubación, plantas de concentrados, granjas de engorde, plantas de proceso, centros de distribución y, finalmente, puntos de venta.

1.2) Propósito superior

Operadora Avícola Colombia S.A.S, al igual que las empresas que conforman el Grupo BIOS, cuenta con el siguiente propósito superior hacia el que todas las áreas del proceso de producción se encuentran encaminados en su accionar diario: "Comprometidos con el desarrollo del campo, proveemos alimento de calidad para todos"

1.3) Nuestra mega

¿Hacia qué queremos apuntarle con ese accionar diario? Para el año 2026, Grupo BIOS será el grupo agroindustrial líder en Colombia, con ingresos de más de COP 10 billones, generando valor con y para sus grupos de interés y posicionándose en el top 2 en los negocios en los que participa. Será el mejor lugar para trabajar del sector.

1.4) Valores corporativos



PASIÓN



EXCELENCIA CON HUMILDAD
Y RESPETO



AGILIDAD Y
SIMPLICIDAD



ORIENTACIÓN AL CLIENTE



INTEGRIDAD

¿Qué implicaciones tienen los valores corporativos en el proceso de selección con el que estaremos involucrados? Los valores corporativos serán claves al momento de evaluar el perfil de un candidato, desde el primer contacto en la entrevista telefónica hasta la etapa de recolección de los documentos. Esto debido a que será este posible candidato seleccionado el que representará a la empresa en su máximo esplendor y quien llevará en alto la cultura organizacional. Asimismo, el conocimiento de los mismos nos permitirá expresarle a los candidatos lo que la empresa espera de ellos en su accionar diario, independientemente del área en la que se encuentre.

CADENA PRODUCTIVA



Conociendo nuestro papel en la organización y nuestra pertenencia al equipo de atracción e incorporación del talento humano, es importante ahora identificar las diferentes gerencias que hacen parte de la cadena productiva de OPAV y, por ende, los diferentes cargos que se desligan de cada una de ellas y con los que estaremos involucrados a lo largo del desarrollo de nuestra pasantía.

Gerencia técnica

- Operario proceso técnico
(Galponero o
supernumerario)

Gerencia procesos concentrados

- Operario planta
concentrados

Gerencia productiva

- Operario planta procesos
ÁREAS
- Plataforma
- Línea de eviscerado
- Selección
- Desprese
- Filete y adobo
- Cuartos fríos
- Ambiental - subproducto

Gerencia abastecimiento

- Operario logístico

Gerencia comercial

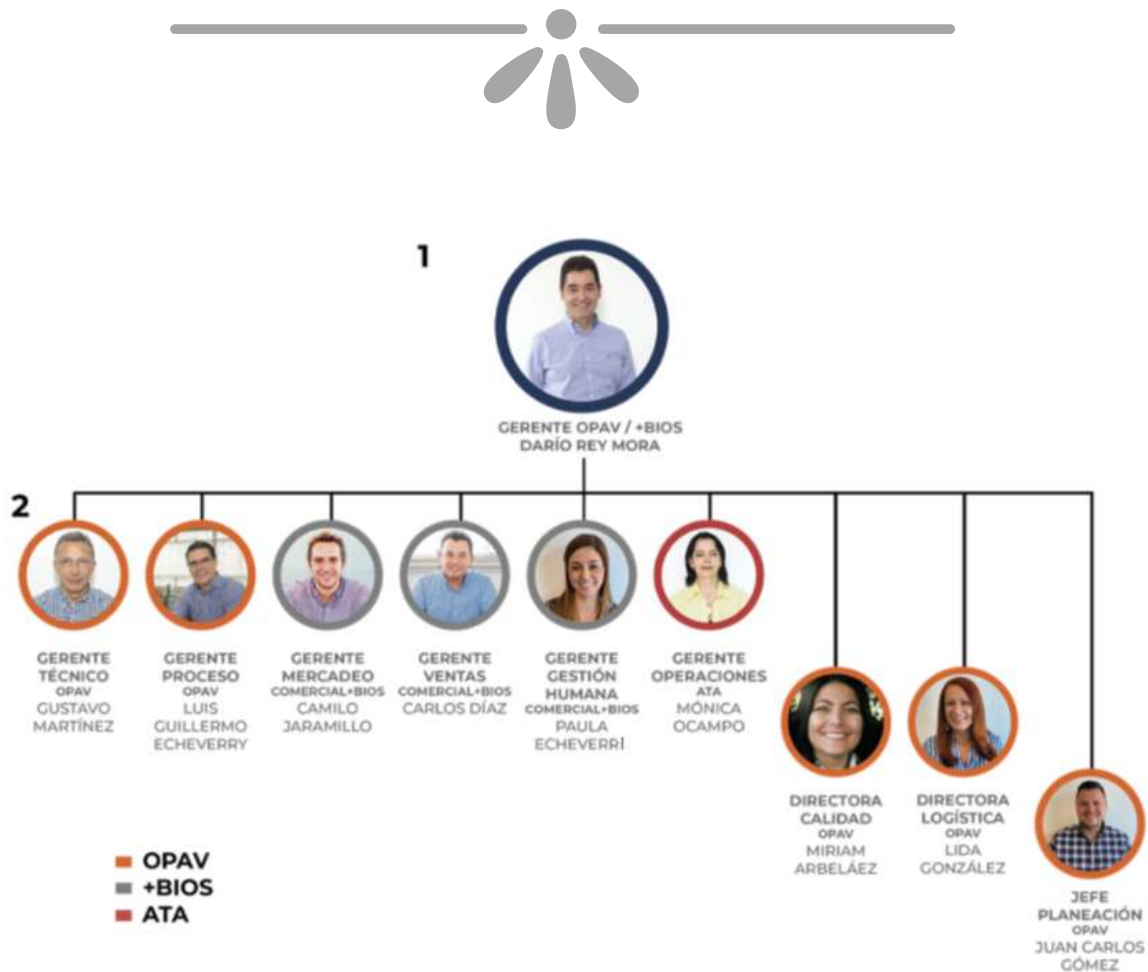
- Auxiliar punto de venta
- Domiciliario punto de
venta

Gerencia calidad

- Operario calidad
(limpieza y desinfección)

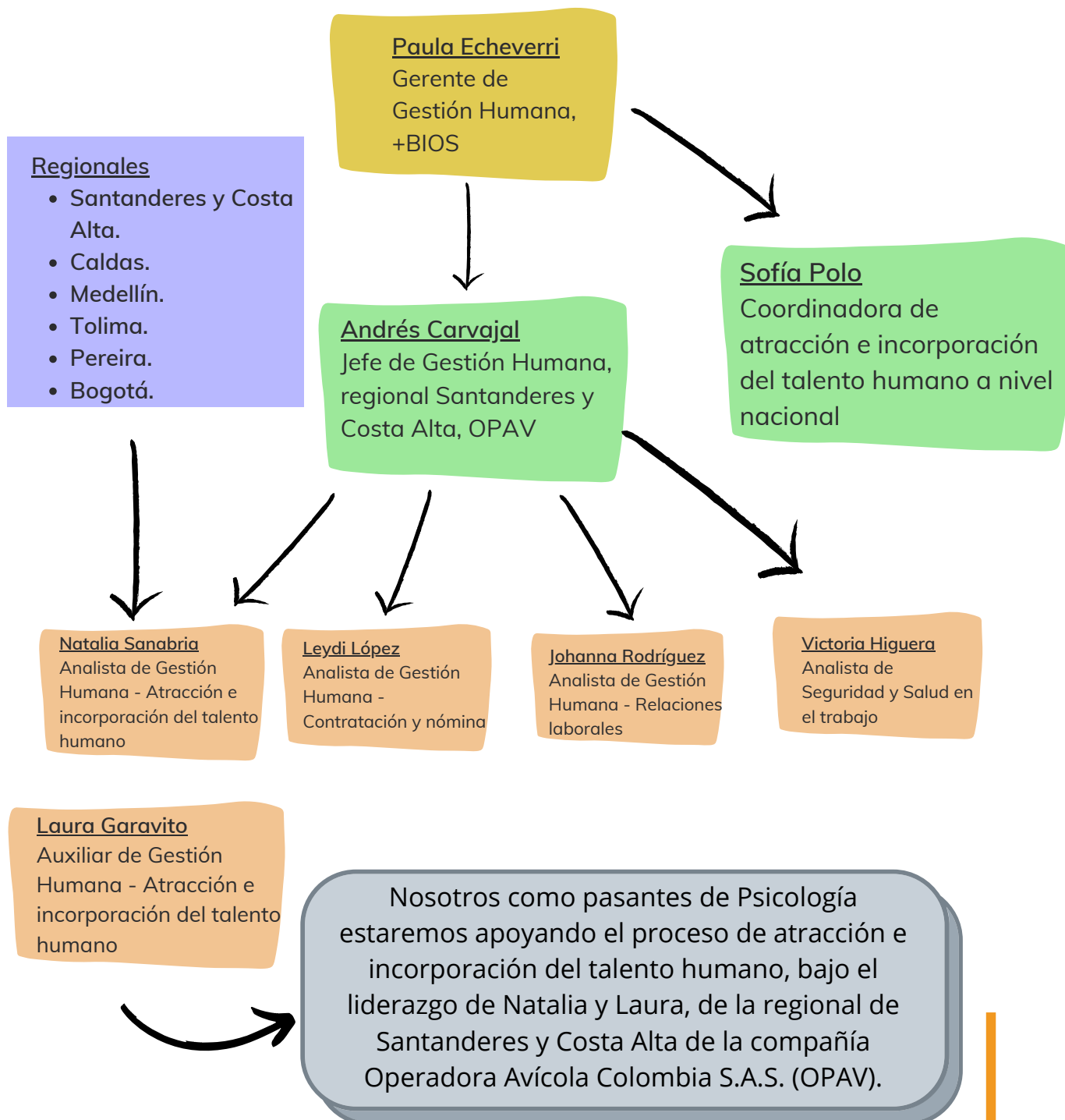
Los cargos enlistados anteriormente pertenecen, en su mayoría, a los cargos con los que estaremos involucrados como pasantes. En la sección 5, en donde se aborda el proceso de selección y sus diferentes etapas, encontrarás los requisitos necesarios para dar continuidad con un candidato, según el cargo específico. De igual manera, en anexos podrás ver el perfil de cargo de cada uno de ellos, lo que nos permitirá un conocimiento profundo de lo requerido por cada una de las gerencias productivas.

ESTRUCTURA DIRECTIVA



En la imagen, podemos ver la manera en la que +BIOS, como una de las líneas de negocio de Grupo BIOS, se encuentra estructurado. Allí vemos, por tanto, las gerencias que conforman a Operadora Avícola Colombia S.A.S. y a Avícola triple A, como organizaciones pertenecientes a dicha línea de negocio. A su vez, encontramos la gerencia de Gestión Humana, en la que nos centraremos a continuación.

2.1) Gestión Humana



DIRECTRIZ DE SELECCIÓN



A continuación, se encuentra lo más relevante y necesario de resaltar de la directriz de atracción e incorporación del talento humano.

Objetivo

Asegurar que la Organización cuente en el momento pertinente con la persona adecuada según las exigencias de los procesos y los requisitos de los perfiles de los cargos. Ello en el marco de una vinculación que garantice un trabajo estable, con protección social y con posibilidades de crecimiento permanente; una adecuada administración de las relaciones de trabajo y una desvinculación en la que el trabajador confíe y le de seguridad jurídica a la organización.

Selección

- La Gerencia Corporativa de Gestión Humana es responsable por la gestión del proceso de Atracción.
- Los subprocesos de requisición, reclutamiento, selección y contratación hacen parte del proceso de Atracción y sus características se ajustarán de acuerdo con las definiciones propias del Sistema de Gestión Integral del Talento.
- Solo se permitirá la vinculación de personal mayor de 18 años.
- Las jefaturas de Gestión Humana en conjunto con los líderes de las áreas, identificarán las fuentes de reclutamiento de mayor contribución al proceso, estableciendo con ellas alianzas estratégicas, diseñando espacios de promoción y monitoreando su aporte al proceso.

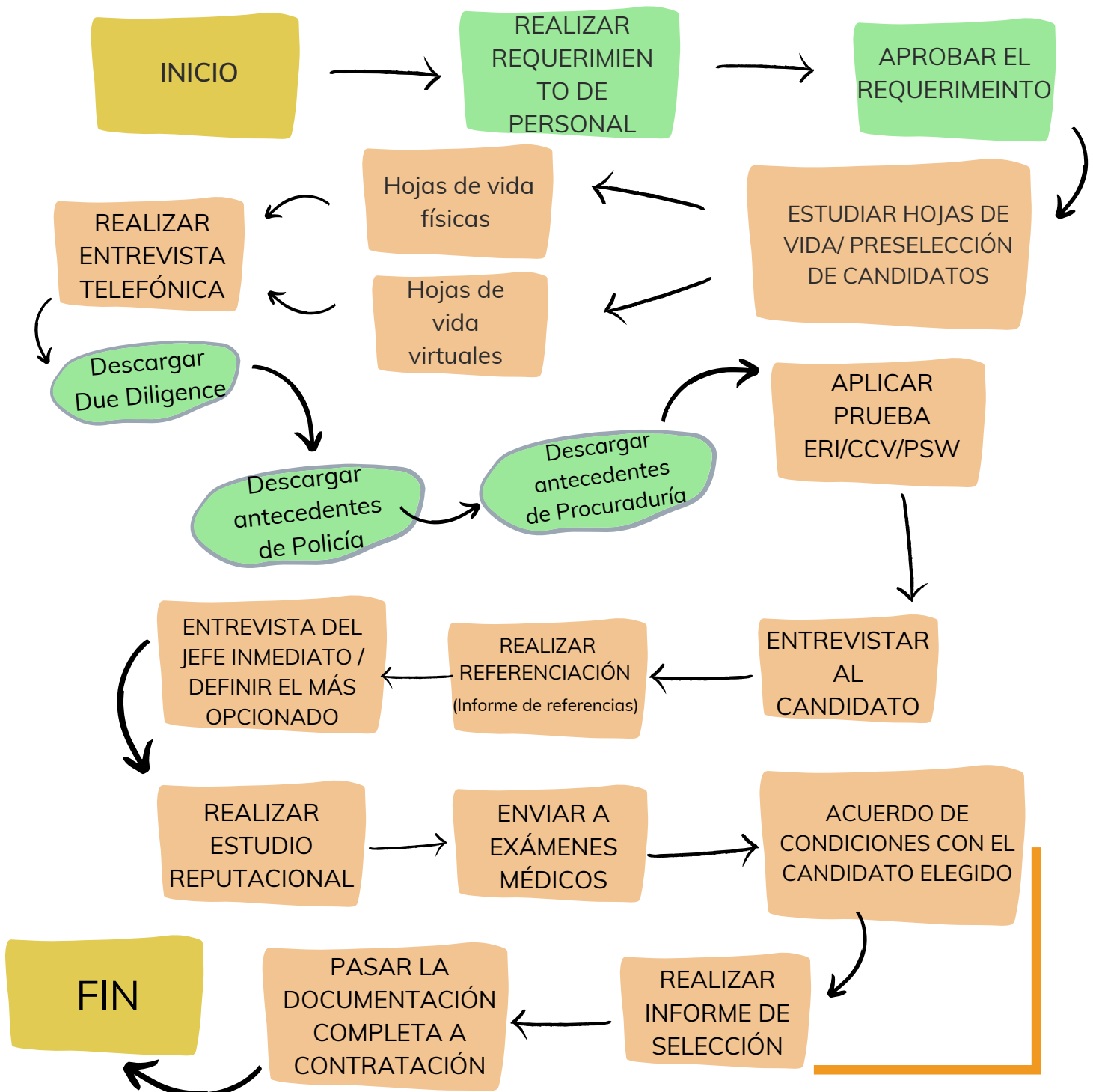
- Un proceso de selección solo puede iniciar con el debido formato de requerimiento de personal.
- Cada proceso de selección debe iniciar por lo menos con tres candidatos. La decisión final de contratación la tomará el Gerente del Área, no sin antes haber analizado con el representante de Gestión Humana los resultados de todas las etapas del proceso. Cualquier glosa u observación que aparezca en el estudio de seguridad, sin una explicación adecuada por parte del aspirante, es motivo de eliminación automática del mismo.
- En el proceso de selección, cada candidato deberá diligenciar el formato de autorización de datos personales a la luz de lo establecido en la Ley 1581 de 2012, a través del cual se autoriza que los datos por él, consignados serán tratados conforme a la política que, para dicho efecto, tiene establecida la compañía.

Contratación

- Todo empleado que ingrese al Grupo BIOS o a una de sus empresas filiales y la Fundación BIOS, deberá haber aprobado satisfactoriamente todas las etapas contempladas dentro del proceso de selección.
- El reingreso está permitido para aquellas personas que se retiraron voluntariamente o a las que la empresa les haya finalizado su contrato por motivos de reestructuración; previa verificación de su desempeño laboral.
- No podrá comenzar a laborar una persona que no haya firmado su contrato de trabajo y su afiliación al sistema de protección social.
- Todas las personas que entran al proceso de vinculación con la compañía deberán pasar por el proceso de inducción y cumplir con los lineamientos establecidos en él.
- Se deberán realizar evaluaciones al final del proceso de cada inducción.

PROCESO DE ATRACCIÓN E INCORPORACIÓN DEL PERSONAL

5.1) Flujograma



5.2) Reclutamiento

FUENTES ELECTRÓNICAS

A) COMPUTRABAJO



B) EL EMPLEO



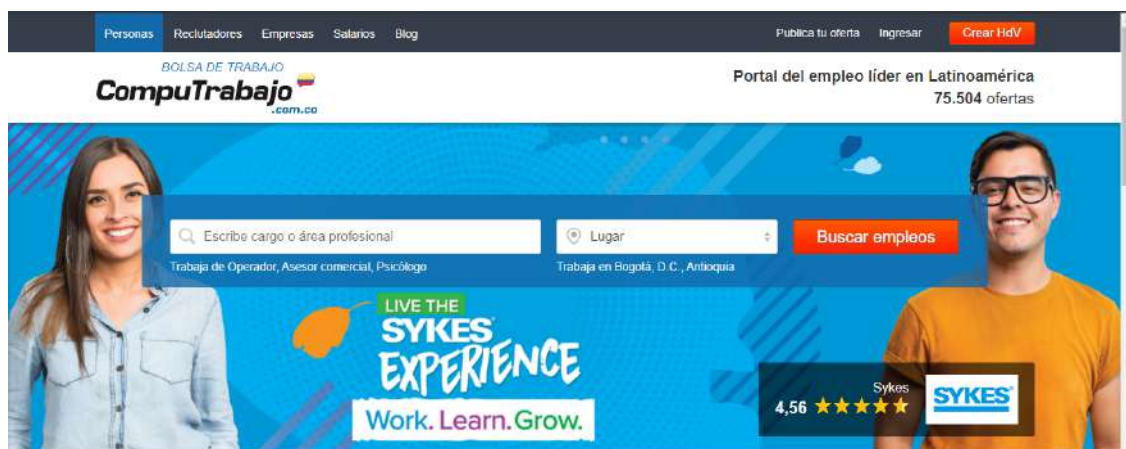
MEDIOS FÍSICOS

COMPUTRABAJO

Obtener candidatos

1) Debemos ingresar a:

<https://www.computrabajo.com.co/>



2) En ingresar, introducimos los siguientes datos y después le damos click en entrar:

Usuario: natalia.sanabria@opav.co

Contraseña: operadora.

3) En inicio, encontraremos el total de ofertas que se encuentran publicadas (en el caso de la imagen, vemos que existen 21 de 50 ofertas posibles publicadas). Posteriormente, para dirigirnos a las vacantes publicadas nos dirigimos a "Reclutamiento", en la barra de menú superior.



4) Seleccionamos la oferta de la cual deseamos obtener postulados.

Nombre de la vacante

Postulados vistos

Operario de producción - Girón
Santander
Última actualización 8 de Junio
Publicada por Natalia Sanabria

27 de julio de 2021

643
334 no leídos

Estado: ● Activa

Destacada Urgente

El estado nos dice cómo se encuentra la vacante en el momento que es consultada.

Postulados NO leídos

Última actualización 8 de Junio
Publicada por Natalia Sanabria

Estado:

- Activa
- Archivada
- Eliminada

Activa: Significa que la vacante aun puede ser vista y consultada por los candidatos.

Archivada: Significa que la vacante no se encuentra disponible para los candidatos, sin embargo, puede ser reactivada cuando se requiera.

Eliminada: Significa que esta postulación no sera visible ni para candidatos ni la empresa.

Editar la vacante nos ayudará a poder cambiar la información sobre la oferta como por ejemplo el salario, tiempo requerido, etc.

Actualizar la vacante nos permitirá que la oferta sea más visible de nuevo para los candidatos y podemos renovarla según el tiempo límite establecido por la plataforma.

Destacada Urgente

5) Aquí encontrarás los candidatos que se postularon a la vacante. Seleccionaremos el candidato que nos interese e imprimiremos su Hv (hoja de vida).

The screenshot shows a web interface for candidate selection. On the left, there are several filter panels: 'Filtros' (Filters), 'Visualización HvV' (CV View), 'Categoría profesional' (Professional Category), 'Edad' (Age), and 'Género' (Gender). The main area displays '221 candidatos filtrados' (221 filtered candidates) with a table of results. An arrow points to the 'Adecuación' (Fit) column in the table.

Nombre del candidato	Ha aplicado	Edad	Nivel de estudios	Puntuación	Adecuación
Wilmar Andres Tarazona Padraza	Hace 17 días	36	Educación Básica Secundaria	10 de 10	92 %
Jose ramón Quintero duarte	Hace 3 días	27	Educación Básica Secundaria	10 de 10	89 %
Simon Cuadros Rivera	Hace 16 días	33	Bachillerato / Educación Media	10 de 10	89 %
ISMAEL ANTONIO BARAJAS ROPERO	Hace 17 días	34	Universidad / Carrera tecnológica	10 de 10	89 %

Porcentaje de adecuación del candidato al cargo según el perfil requerido por la compañía. Para facilitar la búsqueda de los candidatos con mayor adecuación y que su postulación aparezca en la parte superior, se recomienda dar click en el triángulo inferior, junto a la palabra "Adecuación".

6) Para facilitar la búsqueda de candidatos, es posible hacer uso de los filtros ofrecidos por la plataforma, como se observa en la imagen.

The screenshot shows the 'Visualización HvV' (CV View) filter panel. It includes a dropdown menu for 'Visualización HvV' with options 'Todos', 'Sí', and 'No'. Below this are several filter sections: 'Categoría profesional' with checkboxes for 'Producción / Operarios / Manufactura', 'Almacén / Logística / Transporte', and 'Servicios Generales, Aseo y Seguridad'; 'Edad' with 'Mínimo' and 'Máximo' input fields and a search icon; and 'Género' with buttons for 'Todos', 'Hombre', and 'Mujer'.

En la imagen se encuentran filtradas las postulaciones de los candidatos según el sexo y permitiendo la visualización únicamente de los candidatos cuya hoja de vida no ha sido evaluada con anterioridad en la vacante actualmente ofertada.

Importante: Al momento de observar la postulación de un candidato, realizaremos un perfilamiento rápido evaluando una serie de variables que podrían indicarnos una alta adecuación del candidato al cargo (lugar de residencia y facilidad para transportarse, experiencia relacionada, estabilidad laboral en trabajos previos, sexo, entre otras).

Publicar una oferta

1) En inicio, seleccionamos "Publicar oferta" y nos aparecerá lo siguiente en la pantalla.

The screenshot shows a web form titled "Publica tu oferta de trabajo". It is divided into two main sections: "Visibilidad de la oferta" and "Datos de la oferta".

Visibilidad de la oferta:

Opción	Estado	Unidades disponibles	Indicador
Oferta destacada	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	9 unidades disponibles	16/25
Oferta urgente	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	12 unidades disponibles	3/15
Ocultar nombre de la empresa	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	46 unidades disponibles	4/50
Mostrar e-mail de contacto	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No		
Mostrar teléfono de contacto	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No		
Mostrar dirección de contacto	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No		

Oferta destacada: Atraiga un mayor número de candidatos resaltándola.

Oferta urgente: Indique la urgencia del proceso para recibir antes candidaturas.

Ocultar nombre de la empresa: Oculte o altere el nombre de empresa a mostrar en la oferta; al ocultar no se podrá crear oferta flash.

Datos de la oferta:

Título de la oferta* Cargo* Complemento al título

Operario de planta de producción - Girón

Si deseamos que la oferta destaque entre otras, seleccionamos la primera opción. Asimismo, si deseamos que la oferta sea vista como urgente, seleccionamos la segunda opción. Dichas opciones de visibilidad nos permitirán obtener un mayor número de candidatos postulados si así lo requerimos en el momento.

2) En datos de la oferta, describiremos, de manera breve y clara, lo requerido por el cargo específico, y ofertaremos la vacante con un título atrayente y sencillo. Requerimientos como estudios mínimos dependerán del cargo específico.


Datos de la oferta

Título de la oferta* Cargo* Complemento al título

Título de la oferta: **Operario de planta de producción - Girón**

Área*

Descripción de tareas*

 En la Descripción de tareas no se permiten datos de contacto. Utilice los campos específicos.

3) Las preguntas de filtrado nos ayudarán a descartar los candidatos que no cumplen con ciertos requerimientos, así como también a seleccionar los posibles candidatos más idóneos.

Cuando la pregunta es abierta, le ofrecemos la oportunidad al candidato de contarnos lo que en ese momento nos interesa conocer de sí, como por ejemplo: el lugar de residencia, su experiencia relacionada, entre otros.

Preguntas de filtrado

Añade preguntas de filtrado con el objetivo de obtener información más específica sobre el candidato para descartar a los candidatos menos adecuados. Puedes publicar hasta 5 preguntas en modo abierto o 5 en modo cerrado.

Nueva pregunta

Tipo de pregunta

Pregunta



(máximo 200 caracteres)


Guardar

Cancelar

Preguntas de filtrado

Sus preguntas

Cuéntanos ¿cuáles son los valores que te caracterizan? Abierta  

Queremos conocerte mejor ¿cuentas con experiencia en labores operativas, carga y descarga, cocina o similares? Cerrada 

Tipo de pregunta: Cerrada

Pregunta: (máximo 200 caracteres)

Respuesta 1: 10

Respuesta 2: Excluyente

Guardar

Esta opción descartará automáticamente al candidato al aplicar, si hay alguna respuesta excluyente

Cuando la pregunta es cerrada, tenemos la posibilidad de descartar a un candidato si no cumple con algún requisito esencial. Por ejemplo, si es un candidato para el cargo de Operario logístico o auxiliar punto de venta y no cuenta con vehículo propio, esta opción nos permitirá descartarlo automáticamente al éste responder "No" y al marcar esta opción como excluyente. Por el contrario, si sí contara con vehículo propio la plataforma le otorgaría un puntaje de 10, lo que aumentaría su adecuación con el cargo ofertado.

4) Finalmente, publicamos la oferta y esperamos a que se postulen candidatos.

EL EMPLEO.COM

1) Ingresamos a <https://www.eempleo.com/> y seleccionamos la opción "Búsqueda de candidatos".



2) Ingresamos el usuario:
natalia.sanabria@opav.co.
y la respectiva contraseña dada por el
Jefe analista.

Profesión, experiencia o estudio

¿En qué ciudad?

Buscar

Buscar por doc. identidad »

Crear Oferta

NATALIA SANABRIA
Administrador

Ver todas mis búsquedas guardadas »

Crear Oferta

Mis ofertas

Ofertas por vencerse

auxiliar electromecánico »

0 vistos »

Salario: \$1 a \$1,5

Vence: 1 - JUL - 2021

19 Aplicantes por ver »

AA

Andrés Mauricio Arenas Porras

Profesión: Tecnología En Operación...

Aspiración salarial: Sin definir

Descartar »

Seleccionar ✓

Duvan Perez Florez

Auxiliar electromecánico

Profesión: Técnico de Mantenimiento

Aspiración salarial: \$1 a \$1,5

Descartar »

Seleccionar ✓

Electromecánico »

0 vistos »

Salario: \$1 a \$1,5

Vence: 1 - JUL - 2021

En esta opción encontraremos las ofertas creadas y donde podremos crearla.

4) Seleccionamos la vacante que nos interese

The screenshot shows a job search interface. On the left, there is a sidebar with navigation icons. The main area is titled 'Filtrar tu búsqueda' and includes a search bar with the text 'Ej: Diseñador, Administrador'. Below the search bar, there are two sections: 'Estado por visualización:' with radio buttons for 'Ambos', 'Vistos', and 'No vistos'; and 'Estado por selección:' with radio buttons for 'Todos', 'Seleccionados', and 'Descartados'. There is also a dropdown for 'Ubicación del candidato:' set to 'Todo'. On the right, two candidate profiles are displayed. The first profile is for 'julian Camilo Garzon', an 'Ejecutivo comercial' with 10 years of experience and a salary of '\$2 A \$2,5 MILLONES'. The second profile is for 'michael bautista', an 'Administrador' with 10 years of experience and a salary of '\$1 A \$1,5 MILLONES'. A red box highlights the filter section, and a black arrow points from it to the candidate profiles. Another black arrow points from the candidate profiles to a text box that says 'Aquí podremos descargar la H.V.'. A third black arrow points from the filter section to a text box that says 'En esta área encontraremos los filtros que nos ayudan a encontrar candidatos más fácilmente.'

5) Crear una oferta laboral.

Crear oferta

Todas las áreas con asteriscos rojos deben ser campos obligatorios para llenar.

Creando oferta en plan [Oferta Full](#) « Cambiar plan seleccionado

Datos básicos

[Crea la oferta basado en una anterior »](#)

*Nombre de la oferta:

*Nivel Laboral:

*Subnivel Laboral:

*Área de trabajo - Selecciona una opción:

Requisitos

5.3) Valoración y selección

La evaluación de los diferentes candidatos postulados se llevará a cabo a través de cinco procesos que se encuentran conectados entre sí: primera entrevista telefónica, pruebas psicotécnicas, entrevista, validación de referencia laboral, segunda entrevista (con quien sería su jefe inmediato), estudio reputacional y, finalmente, evaluación del perfil ocupacional mediante respuesta de exámenes médicos.

PRIMERA ENTREVISTA TELEFÓNICA

A continuación se encuentra la estructura de toda entrevista telefónica, la cual será el primer contacto que tendremos con el candidato, una vez perfilada la hoja de vida.

Estructura para cualquier candidato

Edad: Todo perfil operativo: 18 - 40 años.

Cesante: ¿Desde hace cuánto tiempo se encuentra buscando trabajo o sin trabajar?

Postulaciones previas: ¿Es la primera vez que se postula con nosotros o ya se había postulado antes? (Si se postuló en un tiempo menor a seis meses, es necesario comentarle que es tendremos que esperar a que se cumpla ese plazopara evaluar nuevamente la hoja de vida y su postulación).

Experiencia laboral previa: Evaluar dos experiencias laborales, vacíos laborales, estabilidad en aquellos trabajos y sus funciones, entre otros aspectos de relevancia. Valorar también si ha laborado en una empresa avícola con anterioridad.

Vive: Si es un candidato para la vacante de **Operario planta procesos** se requiere que, si no cuenta con vehículo propio, viva en Floridablanca, Girón y Piedecuesta para así poder hacer uso de las rutas que facilita la empresa.

Vehículo: En caso de que no tenga vehículo: Si no cuenta con vehículo propio, ¿cómo solucionaría el tema del transporte?

Criterios de inclusión y exclusión para vacantes específicas

Operario proceso técnico - Galponero:

- Disponibilidad para vivir en cualquiera de las 28 granjas de Santander (Barrancabermeja, Girón, Lebrija, Floridablanca, Curití, Ríonegro...).

Operario proceso técnico - Supernumerario:

- Disponibilidad para cubrir vacaciones o incapacidades de los galponeros que residen en las granjas, cuando se requiera.
- Disponibilidad para trabajar con su vehículo en la granja que lo requiera y para desplazarse entre las aledañas.

Operario planta procesos:

- Disponibilidad para ejecutar funciones propias de cualquier área del proceso de producción (desde plataforma, en donde se realiza el descargue del pollo en pío y colgado, hasta empaque).

Cierre

En caso de continuar en el proceso:

"Perfecto, a su correo electrónico le estaré enviando en los próximos N minutos las indicaciones para realizar unas pruebas psicotécnicas. Si requiero que las realice lo antes posible antes de las X horas, y en caso de continuar en el proceso nos estaríamos contactando nuevamente con usted antes del día Y. Muchas gracias por su participación, quedo atento ante cualquier inquietud o dificultad".

En caso de no continuar en el proceso:

"Muchas gracias, esa era la información que requeríamos validar en estos momentos. En caso de continuar con el proceso, nos estaríamos contactando nuevamente con usted antes de X horas. Si no nos hemos contactado en ese momento, se daría por entendido que no continuamos con el proceso, pero agradecemos su participación en el proceso. Le deseamos muchos éxitos en su búsqueda laboral".

PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

A continuación se encuentra las pruebas implementadas en el proceso de selección para los cargos y su respectiva interpretación.

ERI y CCV

1

Ingresamos a " <https://www.ccv-test.com/> " en donde encontraremos la pruebas.

	Habilitadas	Realizadas	Disponibles
CCV		3473	
ERI		25619	

2

En la opción 1 (listar) podremos encontrar todas las pruebas que se han aplicado. Allí, podremos revisar y analizar los resultados de cada candidato.

En los filtros:

- A) Evaluado: Candidatos.
- B) Ubicación: Bucaramanga.
- c) Buscar.

Allí encontraremos todos los candidatos que realizaron las pruebas.

3

Aquí en el listado encontraremos información del candidato (nombre, cédula y teléfono), su ubicación, fecha de realización y resultado de las pruebas (CCV y ERI) .

	Cargo	Ubicación	Fecha	ERI	CCV	Reporte
ID: 1093603286 Nombre: YEISON FABIAN LEON BURCOS Teléfono: 3211320545T	OPERARIO PROCESO TECNICO	BUCARAMANGA	16-04-2021 18:12	NV		
ID: 1005192042 Nombre: JUAN SEBASTIAN CABALLERO POCHEB Teléfono: 3158243507	OPERARIO PROCESO TECNICO		28-09-2021 10:40:59	DP		
ID: 1102725398 Nombre: MAURICIO RIOS PLATA Teléfono: 3214316085	OPERARIO PROCESO TECNICO		28-09-2021 10:20:41	FP		
ID: 1099047275 Nombre: EDGAR AVILA NAVARRO Teléfono: 3184396023	OPERARIO PROCESO TECNICO		25-09-2021 15:12:04	PD		

Las categorías y sus significados son:

DP: Dentro del Perfil

FP: Fuera del Perfil

PS: Preguntas de Seguimiento

NV: No Válido

4

CCV: EL COEFICIENTE DE COMPETENCIAS PARA VENDEDORES evalúa 6 factores los cuales son: confianza en sí mismo, energía, fortaleza del ego, motivación al logro, persuasión e iniciativa. Este test es implementado para cargos relacionados al área comercial y necesita una puntuación global superior al 30% para ser superado y continuar en el proceso de selección.

Reporte CCV

Dentro de cada reporte encontraremos el concepto de cada candidato



5

ERI: (El Employee Reliability Inventory) El ERI es un test de reducción de riesgos e integridad, en el cual se analizan siete factores diferentes, los cuales son: responsabilidad, servicio al cliente, madurez emocional, productividad, honestidad, compromiso laboral a largo plazo y seguridad de accidentes laborales.



PRIMERA ENTREVISTA

Al haber sido aprobadas las pruebas psicotécnicas es necesario revisar los antecedentes judiciales los cuales son: Policía, Procuraduría y Due Dilligence

Revisión Antecedentes Judiciales

1

Policía: ingresamos a

"<https://antecedentes.policia.gov.co:7005/WebJudicial/antecedentes.xhtml> ". Allí llenaremos la informacion y validaremos

The screenshot shows the website of the Policía Nacional de Colombia. At the top left is the logo and name. At the top right are links for 'INICIO', 'CONTÁCTENOS', and 'PREGUNTAS FRECUENTES'. The main content area has a heading 'Digite los siguientes datos' and a form with the following fields: 'Número de Documento: *' (text input), 'Tipo de Documento: *' (dropdown menu with 'Cédula de Ciudadanía' selected), a CAPTCHA challenge with the text 'No soy un robot', and a 'Consultar' button.

2

Procuraduria: ingresamos a

"<https://apps.procuraduria.gov.co/webcert/Certificado.aspx?t=dAylAkFT/gSkkvpDoI89aORiq2C8LI3z9uHAnBFaF08/32nPrGQhH4HhIkyJHgMD30HMsetl+/CNyXCIUkfg/Qknc49I3AC3ohKvui7HrpipvVlkwZR+TABjraDbp0hIrwP2GCLMX8RI+aw1u6GwgGEkvY16WZ4qm8sL17YyY5FLVGWSy+Eys6FEeWWKx6G+Rm/XaHa4L9eayTZkhzvIL4bjrDB501fmA/wv3NJ74I=&tpo=1> ". Allí llenaremos la informacion y validaremos si cuenta con algun antecedente.

Consulta de antecedentes

Permite consultar los antecedentes disciplinarios, penales, contractuales, fiscales y de pérdida de investidura con solo digitar el número de identificación de la persona natural o jurídica

The screenshot shows a search form on the Procuraduría website. It includes a dropdown menu for 'Tipo de Identificación:' with the text 'Seleccione...', a text input field for 'Número Identificación:', and a CAPTCHA challenge with the text '¿ Cual es la Capital de Antioquia (sin tilde)?'. A 'Consultar' button is located at the bottom.

3

Due Dilligence: ingresamos a "http://duediligence.solutions/busqueda/pasword10.htm ". Allí llenaremos la información y validaremos

The screenshot shows the website www.duediligence.net.co. It features a navigation menu with the following items:

- Consultas LISTAS (selected)
- Noticias DUE
- Consulta INFORMES
- Descargar Archivos
- Historial de Búsqueda

Below the menu are two input fields: "Codigo Empresa" and "Clave Usuario", followed by a "Validar" button. A yellow banner at the bottom of the page reads "FAVOR LIMPIAR CACHE PARA USAR VERSI...". At the very bottom, there is a footer with the text "Ingrese el Codigo Empresa y la Clave d" and "Si tiene algún problema en el acceso por Favor [contactarnos](#)". A "Salida Segura" link is also visible.

1) El usuario y la contraseña debe ser pedida por tu jefe inmediato.


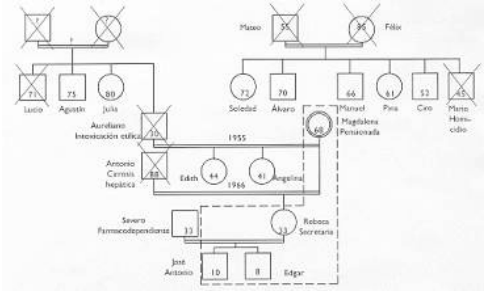
2) Debemos tomar captura de pantalla e imprimir los resultados que allí encontramos.

Tras ser revisados los antecedentes y haber aprobado las pruebas psicotécnicas se citará al candidato a realizar una entrevista presencial quienes la realizaremos nosotros

Primera entrevista (1EV)

1

Esta es una entrevista semi estructurada que consta de 5 áreas (A. Familiar, A. Personal, A. Antecedentes de salud y accidentalidad, A. Académica, A. Laboral), en las cuales nos enfocaremos en recaudar la información necesaria para generar un concepto de aprobación o rechazo de los candidatos. A continuación encontraremos el formato de primera entrevista:

		FORMATO ENTREVISTA DE SELECCIÓN		Código: GHP-FES1-02 Versión: N°2 páginas: 1 de 2	
Cargos al que aspira			Fecha		
Nombre y apellidos					
Cédula			Edad		
Aspiración salarial					
1. ÁREA FAMILIAR					
(Composición familiar, estado civil, valores que caracterizan la familia, recursos económicos, lugar de residencia, relación con los miembros de la familia)					
			Desarrollar un familiograma es una gran manera de obtener información familiar como por ejemplo, sobre quiénes conforman la familia, qué dinámica tienen entre ellos, en qué etapa de la vida familiar se encuentran y de qué manera estos aspectos podrían afectar su desempeño laboral.		
2. ÁREA PERSONAL					
(Cualidades de la persona, percepción de sí mismo, hobbies, motivaciones, sentido y proyecto de vida, relaciones e interacciones con los demás).					
<p>En cada área encontraremos preguntas que nos servirán de guía para realizar preguntas indicadas y pertinentes para recaudar la información.</p>			En el área personal es muy importante preguntas vinculadas a las motivaciones, metas, proyectos y cómo se percibe ante los demás y ante sí mismo.		
			Preguntas como:		
			"¿Cómo te defines a ti mismo y qué aspecto de ti te gustaría mejorar?"		
			"¿Qué tienes proyectado para este año o el otro?" "¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre?" "¿Qué te motiva a encontrar trabajo?"		
3. ANTECEDENTES DE SALUD Y ACCIDENTALIDAD					
(Indagar si la persona fuma, toma licor, consume o ha consumido sustancias psicoactivas, si ha sufrido algún accidente, cirugías, cuáles medicamentos consume o consumió de manera frecuente en el pasado, última consulta al médico o al psicólogo, entre otros)					
En esta área debemos ser muy cuidadosos y respetuosos al momento de hacer las preguntas comenzando por explicarle al candidato que es una serie de preguntas rápidas y rutinarias.					

3. ÁREA ACADÉMICA

(Nivel de estudios, instituciones, años en los que cursó cada estudio, proyección académica, preferencias académicas. ¿qué lo llevo a elegir este estudio?).

En esta área dependiendo de la vacante a la cual el candidato esté aplicando va a requerir un nivel académico mas alto que los demás. como por ejemplo: Un cargo como operario proceso técnico requiere un nivel académico menor que un candidato a Auxiliar Punto de venta.

Idiomas
Ofimática (programas de mayor dominio)

4. EXPERIENCIA LABORAL

(Validar experiencia laboral de la hoja de vida e indagar por vacíos laborales, fechas, motivos de retiro, aporte que hizo en cada experiencia laboral, relación con jefes, colaboradores y pares, logros, frustraciones, situaciones difíciles, ¿cómo las resolvió?)

Podremos desarrollar una pequeña línea de tiempo desde el comienzo de la vida laboral, hasta el momento actual del candidato.
Es muy importante no dejar cabos sueltos o información incompleta. Necesitamos reunir información como lo es: La edad, nombre de la empresa, tiempo en la organización, motivo de retiro, horario laboral.

¿Por que te gustaría trabajar con nosotros? Es importante reconocer el motivo por el cual se encuentra interesado en hacer parte de nuestra organización.

Finalizamos la entrevista con "¿Por qué deberíamos contratarte a ti y no a alguien más?"

8. REFERENCIAS

¿Tiene personas conocidas o un familiar en alguna de las empresas del Grupo?	Si: No:	Nombre:
CONCEPTO GENERAL SOBRE EL CANDIDATO		
AJUSTE AL CARGO:		
CONCEPTO PARA EL CARGO:		
Nombre y firma Gestión Humana		

No podemos olvidar llenar esta área de referencias laborales. (en caso de que sea un trabajador que se encuentre vinculado a la empresa actualmente debemos comentarle a nuestro jefe inmediato.

Referencias Laborales

1

Justo después de la 1EV es necesario realizar la validación de las referencias laborales. Esta debe ser tomada de la última experiencia laboral del candidato y debemos prestar mucha atención a detalles en respuestas como en "desempeño laboral" y "oportunidad de mejora" respecto a la rendimientto que den sobre estos mismos, el tono de la voz o quizás la omisión de información al respecto.

	FORMATO VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS		Código: GHP-FVR1-02	
			Versión: N°02	
			Página: 1 de 1	
Cargo a seleccionar:				
Fecha:				
INFORMACIÓN DEL CANDIDATO				
Nombre del candidato				
Empresa consultada				
Jefe inmediato o persona que suministra la información				
Cargo de la persona que suministra la información				
Cargo desempeñado por el candidato				
Tipo de vinculación del candidato con la empresa				
Tiempo de permanencia del candidato en la empresa				
Motivo del retiro				
CONCEPTO GENERAL DEL CANDIDATO				
Calificación del desempeño	Excelente:	Bueno:	Regular:	Malo:
Responsabilidades que tuvo en el cargo				
Fortalezas y oportunidades del candidato				
¿Lo volvería a contratar?			Si:	No:
Nombre de la persona que tomó la referencia				

Es importante recordar que el numeral 8 del artículo 59 del código sustantivo del trabajo prohíbe que cualquier empleador dé malas referencias laborales de algún empleado.

SEGUNDA ENTREVISTA

Una vez validada la referencia laboral, procedemos a conectar al candidato con quien sería su jefe inmediato, quien realizará una entrevista evaluando las competencias técnicas y personales requeridas para su área.

FORMATO DE ACEPTACION O RECHAZO

1

Este formato debe ser diligenciado por el jefe inmediato quien realizará la segunda entrevista. Para ello debemos asegurarnos que marque en la casilla "entrevista jefe inmediato" junto con la fecha, concepto de aprobación y firma.

Operadora avicola Colombia s.a.s	Documento candidato:		Código: GHP-FAR1-02
	Nombre Candidato:		Versión: N°2
	Cargo al que aspira:		Página: 1 de 1
	Fecha ingreso al proceso:		
	¿Aprobó?		Firma quien re.
Entrevista Gestión Humana	Si	No	Fecha:
Entrevista jefe inmediato	Si	No	Fecha:
	Concepto:		
Estudio reputacional	Si	No	Fecha:
Exámenes médicos	Si	No	Fecha:
Pruebas teóricas, prácticas y psicosenométrica	Si	No	Fecha:
Información para contratación			

Debemos llenar los demás recuadros del formato y ser firmado por los encargados del área.

Directorio de jefes



GERENCIA PRODUCTIVA

FILETE

ALONSO RINCÓN

CEL:+57 310 5889107

SELECCION

KAROL GÓMEZ

CEL:+57 311 2909721
KAROL.GOMEZ@OPAV.CO

CUARTOS FRIOS

DIEGO MURILLO

CEL:+57 316 2586383
DIEGO.MURILLO@OPAV.CO

DESPRESE

**HERNANDO
RODRIGUEZ**

CEL:+57 316 3786463-
HERNANDO.RODRIGUEZ@OPA
V.CO

PLAFORMA

**YULIANA
MONTOYA**

CEL:+57 319 6332316
YULIANA.MONTOYA@OPAV.CO

ALMACEN

WILGEN GARCÍA

CEL:+57 310 3000418
WILGEN.GARCIA@OPAV.CO

AMBIENTAL

**CRISTIAN
MORENO**

CEL:+57 318 3863284 -
CRISTIAN.MORENO@OPAV.CO

2

GERENCIA ABASTECIMIENTO

LOGISTICA

**YENNY
ESCALLON**

CEL:+57 312 5168697
YENNY.ESCALLON@OPAV.CO

LOGISTICA

MARCO ROMAN

CEL:+57 316 3807225
MARCO.ROMAN@OPAV.CO

3

GERENCIA CONCENTRADOS

CONCENTRADOS

**JUAN DAVID
ABAUNZA**

CEL:+57 320 7857034
JUAN.ABAUNZA@OPAV.CO

4

GERENCIA CALIDAD

CALIDAD

RICHAR OSPINA

CEL: +573186953024
RICHAR.OSPINA@OPAV.CO

5

GERENCIA TECNICA

PROCESO TECNICO

MYRIAM BASTO

CEL:+57 315 6618529
MYRIAM.BASTO@OPAV.CO

JEFE DE GRANJA

**ELKIN
RODRIGUEZ**

CEL:+57 312 7439121
ELKIN.RODRIGUEZ@OPAV.
CO

JEFE GRANJA

PEDRO VARGAS

CEL:+57 316 5385492
PEDRO.VARGAS@OPAV.CO

JEFE GRANAJA

MERCEDES PÉREZ NELSON NEIRA

CEL:+57 316 4464350
MERCEDES.PEREZ@OPAV.
CO

JEFE DE GRANJA

CEL:+57 312 2863653
NELSON.NEIRA@OPAV.CO

JEFE DE GRANJA

**JOSE LUIS
FLOREZ**

CEL:+57 317 4836236
JOSE.FLORES@OPAV.CO

JEFE DE GRANJA

**GERSON
ALARCON**

CEL:+57 315 2889822
GERSON.ALARCON@OPAV.
CO

ESTUDIO REPUTACIONAL Y EXÁMENES MÉDICOS

Una vez el candidato ha obtenido un concepto favorable tanto por el equipo de atracción como por su jefe inmediato, se procede a enviar su información a Gente confiable, compañía que se encargará de proveer un estudio exhaustivo de reputación y seguridad del candidato. Esto lo harán las encargadas del equipo (mayormente Natalia) a través de la información (Nombre completo y documento de identidad) del candidato.

La respuesta del estudio de seguridad tardará en llegar mínimo dos días. Cuando se obtenga, se continúa el proceso solicitando la toma de los exámenes médicos requeridos según el cargo, siguiendo los siguientes pasos:

1. Ingresamos al siguiente link:
http://sandiego.rednacional.com.co/erp/snt/websys_login.snt

2. Le damos click en "Separación de citas" en caso de enviar un examen médico para la ciudad de Bucaramanga. Si fuese para otra ciudad, seleccionamos "Autorización de atención".

3. Completamos nos datos que nos exigen a continuación:

- Empresa: Operadora Avícola Colombia S.A.S. Ingresos.
- Nombre del trabajador y documento de identidad.
- Nombre del cargo.
- Correo de notificación: natalia.sanabria@opav.co.
- Usar protocolo: indicamos el cargo o el área a la que pertenece el cargo.
- Verificar y reservar.

Al haber realizado la solicitud de los exámenes médicos, se le envía al candidato un mensaje por medio de WhatsApp en el que se le indica la dirección y la hora a la que debe asistir a tomarse los exámenes médicos, después de haberlo acordado previamente por medio de llamada telefónica. También, si los exámenes lo requieren, se le recuerda que debe llevar una muestra coprológica. A continuación se encuentra ejemplificada la manera en la que nos contactamos con los candidatos para indicarles el lugar y la hora de la toma de los exámenes médicos:

"Buenos días, (Nombre del candidato), soy (Mi nombre) de Operadora Avícola con quien hablaste hace un momento.

Dando continuidad al proceso de selección del cargo de OPERARIO PLANTA PROCESOS me permito confirmar la agenda para la toma de exámenes médicos. A continuación te envío el documento correspondiente a la orden de cita para que el día de mañana JUEVES 18 DE MARZO te acerques a las 10:20 a.m. (presentarse 20 minutos antes) al laboratorio ubicado en CL 35 21 74 IN 113 Edificio Apolo - Bucaramanga, para tomarte los exámenes médicos.

Recuerda llevar la orden de cita, tu cédula de ciudadanía y la muestra coprológica (de materia fecal).

Quedo pendiente ante cualquier duda, que tengas buen día".

5.4) Documentación y contratación

Cuando obtenemos el concepto favorable de SST según los resultados obtenidos por los exámenes médicos, el siguiente paso es recolectar una serie de documentos necesarios para continuar con el proceso de contratación. Para ello, por medio de WhatsApp le haremos llegar al candidato seleccionado los documentos enlistados en una imagen, dependiendo de si el futuro colaborador se vinculará con la compañía por medio de un contrato a término fijo o a través de un contrato de aprendizaje, así como también un mensaje en el que se explicará con mayor profundidad lo referente a la documentación.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

REQUISITOS PARA LA CONTRATO DE APRENDIZAJE	
1	CARTA DE PRESENTACIÓN DEL ESTUDIANTE EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN
2	CUATRO CARTAS DE REFERENCIA PERSONALES CON FECHA ACTUAL (NO MAYOR A 1 MES)
3	CINCO COPIAS DE LA CEDULA AL 150%
4	ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS Y JURIDICOS (POLICÍA, PROCURADURÍA, CONTRALORÍA)
5	COPIA LIBRETA MILITAR (EN CASO DE CONTAR CON ELLA)
6	IMPRESIÓN DE LA CONSULTA DEL ESTADO DE LA LIBRETA MILITAR EMITIDO POR LA PAGINA
7	FOTOCOPIA DE LOS DIPLOMAS Y ACTAS DE GRADO
8	CERTIFICADO DE AFILIACIÓN A EPS
9	IMPRESIÓN DE CONSULTA DE ADRES EMITIDO POR LA PAGINA
12	FOTOCOPIA DEL CARNET DE MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS (SI APLICA)
13	FOTOCOPIA DEL CERTIFICADO DEL CURSO BPM (SI APLICA)
14	FOTOCOPIA DEL CARNET DE LA VACUNA DEL TETANO
15	DOS FOTOS DE FRENTE 3x4 FONDO AZUL
17	CONTACTO DE EMERGENCIA (FOTOCOPIA DE LA CEDULA, PARENTESCO, DIRECCIÓN, TELÉFONO O CELULAR)
18	CERTIFICADO DE CUENTA BANCARIA (NO SUPERIOR A 1 MES)

5.5) Incorporación

Al tener el concepto favorable por parte del equipo de nómina y contratación, podremos, entonces, programar la hora y fecha de la inducción. Para garantizar una incorporación óptima, tenemos que seguir una serie de pasos, enlistados a continuación:

SOLICITUD DE DOTACIÓN A SST

Para la solicitud de dotación es necesario enviar un correo electrónico a: 1) auxiliarsst.o110@opav.co 2) victoria.higuera@opav.co 3) luz.pinto@opav.co con copia a; natalia.sanabria@opav.co. En este correo debe contener: 1) Formato adjunto de excel donde se encuentra la información del candidato (adjunta al cuadro inferior) 2) solicitud.

Buen día,

Espero se encuentren muy bien.

Adjunto el formato de dotación para los ingresos confirmados hasta el momento para el día 09/07/2021, para el municipio de Girón

NUMERO	NOMBRE	NR CEDULA	CIUDAD	AREA	CARGO	ZAPATO	PANTALON	CAMISA
1	JIMMY JOSUE PABON GALVIS	1098811738	GIRON	LABORATORIO	PASANTE LABORATORIO	40	30	S
2	DEIVY YESID BERMUDEZ CABALLERO	1095802642	GIRON	DESPRESE	OPERARIO PLANTA PROCESO	38	32	M
3	JAVIER ARCANGEL CELIS RUIZ	1096959136	GIRON	AMBIENTAL - SUBPRODUCTO	OPERARIO AMBIENTAL	41	32	M
4	OSCAR ORLANDO CARRILLO MONTANEZ	88032311	GIRON	LOGISTICA	OPERARIO LOGISTICO	40	34	L
5	LUDWING STEVEN FLOREZ AGUILERA	1234339616	GIRON	LOGISTICA	PASANTE INGENIERIA INDUSTRIAL	40	34	M
6	SERGIO ANDRES GARCIA SUAREZ	1100891350	GIRON	ARCHIVO	AUXILIAR LOGISTICO- ARCHIVO (TEMPORAL - MANPOWER)	39	34	XL

Muchas gracias por su atención y colaboración.

Quedamos atentos,

GESTIÓN DE TRASTEOS PARA GALPONEROS

En caso de ser requerido un trasteo para los Operarios proceso técnicos es necesario pedir la solicitud de los trasteos al correo: "myriam.basto@opav.co" con copia a "natalia.sanabria@opav.co". El formato del correo debe ser el siguiente:

Buen día Myriam, espero esté muy bien,

Me permito comunicarte los datos del galponero (área engorde) que tiene previsto ingreso y firma de contrato para el día Martes 15 de junio de 2021, él fue asignado para labores en la granja MIRADOR.

Nombre: (NOMBRE DEL CANDIDATO CON APELLIDOS)

C.C.: 1091060492

Celular: 3107706030

Dirección: Vereda Parra

Muchas gracias por su gestión y colaboración.

INDUCCIÓN

Siempre al momento de la inducción es necesario preparar todos los documentos el día anterior y haber llamado a los candidatos días anteriores para que se encuentren disponibles para ese día.

En esta llamada a los candidatos es necesario especificarles claramente el día de la entrevista junto con la hora, también es necesario recordarles que en el día de la inducción deben traer un cuaderno y lápiz donde puedan anotar, la cedula para hacer el ingreso a la empresa, venir bien presentados (con pantalón largo, camisa y zapatos cerrados) y por último deben traer almuerzo (o dinero) debido a que la inducción se puede alargar y durar las 2 jornadas.

Los documentos necesarios para la inducción serán:

- 1) Normas y hábitos higiénicos.
- 2) Programa de inducción de SST.
- 3) Código de integridad.
- 4) Evaluación de la inducción.
- 4) Pacto colectivo: Únicamente para colaboradores directos.
- 5) Cartilla de inocuidad: Exclusiva para colaboradores de la planta de procesos, quienes trabajarán de manera directa con los alimentos a comercializar.
- 6) Asistencia a capacitación.
- 7) Asistencia a inducción.

ANEXOS



1

Operario proceso técnico

Gerencia: Técnica.

Área: Engorde.

Propósito del cargo: Ejecutar las labores necesarias para la producción de pollo con la calidad e inocuidad requerida de acuerdo a los estándares, protocolos y políticas de la Compañía, en pro de un resultado zootécnico óptimo, rentable y acorde a las necesidades comerciales.

Responsabilidades:

- Ejecutar los procedimientos estandarizados para la granja de engorde: Control de ingresos, orden, limpieza y desinfección de todas las zonas de la Unidad, tratamiento de agua, manejo de mortalidad y residuos, control integrado en plagas, vacunación, insumos veterinarios, etc.
- Desarrollar las labores de alistamiento para garantizar la óptima recepción del pollo.
- Suministrar agua y alimento en cantidad y calidad suficientes durante todo el ciclo productivo según indicaciones técnicas.
- Garantizar y monitorear el confort y la salud del ave según indicaciones técnicas de acuerdo a la edad del pollo.

Requisitos mínimos:

Educación: Básica primaria.

Título profesional: No aplica.

Área de experiencia requerida: Labores del campo, operaciones matemáticas básicas.

Conocimientos específicos: Agricultura, avicultura.

Competencias: Trabajo en equipo, flexibilidad, disciplina, energía, sentido de la urgencia, escucha activa.

Operario planta concentrados

Gerencia: Concentrados.

Área: Concentrados.

Propósito del cargo: Realizar las labores diarias dentro de la planta de alimentos con la finalidad de obtener parámetros adecuados de productividad y de calidad del producto.

Responsabilidades:

- Pesar diariamente los insumos requeridos para la premezcla, empacándolos y colocándolos en el lugar asignado para ser agregados al proceso productivo.
- Ordenar diariamente el cuarto de micro mezclas, con el fin de evitar contaminación y deterioro de los insumos, informando cualquier anomalía que suceda durante el proceso.
- Operar los equipos y tableros de control de las diferentes líneas, básculas, equipos para la molienda, mezcla, peletizado y harinado y empacado del alimento.
- Empacar el alimento.
- Colaborar con las actividades de aseo, limpieza, lavado y desinfección de equipos, elementos y áreas de la planta.

Requisitos mínimos:

Educación: De básica primaria a bachiller.

Título profesional: No aplica.

Área de experiencia requerida: Experiencia relacionada, sin experiencia.

Conocimientos específicos: No se requiere.

Competencias: Orientación a resultados, trabajo en equipo, seguimiento de procedimientos e instrucciones, gestión de calidad, dinamismo.

Operario planta procesos

Gerencia: Procesos.

Área: Plataforma, línea de eviscerado, selección, desprese, filete y adobo, cuartos fríos.

Propósito del cargo: Realizar las operaciones requeridas durante el proceso de sacrificio y procesamiento de pollo entero y despresado cumpliendo con los niveles de sanidad, higiene y calidad necesarios para obtener un producto que cumpla con los requisitos del cliente.

Responsabilidades:

EN PLATAFORMA:

- Descargar camiones de pollo vivo.
- lavar y desinfectar huacales y vehículos
- colgar pollo vivo
- transportar huacales
- Revisar los animales mal sacrificados por el equipo automático
- Contar pollo vivo
- Ajustar condiciones de operación en equipos de aturdido, matanza, escaldado y desplumado.

LINEA DE EVISCERADO:

Realizar todas las operaciones necesarias para convertir el pollo desplumado y sin patas en canales: colgando, extrayendo cloacas, cortando cavidad. eviscerando, extrayendo hígados, separando grasa, separando mollejas, pelando mollejas, inspeccionando y puliendo.

EMPAQUE DE VISCERAS:

- Revisar las patas y cabezas asegurando que estén aptas para el consumo
- Revisar las condiciones de limpieza, tamaño y forma de los hígados, corazones y mollejas
- Retirar los desechos que puedan tener las vísceras asegurando que las que sean empacadas cumplan con las especificaciones de calidad
- Surtir la maquina empacadora de vísceras corriente teniendo en cuenta que cada tolva contenga las cantidades requeridas para el empaque por bolsa.
- Empacar las vísceras como hígado, corazón y molleja en bandeja, bolsa y a granel de acuerdo al peso establecido.
- Empacar las vísceras ordinarias asegurando que cada empaque contenga el peso establecido por bolsa.
- Cumplir con la entrega oportuna del producto terminado.

ADOBO:

- Colocar el producto en canasta y trasladarlo a la bascula para su ingreso a cuartos.
- Recibir y contar el pollo
- Seleccionar por peso y calidad
- Empacar la grasa en bolsa con cinco kilos cada una.
- Cortar el almiscle y revisar calidad del pollo.
- Extraer los pulmones y lavar la pistola con agua caliente
- Realizar el corte del cogote, debe estando pendiente que el pollo no lleve buches y empacando los cogotes en bolsa por cinco kilos cada una.
- Adobar las carcazas de pollo.
- Contar el producto, verificando que la canasta vaya para el lugar solicitado (medellin, cali o pereira) con su respectiva cantidad.
- Colocar la funda a la canasta, contando y colocando la fecha para su respectivo destino.
- Enviar los residuos de almiscle que se llevan para la pieza de descarte.
- Remisionar el producto
- Reclasificar el pollo que sale de los cuartos
- Apoyar el área del despresado

DESPRESADO:

- despresar el pollo entero
- Colocar las presas en la banda de despresado y/o en canastas para su empaque posterior.
- Seleccionar las presas con optima calidad.
- Empacar productos en bandeja
- Empacar productos en bolsa
- Sellar los pedidos que van en las bandejas mas grandes.
- Transportar producto hacia y desde las zonas de armado de bandejas.
- Suministrar las canastas necesarias para la operación en la zona
- Embalar bandejas, bolsas y cajas en canastillas
- Tenderizar producto
- Verificar la mezcla y funcionamiento de las maquinas de marinado.
- Marcar y colocar sticker
- Ubicar adecuadamente las presas de pollo para el óptimo funcionamiento del IQF. (solo aplica para pereira).

DESHUESADO:

- Separar carne del hueso, la piel y la grasa para producir filetes.
- Abrir los filetes en forma de corazón para producir chuletas
- Separar grasa y piel para producir referencias light.
- Armar productos tat y popular a partir de recuperación de presas imperfectas
- Transportar producto hacia zona de deshuese y desde esta hacia cuartos

CUARTOS FRIOS

- Ingresar producto a la pesa
- Enviar el producto por la banda para el cuarto frío
- Recibir y arrumar por referencias, en cuartos fríos .
- Clasificar pollo entero en rangos
- Mantener los cuartos limpios.
- Verificar las cantidades y el estado del empaque en las canastas

Requisitos mínimos:

Educación: Educación media o bachiller.

Título profesional: No aplica.

Área de experiencia requerida: Funciones operativas, construcción.

Conocimientos específicos: Bioseguridad, conocimientos no requeridos.

Competencias: Habilidad psicomotriz, capacidad de atención y concentración, dinamismo, orientación al cliente interno, orientación a resultados de calidad.



GESTIÓN HUMANA



Guía de entrenamiento para pasantes de Psicología Operadora Avícola Colombia S.A.S.
Proyecto presentado por: Harold Andrés Gil Carrillo, UPB Psicología