

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA A CANDIDATOS A LABORAR EN LA
EMPRESA CAMPOLLO S.A POR MEDIO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS.

LEIDY JOHANNA PRADA SARMIENTO
EN LA MODALIDAD DE PASANTIA PARA OPTAR AL TITULO DE PSICOLOGA

SUPERVISORA
PS. CAROLINA DIAZ ROMERO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGIA
BUCARAMANGA 2015

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres pues ellos fueron el primer cimiento para la construcción de mi vida personal, académica y entre poco profesional, sentaron en mi la base de la responsabilidad, compromiso y honestidad, son ellos los que me motivaron a dar mis primeros pasos y desde ese momento no me han dejado sola en mi camino por obtener mis logros. Agradezco por la ayuda a mis maestros, compañeros, y cada persona que conocí a lo largo de este ciclo ya que me otorgaron parte de sus conocimientos. Agradezco a mis amigos y personas que hicieron y hacen parte de mi vida, a los que siguen conmigo gracias por su granito de arena, sigo teniendo las más grandes vivencias y con los que se fueron también gracias ya que me dieron las más grandes lecciones y cada uno aportó para ser la persona en formación que soy. Agradezco a la Universidad donde inicié con mi proyecto profesional, al principio me aportó orientación en lo que deseaba hacer, donde empecé a descubrir quién era en realidad Leidy Prada y que era lo que quería para su vida, la que sin lugar a duda me reitero el por qué escogí psicología y no otra carrera, al igual que todos también enriqueció mi conocimiento académico y no solo eso me brindó la oportunidad de tener grandes amigos, de esos que son inolvidables y que no se quedaron solo siendo compañeros de carrera, los que siguen estando conmigo en cada momento importante de mi vida. Agradezco a la empresa Campollo S.A la que me permitió vivenciar parte de lo que será mi vida después de culminar la universidad, ya que me brindó oportunidades incomparables durante todo mi proceso y antes de todo esto ni pensaba que fuera posible que algún día si quiera me encontrara con ellas, donde se dio la circunstancia de conocer personas, situaciones y un sin mundo de experiencias las cuales me ayudaron a enriquecer mi conocimiento profesional y personal, pero sobre todo gracias porque en estos seis meses de práctica pude conocer mi propio potencial y mis propias capacidades.

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN	4
2. ABSTRACT	5
3. INTRODUCCIÓN	6
3.1 Contextualización de la empresa	6
3.2 Justificación	6-7
3.4 Objetivo General	7
3.5 Objetivos Específico	7
4. MARCO TEORICO	8-13
5. METODOLOGÍA	14
5.1 Participantes-sujetos	14
5.2 Instrumentos-recursos	14-16
5.3 Procedimiento	16-18
6. RESULTADOS	18-27
7. DISCUSIÓN	28-29
8. CONCLUSIONES	30
9. RECOMENDACIONES	30-31
10. REFERENCIAS	32-33
11. ANEXOS	34

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: EVALUACIÓN PSICOLÓGICA A CANDIDATOS A LABORAR EN LA EMPRESA CAMPOLLO S.A, POR MEDIO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS.

AUTOR: LEIDY JOHANNA PRADA SARMIENTO

FACULTAD: PSICOLOGÍA

DIRECTOR: CAROLINA DIAZ ROMERO

RESUMEN: Se ha llegado a conocer que las personas son el recurso más importante que tienen las organizaciones hoy en día, ya que el poder adquisitivo de tecnología y maquinaria está al alcance de todas las empresas con el presupuesto económico suficiente para dicha adquisición. Por esto el proceso de reclutamiento y selección de personal juega un papel primordial para poder vincular a la empresa los mejores prospectos para ocupar un cargo determinado, con las características, valores, competencias y habilidades necesarias para el cumplimiento eficaz de las labores correspondientes a su puesto. En el proceso de Pasantía en Campollo S.A se hizo el reclutamiento y la selección de personal de 359 personas, utilizando para el reclutamiento del personal interesado la herramienta de Internet, y en el proceso de selección una vez postulados los candidatos que cumplieran con los requisitos exigidos para el cargo, se utilizó la entrevista, pruebas psicológicas como el WARTEGG, el 16 PF y VALANTI. Para poder así completar la selección y la vinculación del personal correcto para el enriquecimiento y crecimiento de la organización, de acuerdo con los parámetros establecidos previamente para cada puesto.

PALABRAS CLAVES: Reclutamiento y Selección de personal, Competencias, Habilidades, Valores, Organización.

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: PSYCHOLOGICAL EVALUATION OF THE CANDIDATES THAT
APPLY FOR A JOB IN CAMPOLLO S.A

AUTHOR LEIDY JOHANNA PRADA SARMIENTO

FACULTY: FACULTY OF PSYCHOLOGY

DIRECTOR: CAROLINA DIAZ ROMERO

ABSTRACT: It has come to know that people are the most important resource that organizations have today. Because the purchasing power of technology and machinery is available to all companies with the enough financial budget for this purchase. For this reason the process of talent acquisition plays a key role in the companies, cause is the responsible to obtain the best prospect with the right characteristics, values, skills and abilities necessary for the development of the specific charge. During the internship at the company Campollo S.A, it has been made, the talent acquisition, first by posting in the Internet the job profile, and then in the process of selection of the staff, interviews and test like WARTEGG, 16 PF (Personality Questionnaire) and VALANTI (Values and antivalues). To thereby complete the selection and linking the right people for the enrichment and growth of the organization, according to the parameters set for each position.

KEY WORDS: Talent acquisition, Competences, Values, Abilities and Organization.

INTRODUCCIÓN

3.1 Contextualización de la empresa

Campollo S.A es una compañía Colombiana especializada en la producción, procesamiento y distribución de carne de pollo, Es una de las empresas más importantes del sector avícola en Colombia, actualmente produce, procesa y comercializa productos y subproductos a base de carne de pollo. Cuenta con más de 2000 empleados los cuales conforma un equipo interdisciplinario profesional y altamente calificado para las diferentes etapas del proceso. Ésta compañía cuenta con granjas propias para la producción de pollo, planta de incubación, planta de concentrados, planta de harinas, planta de beneficio y planta de carnes frías apoyadas en una red propia de transporte acondicionado para cada etapa del proceso.

3.2 Justificación

A lo largo de la historia se ha visto la evolución que han tenido las empresas, pasando de ser organizaciones donde los recursos humanos estaban en un segundo plano, a ser precisamente ahora los trabajadores la base principal para el rendimiento y efectividad en producción que puede generar la misma empresa. Es por esta razón que el reclutamiento y la selección de personal en una empresa se a vuelto primordial, entendiéndose que adquiriendo el personal adecuado y necesario para puestos específicos, beneficia en una gran medida la organización.

Y que mejor profesional para realizar el correcto proceso, que un psicólogo, el cual se ha formado con teoría suficiente para la interpretación no solo de pruebas estandarizadas y confiables, si no con habilidades para comprender características personales a través de entrevista, y el análisis de los factores externos e internos. Igualmente con bases morales y éticas las cuales proporcionen un correcto obrar y basándose en código deontológicos los

cuales garanticen el bienestar de las personas y el bienestar de la sociedad. Basándose en un modelo basado al desarrollo de competencias.

“el modelo en si apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres subsistemas: selección, para que a partir de la puesta en marcha sólo ingresen personas que tengan las competencias deseadas; evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización; y el fundamental, el desarrollo de las mismas” (Alles. M, 2008, p. 20)

3.3 Objetivo general

Desarrollar las competencias adecuadas para el correcto desempeño en el proceso de selección de personal en la empresa Campollo S.A.

3.4 Objetivos específicos

Reclutar a través de las diferentes bolsas de empleo el personal idóneo para cubrir las vacantes de la Empresa Campollo S.A.

Aplicar y calificar las pruebas psicométricas realizadas a los aspirantes.

Elaborar los informes psicológicos de los candidatos que serán seleccionados.

Realizar la verificación de referencias de los candidatos que sean seleccionados para contratación.

Revisar la documentación requerida por la Empresa del aspirante seleccionado.

4. MARCO TEÓRICO

La frase siguiente describe a la perfección lo que día a día las grandes empresas interiorizan, después de décadas donde a los empleados no se les otorgaba la importancia que realmente merecen.

“Ante la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el gran efecto del cambio y el intenso movimiento en búsqueda de la calidad y de la productividad, se comprueba de manera elocuente en la mayoría de las organizaciones que la gran diferencia, la principal ventaja competitiva de las empresas se deriva de las personas que laboran en ellas” Idalberto Chiavenato citado por Cabrales Salazar (2009).

Es así como ahora las organizaciones se enfatizan en la elaboración de perfiles específicos para los diferentes cargos necesarios dentro de la empresa. Y se empeñan por tener profesionales capacitados con los suficientes valores éticos y morales para sus procesos de captación de nuevos prospectos para la vinculación a sus empresas.

Así el proceso de reclutamiento y selección de personal se ha vuelto una exigencia en casi todas las organizaciones, puesto que permite a través de entrevistas, de pruebas ya debidamente estandarizadas y confiables, escoger entre varios candidatos los más aptos para cumplir el perfil ya antes elaborado para el cargo específico en una empresa. Debido a que “las organizaciones dependen directamente e irremediablemente de las personas, para operar, producir bienes y servicios y alcanzar sus objetivos generales y estratégicos” (Chiavenato, 2002).

El Colegio oficial de Psicólogos de Madrid, creó una Guía técnica y de buenas prácticas En el cual exponen que una buena práctica necesita criterios deontológicos y éticos que garanticen el mejor proceso posible.

“previniendo de situaciones de indefensión en los candidatos (intromisiones en la vida privada, sometimiento a pruebas innecesarias y/o perturbadoras...), costes indebidos a los empleadores (abandonos o incorporaciones inadecuadas), e intromisiones de personas incompetentes en el ejercicio

profesional de la actividad” (Castaño Collado, López Montalvo & Prieto Zamora. 2011, pág. 5).

El proceso de reclutamiento y selección de personal se entiende como la toma de las mejores decisiones que favorezcan a la organización según las necesidades y objetivos específicos de cada empresa.

“organización cuyos objetivos específicos incluyen la obtención de beneficio económico sobre los recursos invertidos; y en cuya estructuración, se incluye la presencia de trabajadores con relaciones reguladas por las legislaciones laborales” (Castaño Collado, López Montalvo & Prieto Zamora. 2011, pág. 7).

Así, citando a Cuervo García et al. (1994) el reclutamiento es definido como:

“el proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente, de modo que sea posible una posterior elección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos; teniendo en cuenta que el primer paso para atraerlos reside en conocer la empresa y sus necesidades” (citado por Editorial Vértice, 2007, p. 3).

La selección, se entiende como

“el procedimiento cuya finalidad es dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el correcto desempeño del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, al escoger aquellas que no se acerquen a su perfil” (Montes & González, 2010, p. 46).

Ahora bien, hay que dejar claro que este proceso no se rige por las opiniones subjetivas de los realizadores del reclutamiento y selección, si no que se rige por una serie de pruebas psicológicas ya estandarizadas y con credibilidad comprobada. En este caso particularmente se implementaron las pruebas conocidas como el 16 Pf, Valanti, Wartegg. Las cuales se encuentran entre las denominadas pruebas de personalidad, escala de valores y prueba proyectiva respectivamente.

El 16PF, es una de las pruebas de personalidad más utilizadas en psicología donde normalmente se implementa cuando se necesita crear un perfil del sujeto a analizar. “En el ámbito de la psicología del trabajo o selección de personal, el 16PF tiene una larga historia de estudios destinados a descubrir los perfiles más adecuados para diferentes perfiles profesionales, así como para el estudio de otros factores como el “potencial de liderazgo”. (Consejo general de colegios oficiales de psicólogos. pág. 4).

Por su lado el Test de WARTEGG, es un test proyectivo que se implementa con gran frecuencia en la selección del personal, el cual consiste en 8 cuadros diferentes que representan 8 situaciones vitales que el individuo debe resolver.

Por Ultimo, la escala de valores y antivalores VALANTI, se emplea en gran medida al igual que las dos anteriormente mencionadas, en la selección de personal. “tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems. Mide el juicio ante una situación que se le plantea desde el deber ser. El tener que hacer una elección forzosa, lleva a que la persona elija los valores prioritarios para ella e intenta mostrar el sistema de creencias que apoya su posición valoral” (Escobar, Octavio. 2001. Pág. 3).

A través del lenguaje verbal y corporal, podemos visualizar muchas actitudes y aptitudes que por medio de pruebas psicotécnicas quizás no se evidencien de igual manera, así mismo confirmar los resultados que las pruebas aplicadas arrojan esta herramienta es

quizás la de más importancia en todo el proceso de selección de personal según Martha Alles quien define la entrevista como:

“una serie de preguntas destinadas a explorar de qué manera se presentan en el entrevistado las competencias que requiere la posición a cubrir” (Martha Alles, 2009.p.186)

La globalización ha traído consigo muchas oportunidades de crecimiento y de aprendizaje, hoy en día Internet brinda una gran variedad de pruebas donde los empleados y empleadores interesados pueden encontrar su oportunidad laboral.

“no cabe duda que las nuevas tecnologías de la información (TI) tienen una incidencia directa en la gestión empresarial y, concretamente, en la gestión de los recursos humanos, o si se prefiere, gestión de fuerza de trabajo” (Blanch & Brunet, 1999).

Y así como ya se había anticipado por pensadores como los anteriormente citados, la sociedad gira ahora entorno de las nuevas tecnologías, y es a través de páginas especializadas en encontrar y ofertar trabajo, donde se realiza el mayor proceso de reclutamiento de personas aptas para la posterior selección de personal. Blanch y Brunet (1999), citando a Eduardo Bericat, ya lo habían visualizado.

“la informática y las telecomunicaciones son las nuevas tecnologías que mayores y más amplios impactos van a tener sobre la sociedad. Tan grandes que ya parece justificado hablar de un nuevo modelo de sociedad, habitualmente denominado sociedad de la información o sociedad de la comunicación. Dada la mediación total que establecen los procesos informativos y comunicativos en las estructuras societarias, los efectos directos de estas tecnologías supondrán tan solo una pequeña parte del conjunto de los efectos indirectos o derivados. Es por esto que,

hasta ahora, tan solo hemos sido capaces de intuir y de sobrecogernos ante la magnitud de los cambios que parecen traer el inmediato porvenir”. (Blanch & Brunet, 1999).

Así una vez se ha captado y revisado los currículos de los interesados por el puesto ofertado, a través del reclutamiento, se llega a la segunda fase, efectuar la selección de personal, de los candidatos óptimos para el desenvolvimiento de las actividades del puesto ofrecido. En este proceso de selección, la entrevista juega quizás el papel más importante para recolectar información acerca de la persona, de sus triunfos, sus trabajos anteriores, sus habilidades y competencias, su habilidad comunicativa y verbal y quizás también la primera impresión de sus valores. Por esto es tan importante que los profesionales a cargo de este proceso sean personas integrales con valores éticos y morales, que permitan la imparcialidad y que estén velando siempre por el bienestar de los participantes así como por el bienestar de la organización. Se han establecido códigos deontológicos para guiar a la buena práctica a los profesionales. Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal expone que:

“el propósito global de la práctica como psicólogo profesional es desarrollar y aplicar principios, conocimientos, modelos y métodos psicológicos de forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y eficacia de los individuos, grupos, organizaciones y sociedad” (Castaño Collado, López Montalvo & Prieto Zamora. 2011. pág. 9).

Como profesionales, siempre se ha de garantizar

“La evitación de daños como principio que fundamenta la ética profesional de los psicólogos, implica la obligación de amparar a las personas con características de fragilidad psíquica que puedan estar presentes en los procesos de R&S. El principio de

la responsabilidad implica no solo proporcionar garantías de calidad sobre los recursos y el proceso (incluyendo en esa responsabilidad la de las actuaciones de los colaboradores), sino también extenderla a las consecuencias del proceso sobre todas las partes intervinientes.” (Castaño Collado, López Montalvo & Prieto Zamora. 2011, Pág. 11)

Por último, el papel que el psicólogo organizacional juega en la modernidad, debe ir al mismo ritmo de la sociedad, teniendo siempre presente la época económica, social y tecnológica en la que se está desarrollando. “El rol del psicólogo organizacional y del trabajo va estrechamente relacionado con las demandas del entorno” (Correa, 2013, pág. 40).

Por esta razón no solo debe estar al tanto de las actualizaciones de su área específica, si no debe tener conocimientos de todo lo que su entorno demanda, lo que contribuye a la estructuración de un pensamiento más analítico. “se considera actualmente que el psicólogo organizacional y del trabajo debe tener habilidades para planear y ejecutar actividades que integren los objetivos organizacionales con los de los colaboradores, para que de esta forma se conformen equipos de alto rendimiento. (Correa, 2013. Pág. 41).

5. METODOLOGÍA

5.1 Participantes-sujetos:

Durante el proceso de la pasantía en la empresa Campollo S. A se logró seleccionar y evaluar a 359 empleados, los cuales aplicaban para las diferentes dependencias de la

compañía las cuales se pueden clasificar en: Planta beneficio, Incubación, Concentrados y Granjas Santander, Planta Beneficio Caribe, Granjas Manantiales, Área Comercial y Área Administrativa (Bucaramanga, Yopal, Barrancabermeja, Bogotá, Medellín, Cartagena, Aguachica, Barranquilla, Oficina principal).

5.2 Instrumentos-Recursos:

Los instrumentos que se utilizaron para realizar la selección del personal en la empresa Campollo S. A., durante el proceso fueron los siguientes:

TEST DE WARTEGG

Es uno de los denominados, Test Proyectivos. Ideado por Erihg Wartegg en 1930 y adaptado por C. Biedma y Pedro D. Alfonso en 1960. Consiste en una hoja con 8 cuadros en blanco, los cuales representan 8 situaciones vitales que el individuo deberá resolver. Su administración puede ser de tipo individual o colectiva a diferentes poblaciones (niños, adolescentes y adultos), el desarrollo de la prueba tiene una duración aproximadamente de 25 a 45 minutos, tiene como objetivo el análisis de aspectos dinámicos de la personalidad como: posicionamiento frente al medio; relacionamiento interpersonal; manejo de ansiedades y frustraciones; expectativas, ambiciones y proyecto de vida; utilización de la energía vital para el logro de objetivos; comprensión o descripción de facilidades o dificultades en procesos cognitivos de análisis, asociación y síntesis y afiliación o rebeldía frente a las normas compartidas institucionalmente.

INVENTARIO DE PERSONALIDAD PARA VENDEDORES (IPV)

Creada en 1977, su adaptación al español la realizó TEA ediciones S. A., se administra de manera individual o colectiva a adolescentes y adultos con nivel cultural básico, tiene una duración aproximada de 40 minutos, evalúa 10 rasgos de la personalidad relacionados con las ventas (comprensión, adaptabilidad, control de sí mismo, tolerancia a la frustración,

combatividad, dominio, seguridad, actividad, y sociabilidad), los elementos que componen el IPV no se presenta bajo la forma de una pregunta breve si no son situaciones verdaderas en las cuales el individuo elige de entre varias respuestas, son situaciones de la vida diaria, la elección de respuesta no es del tipo si/no o verdadero/falso, sino que propone tres opciones de solución al problema planteado por la situación.

TEST DE PERSONALIDAD DE 16 FACTORES (CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD) 16PF.

Creada por R.B. Cattell., su adaptación al español se realizó en 1975 por la Sección de Estudios de TEA Ediciones S. A., se puede administrar de forma individual o colectiva a adolescente y adultos con un nivel cultural equivalente al de la enseñanza media, tiene una duración variable de 45 a 60 minutos y una validez entre 0,90 y 0,96. El cuestionario de Personalidad de 16 factores es un instrumento de valoración objetiva, elaborado mediante investigación psicológica con el fin de ofrecer en el menor tiempo posible una visión muy completa de la personalidad, está diseñado para ser aplicado a sujetos de 16 años en adelante, evalúa 16 rasgos de primero orden y cuatro de segundo orden de la personalidad (sizotimia/afectotimia, inteligencia baja/inteligencia alta, poca fuerza del ego/mucha fuerza del ego, sumisión/dominancia, sobrio/entusiasta, poca fuerza del superego/ mucha fuerza del superego, tímido/atrevido, realista/sensible, confiable/suspica, práctico/imaginativo, sencillez/astucia, adecuación imperturbable/tendencia a la culpabilidad, conservador/analítico, adhesión al grupo/autosuficiencia, baja integración/mucho control de su autoimagen, poca tensión energética/mucha tensión energética).

CUESTIONARIO DE VALORES Y ANTIVALORES (VALANTI).

Elaborado por Ps. Octavio Escobar Torres, se puede aplicar de forma individual o colectiva, la prueba está dirigida a evaluar a personas con un nivel educativo mínimo de octavo grado, aunque no tiene tiempo límite, el requerido para su solución es de 15 minutos en promedio, está compuesto por 30 frases apareadas (ítems), este cuestionario presenta una media de 50

y una desviación de 10. El cuestionario se presenta en un formato no reutilizable. Y su calificación es realizada a través del programa Excel con la hoja Valanti.xls.

COMPUTRABAJO, UNMEJOREMPLEO, BOLSA DE EMPLEO SENA

Páginas Virtuales utilizadas como herramienta en la empresa Campollo S.A para realizar la publicación de las diferentes vacantes dependiendo del requerimiento de las diferentes ciudades, logrando de esta manera el reclutamiento del personal.

5.3 Procedimiento:

El objetivo de este es establecer la secuencia ordenada que se debe seguir para el óptimo proceso de reclutamiento y selección de personal, para las vacantes de los diferentes departamentos de la organización. A continuación se presentan las fases en orden para la ejecución del proceso de reclutamiento y selección.

Primera etapa: Reclutamiento talento humano

El reclutamiento de candidatos para suplir la necesidad de las vacantes propuestas se puede realizar de dos maneras: reclutamiento interno, el cual se da por medio de las mismas personas que laboran dentro de la empresa, después de hacer el requerimiento de la vacante, la misma área que la solicita postula algún candidato interno que cumpla con el perfil, requerimientos y competencias necesarias para el cargo, seguido de esto se da una evaluación de Desempeño laboral y psicológico.

El reclutamiento externo se realizara por medio de Páginas web (bolsas de empleo), correos, Publicación por emisoras, Base de datos creada en el área de Talento Humano:

- a) Banco de Hoja de Vida o base de datos que existe en el área de Talento Humano.

b) Bolsa de empleo del SENA, COMPUTRABAJO.

c) Medios masivos de comunicación como aviso por periódico local, Internet, radio.

Para cada vacante se reclutaran la cantidad de personas necesarias para iniciar la selección de personal, teniendo en cuenta todos los requisitos que la empresa solicita, dado que si no se cumple con muchas hojas de vida y es necesario cubrir la vacante en el tiempo menos posible la persona que más se acerque al perfil, se evalúa, dependiendo de los resultados la empresa se encargara de darle un entrenamiento según el cargo

Segunda etapa: selección del talento humano

1. Publicación de la vacante, posteriormente la presentación del personal con su correspondiente Currículo Vitae o carta de presentación cuando eran enviados directamente desde la dependencia donde se presentaba la necesidad.

2. Selección de Currículos vitae recibidos a través del correo electrónico y/o físicamente, identificando aquellos que cumplieran con el perfil o a las condiciones solicitadas por parte de cada una de las áreas de la empresa Campollo S. A.

3. Se contactaba el personal directamente para la aplicación de la batería de pruebas en la Oficina principal.

4. El personal ingresaba a la aplicación de la batería de pruebas donde se les daba las instrucciones a seguir y la explicación de cada instrumento que debían aplicar seguido de esto se les daba el tiempo correspondiente que duraba cada prueba.

5. Al finalizar la aplicación el personal entregaba los test aplicados e inmediatamente se realizaba el informe individual psicológico de cada uno de ellos ya fuesen enviadas las pruebas por correo o presenciales, finalmente se procedía cada uno de los pasos de contratación y vinculación de cada uno de los seleccionados.

6. RESULTADOS

Durante los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre, Enero se evaluaron aproximadamente 359 personas en total, A continuación se realizara la presentación del proceso de selección que se llevó a cabo con un tiempo promedio para cubrir la vacante de 3 días.

Mes Septiembre

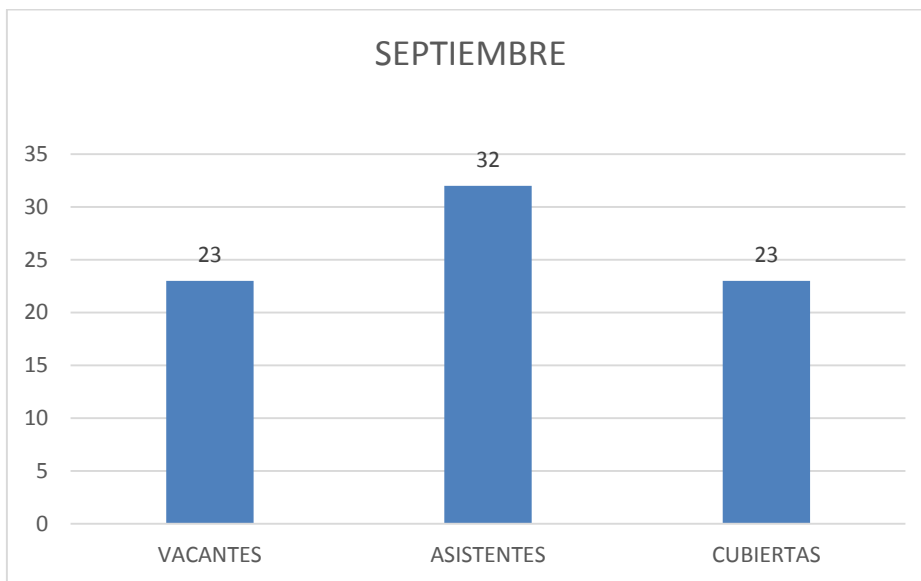


Figura 1. Vacantes, asistentes y vacantes cubiertas del mes Septiembre del 2014.

Durante el mes de Septiembre se presentaron 32 aspirantes para las 23 vacantes requeridas por la empresa. Los 23 procesos fueron satisfactorios.



Grafica 2. Se muestra las vacantes cubiertas por cargos en el mes de Septiembre

Mes de Octubre

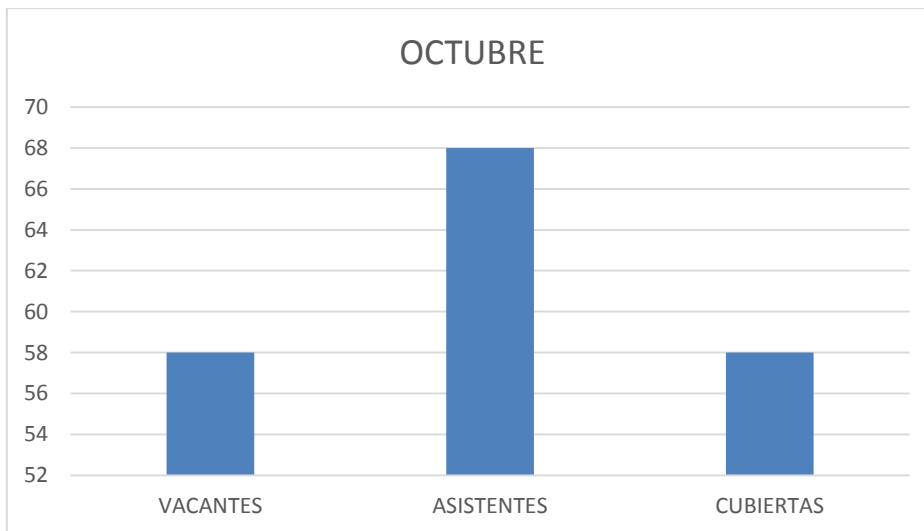


Figura 3. Vacantes, asistentes y vacantes cubiertas del mes Octubre del 2014.

Durante el mes de Octubre se presentaron 68 aspirantes para las 58 vacantes requeridas por la empresa. Los 58 procesos fueron satisfactorios.

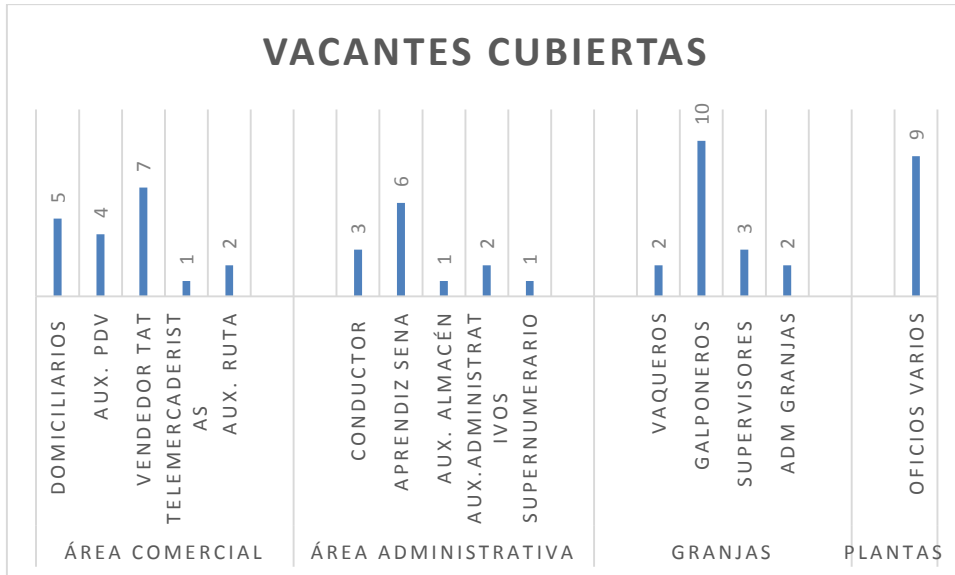


Figura 4. Vacantes cubiertas por cargos en el mes de Octubre

Mes Noviembre

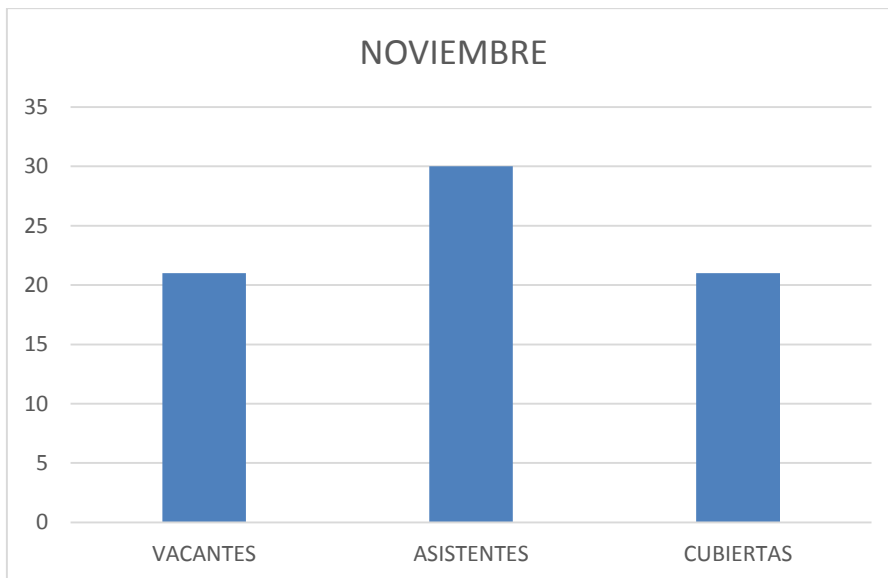


Figura 5. Vacantes, asistentes y vacantes cubiertas del mes Noviembre del 2014.

Durante el mes de Noviembre se presentaron 30 aspirantes para las 21 vacantes requeridas por la empresa. Los 21 procesos fueron satisfactorios.

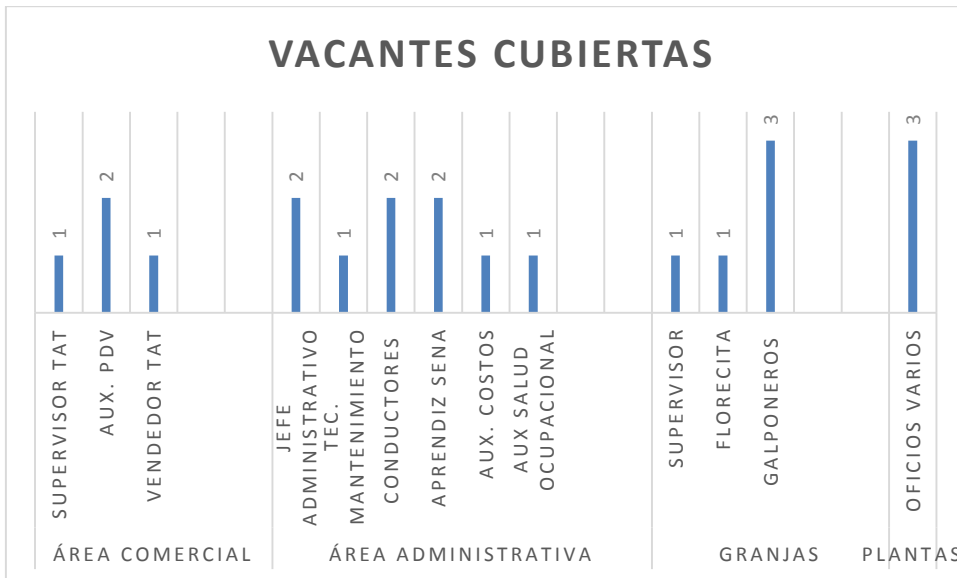


Figura 6. Vacantes cubiertas por cargos en el mes de Noviembre

Mes Diciembre

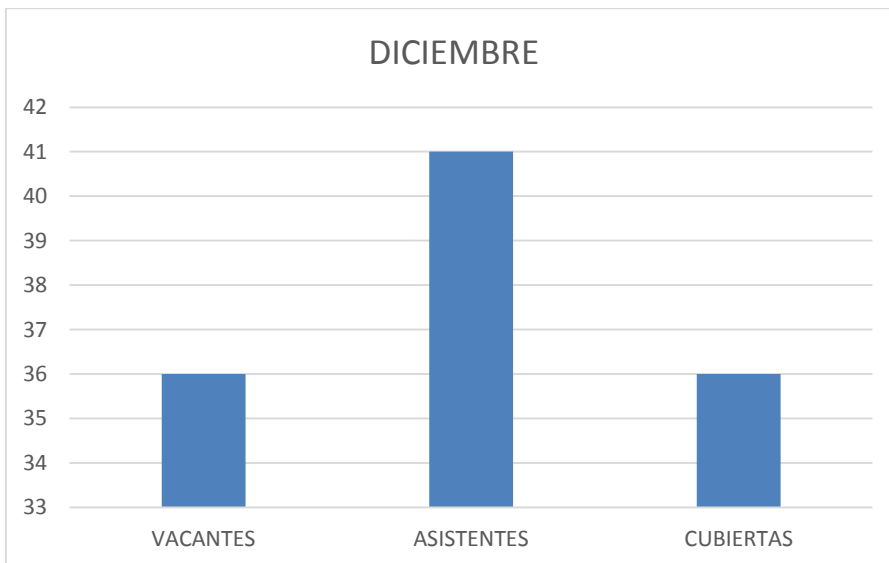


Figura 7. Vacantes, asistentes y vacantes cubiertas del mes Diciembre del 2014.

Durante el mes de Diciembre se presentaron 41 aspirantes para las 36 vacantes requeridas por la empresa. Los 36 procesos fueron satisfactorios.

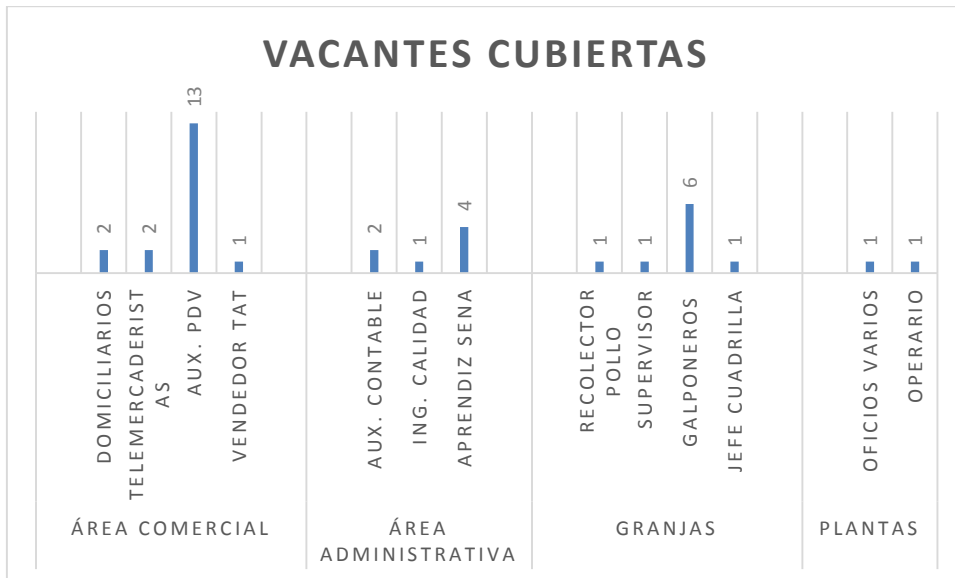


Figura 8. Vacantes cubiertas por cargos en el mes de Diciembre

Mes Enero

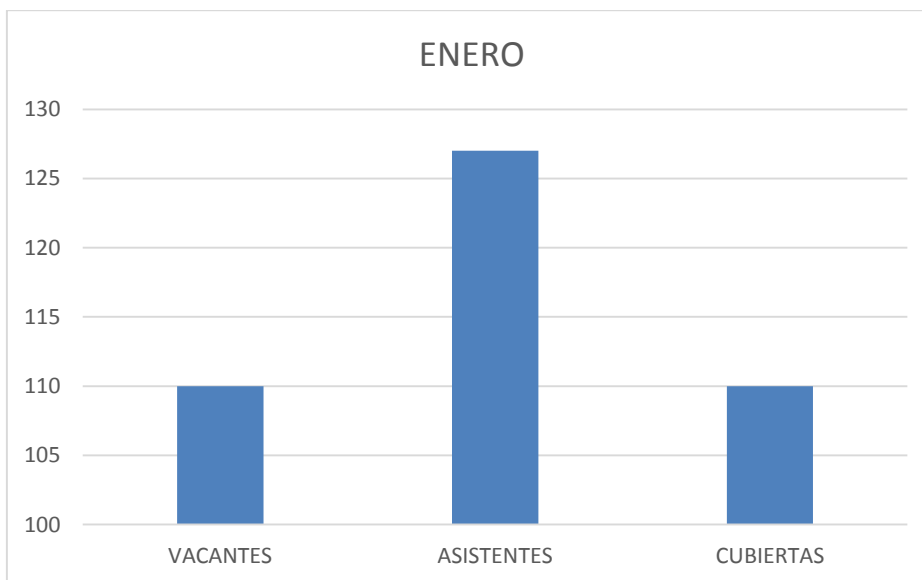


Figura 9. Vacantes, asistentes y vacantes cubiertas del mes Enero del 2015.

Durante el mes de Enero se presentaron 127 aspirantes para las 110 vacantes requeridas por la empresa. Los 110 procesos fueron satisfactorios.



Figura 10. Vacantes cubiertas por cargos en el mes de Enero

Mes Febrero

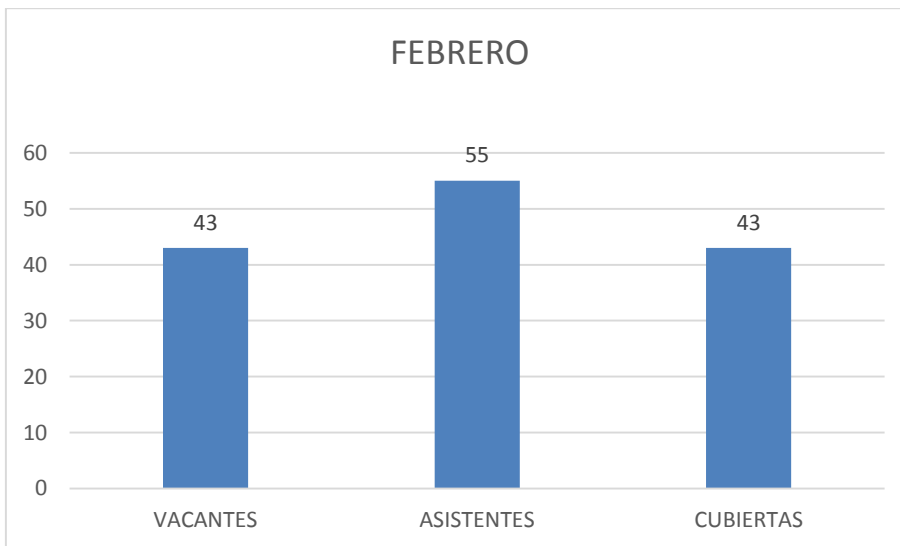


Figura 11. Vacantes, asistentes y vacantes cubiertas del mes Febrero del 2015.

Durante el mes de Febrero se presentaron 55 aspirantes para las 43 vacantes requeridas por la empresa. Los 43 procesos fueron satisfactorios.

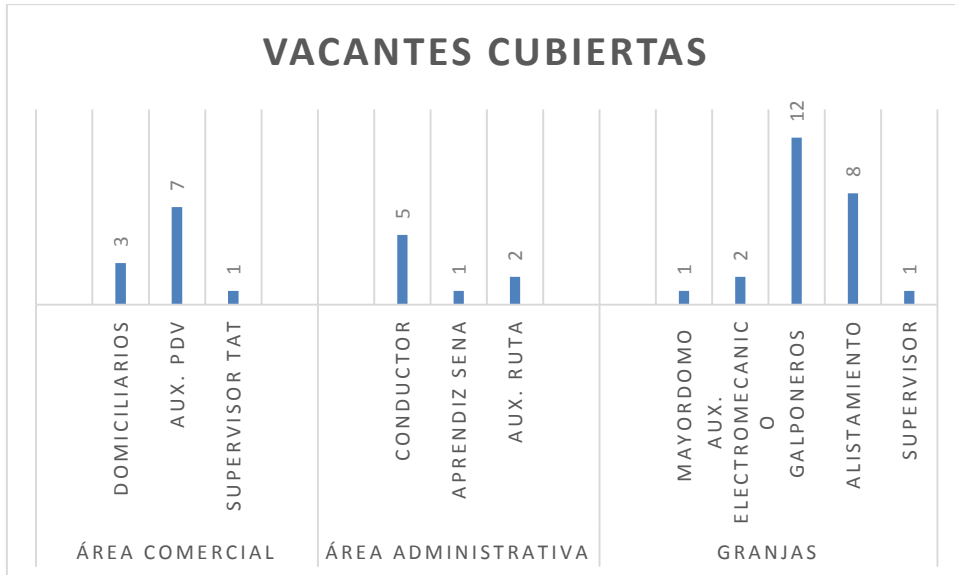


Figura 12. Vacantes cubiertas por cargos en el mes de Febrero

Mes Marzo

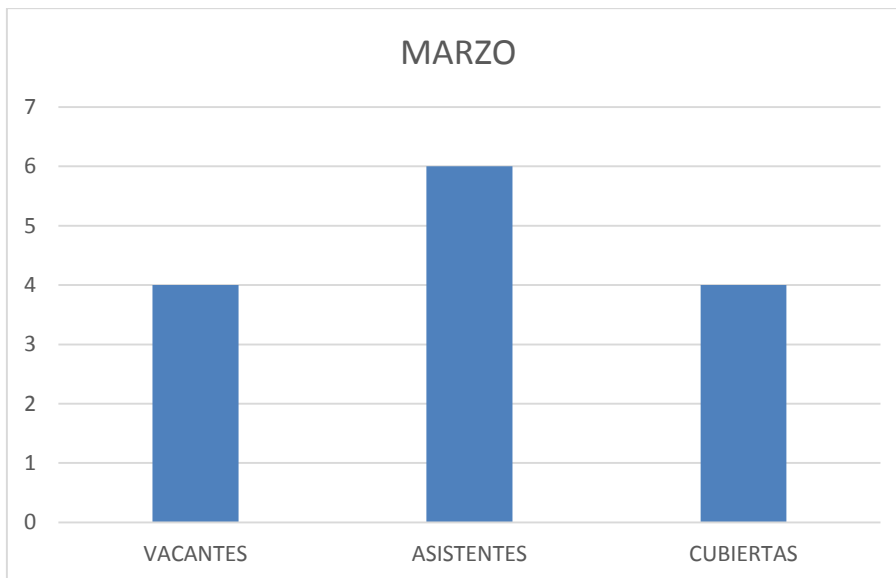


Figura 13. Vacantes, asistentes y vacantes cubiertas del mes Marzo del 2015.

Durante el mes de Marzo se presentaron 6 aspirantes para las 4 vacantes requeridas por la empresa. Los 4 procesos fueron satisfactorios.

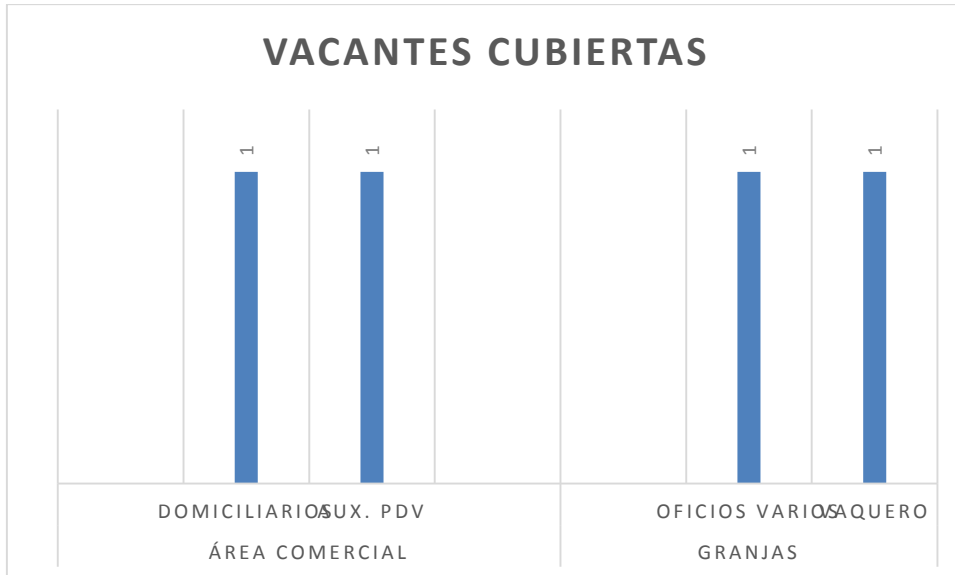


Figura 14. Vacantes cubiertas por cargos en el mes de Marzo

En la Empresa Campollo S.A el departamento de Talento Humano, es el encargado de llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal, sin embargo la organización no cuenta con una psicóloga de planta, es por esto que la labor es delegada a la pasante de psicología, siguiendo como lineamiento los manuales de procedimientos ya establecidos.

De los resultados obtenidos se puede observar que durante los meses (Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre, Enero, Febrero, Marzo) se dio un cubrimiento del 100% de las vacantes requeridas por las diferentes áreas de la empresa. De los resultados igualmente se puede evidenciar que se cuenta con gran demanda para el área administrativa, que para el área de las plantas o granjas.

A partir del mes de Enero la demanda de vacante por parte de la Empresa incremento debido a la inclusión de doble turno en la Planta de Beneficio Santander, por lo tanto en el mes de Octubre se presentaron 127 aspirantes para los cargos comerciales, administrativos de los cuales 70 aplicaban para el cargo como operarios en la planta de los cuales fueron seleccionados 57. Entre los cargos comerciales se encontraban Auxiliares punto de venta,

supervisores TAT, Telemercaderistas, Domiciliarios, Área administrativa, Conductores, Aprendiz Sena, Auxiliares de Ruta, Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Auxiliar Contable, Auxiliar Talento Humano, Supervisor, Técnico Electromecánico, Auxiliar Laboratorio, Coordinador Técnico, Supervisor Bioseguridad, Auditora, Veterinario, Ingeniero Calidad, Técnico Mantenimiento, Granjas, Recolector de pollo, Galponeros, Oficios Varios, Plantas, Operarios, Oficios varios.

Las respuestas más frecuentes en Wartegg eran: Actitud de servicio, múltiples capacidades para hallar soluciones, capacidad de involucrarse en múltiples actividades, capacidad para asumir responsabilidades, conocer sus propias limitaciones y potencialidades, objetivo, racional, realista, dinámico, asertivo, facilidad para canalizar energía.

Las respuestas más frecuentes en 16 PF eran: Capacidad de adaptación, lograr cosas que le parezcan importantes a la persona, tolerancia a las frustraciones, flexibilidad, capacidad para resolver problemas, buen manejo de los retos del día a día, capacidad de enfrentar obstáculos, capacidad para asumir desafíos, capacidad para trabajar bajo presión, éxito en auditoría objetiva, rasgos de personalidad como, ser líder, canalización de la energía, perfeccionista, realizador, responsable, puntual, cumplidor de objetivos, competencias en el área moral, compromiso, apoyo, buena salud mental, capacidad de realizar trabajos de manera metódica, atención al detalle, estabilidad emocional.

Las respuestas más frecuentes en Valanti eran: El área moral se encuentra equilibrada, resaltando la rectitud, compromiso, cumplir deberes, responsable, ligado a la honestidad, confiabilidad, deber, respeto, responsabilidad, sacrificio.

Las respuestas más frecuentes en IPV eran: Disposición general para realizar labores en el área comercial, habilidades receptivas, si cuenta con agresividad comercial, dominio de situaciones, habilidades de adaptación, control de sí mismo, tiene buena administración de su potencial psicológico, tolerancia a la frustración, se sobrepone rápidamente a los fracasos,

capacidad de combatividad, dominancia sobre las personas, capacidad de persuasión, capacidad para relacionarse con los demás, seguridad en sí mismo.

Las respuestas más frecuentes en la entrevista, la cual iniciaba con datos sociodemográficos, Experiencia laboral (Últimos trabajos donde laboro), Aspectos familiares, Dónde vivía, hace cuánto tiempo residía en este lugar, con quién vivía, para saber si el candidato tenía un lugar estable donde vivir y por quién responder, dado que estos indicadores da tranquilidad a la empresa y estabilidad laboral al nuevo empleado, se indagaba si la persona tenía objetivos o metas personales o laborales, ya que indicaba si la persona trabajaba para lograr este objetivo o si el cargo al que estaba aplicando era el adecuado, por último se da el concepto final acerca de lo que surge durante la entrevista, ya sea que la persona continúe o no el proceso de contratación, lo que se obtiene de la entrevista es que la persona conozca como tal las funciones del cargo, todo lo que va a realizar en su labor, las ganancias de trabajar en una empresa estable y saber si se compromete o no con la empresa, normalmente estas entrevistas se realizan solo con operarios.

ACTIVIDADES SÁTELITES

Apoyo en el área de contratación

Manejo del Sistema Uno

Archivo de carpetas

DISCUSIÓN

Durante el proceso de pasantía realizado en la empresa Campollo S.A, se logró cumplir con los objetivos planteados inicialmente, aplicando los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria, se lograron las metas propuestas y acordadas con la organización. Estas fueron lograr el reclutamiento y la selección del personal idóneo para las vacantes existentes para diferentes departamentos de la organización tales como el área comercial, área administrativa, granjas y plantas.

El departamento de recursos humanos, es fundamental para el buen proceso de reclutamiento y selección de personal. El objetivo general de la pasantía fue el desarrollo de competencias adecuadas para el correcto desempeño en el proceso de selección de personal en la empresa Campollo S.A, el cual se logró a través de la implementación de los conocimientos adquiridos previamente, la adecuada asesoría y la adquisición de habilidades en psicóloga organizacional enfocada en el proceso de reclutamiento y selección de personal, aplicando las diferentes baterías psicotécnicas apropiadas. Durante el periodo de pasantía se logró evaluar 359 personas que aplicaron para los diferentes departamentos de la empresa.

En cuanto a los instrumentos para el desarrollo del proceso de selección se implementaron diferentes pruebas psicotécnicas, como el Wartegg y el 16PF, entre otras, las cuales permitieron la identificación de diferentes variables y características personales que eran consideradas en el proceso de selección para la asignación a las diferentes vacantes de acuerdo al perfil requerido. Así, se cubría cabalmente con las vacantes que la organización demandaba, no solo a nivel de Santander, sino también en la zona Caribe.

Por otro lado, para el proceso de reclutamiento masivo se utilizó casi de manera exclusiva las ofertas laborales publicadas en Internet ya que resultaba rápido y efectivo, esto contribuyó con proceso adelantado para alcanzar los objetivos propuestos en el marco de la pasantía. Siendo conscientes de las herramientas tecnológicas que en la actualidad se ofrecen, se debe estar a la vanguardia de dichos medios para incrementar la producción y facilitar los procesos

de reclutamiento para hallar el personal idóneo para los perfiles requeridos en cada una de las vacantes.

Igualmente se evidencio que incentivar a los empleados de la misma empresa a través de promoción de ascensos y apertura de convocatorias, les motiva para mejorar no solo a nivel laboral, si no a proponerse nuevos retos y metas a nivel personal.

Por último, cabe resaltar que el psicólogo organizacional juega un papel fundamental en la modernidad laboral, debe ir al mismo ritmo de la sociedad, teniendo siempre presente la época económica, social y tecnológica en la que se está desarrollando. “El rol del psicólogo organizacional y del trabajo va estrechamente relacionado con las demandas del entorno” (Correa, 2013, pág. 40). Por esta razón no solo debe estar al tanto de las actualizaciones de su área específica, también es fundamental que posea conocimientos de las demandas de su entorno, lo que contribuye a la estructuración de un pensamiento más analítico. “se considera actualmente que el psicólogo organizacional y del trabajo debe tener habilidades para planear y ejecutar actividades que integren los objetivos organizacionales con los de los colaboradores, para que de esta forma se conformen equipos de alto rendimiento”. (Correa, 2013. Pág. 41).

7. CONCLUSIONES

El objetivo general, así como los objetivos específicos se lograron llevar a cabo durante el proceso de pasantía dentro en la empresa Campollo S.A.

Se realizó el apoyo al proceso de reclutamiento y selección de personal de todas las vacantes que la empresa ofertaba, evaluando como proceso de selección a 359 personas.

Así mismo, se logró implementar todos los conocimientos previamente aprendidos durante la educación universitaria, los cuales se fortalecieron a través de la participación en la empresa.

Se realizó el informe de los diferentes procesos llevados y se logró llenar a plenitud las vacantes ofertadas.

8. RECOMENDACIONES

Adecuar el departamento de psicología ya que es de gran importancia dentro del equipo de talento humano pues por este se da la interacción para el ingreso del personal a la empresa.

Actualizar los perfiles y funciones de cada cargo, para dar un óptimo reclutamiento y selección de personal.

Capacitar a los supervisores y/o coordinadores de cada una de las áreas para la realización de las entrevistas a los aspirantes de las vacantes existentes.

Modificar el proceso de inclusión del personal en el área de granjas y plantas ya que solo se manejan pruebas proyectivas y para estas áreas se necesita gente que cumpla con las funciones del cargo, se debe hacer perfiles y tener en cuenta lo que se busca en el área laboral, específicamente galponeros, oficios varios y bodegueras, para evitar la deserción temprana y por consiguiente los gastos que esta inclusión generan en la empresa.

10. REFERENCIAS

Alles, M.A. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación 360°*. Buenos Aires, Argentina. Granica S.A.

Alles. M, (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A

Alles. M, (2008). *Desarrollo del talento humano: Basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A

Blanch. Morell & Brunet Icart. Ignasi. (1999). El reclutamiento de personal en la nueva sociedad informacional. *Revista sociológica*, Universidad de Tarragona. España

Cabrales Salazar, Omar. (2009). La Gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Economicas*. Vol 17(1). 155-178.

Castaño Collado, Lopéz Montalvo & Prieto Zamora. (2011). Guía técnica y de buenas prácticas en Reclutamiento y selección de personal (R&S). Colegio Oficial de psicólogos de Madrid. Recuperado: www.copmadrid.org/webcopm.

Chiavenato, I (2001). *Introducción a la investigación*. Editorial Universal. Maracaibo. Venezuela.

Chiavenato, I (2005). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Thomson. México.

Chiavenato, I (2002). *Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición*. Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.

Consejo general de Colegios oficiales de psicólogos (2010). Código Deontológico.
Recuperado: www.cop.es

Correa Perez, Estefania (2013). Psicología organizacional y del trabajo: Aproximación, historia, conceptual y principales tendencias. Trabajo de grado, Universidad ICESI. Asesor, Gustavo Rengifo.

Escobar, Octavio. (2001). Cuestionario de valores y antivalores VALANTI. Psicologiacientifica.com

Miranda, Martha (2011). Importancia del reclutamiento y selección de personal en la toma de decisiones en las MP y MES. Universidad Veracruzana, Monografía. Asesor: Mtro Carlos Sangabriel Rivera.

Montes, M. y González, P. (2010). Selección de Personal: la búsqueda del candidato adecuado. (Ed 1). España: Ideaspropias Editorial. Recuperado de:
<http://books.google.es/books?id=0jkELJ2nfVC&printsec=frontcover&dq=seleccion+dpersonal&hl=es&sa=X&ei=HfMTU7bWEJSrkQfr5oD4Cg&ved=0CGIQ6AEwBQ>

Recursos Humanos. Selección de Personal. (Ed. 2.0). (2007). España: PublicacionesVértice. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=OolIgbxUs4C&dq=selecci%C3%B3n+personal&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

II. ANEXOS

INFORME PSICOLOGICO.

FECHA:

Nombre Candidato:	Nivel Educativo:
Edad: Sexo:	Cargo: Vendedor TAT
Estado civil:	Área: Comercial-Yopal

INFORME DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

CONCEPTO	RECOMENDACIONES	DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS
SE AJUSTA AL PERFIL	Ninguna recomendación.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Intelectuales: • Competencias Emocionales: • Competencias Sociales: • Competencias Éticas:

FECHA	REVISADO POR	ELABORADO POR
		Leidy Johanna Prada Sarmiento Psicóloga Pasante

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES, REQUISITOS MINIMOS Y COMPETENCIAS LABORALES

I. IDENTIFICACION

Nivel:	Talento Humano
Denominación del Empleo:	Psicóloga Pasante
Dependencia:	Área Administrativa
Cargo Del Jefe Inmediato:	Carmen Cecilia Montoya Nuñez

II. PROPOSITO PRINCIPAL

Desarrollar las competencias adecuadas para el correcto desempeño en el proceso de selección de personal en la empresa.

III. DESCRIPCION DE FUNCIONES ESENCIALES

- Recepción, clasificación y selección de hojas de vida de personal aspirante a las vacantes disponibles en la empresa Campollo

S.A.

- Aplicación de pruebas psicométricas y entrevistas al personal.
- Realizar informes psicológicos individuales de los candidatos.
- Orden de exámenes de ingreso.
- Solicitud y recolección de documentos al personal que continuara con el proceso de ingreso.
- Tapas de ingreso.
- Realizar inducciones, soportes de la capacitación y solicitar visto bueno por parte del coordinador.
- Entrega de papelería que envía el Dpto de talento humano y/o demás dependencias a los empleados y dejar soporte de las entregas.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

- Buena Redacción
- Buena expresión oral
- Requiere alto grado de concentración y decisión
- Juicio crítico y memoria
- Recursivo
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Organización de equipos de trabajo
- Dirección de personal
- Manejo de personal

V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES

- Estudiante de psicología.

VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

Estudio: Universitario (requisito pasantía para finalizar carrera)

Experiencia: Sin experiencia

Nombres y Apellidos:

N° de Cedula:

Firma: