

APOYO A LOS PROCESOS REALIZADOS POR EL ÁREA DE SELECCIÓN DE
OMNICON S.A BOGOTÁ

María Camila Barba Ortega



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FLORIDABLANCA

Noviembre de 2017

APOYO A LOS PROCESOS REALIZADOS POR EL ÁREA DE SELECCIÓN DE
OMNICON S.A BOGOTÁ

María Camila Barba Ortega

Pasantía Organizacional para optar por el título de psicóloga

Carolina Díaz Romero

Asesora de pasantía



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FLORIDABLANCA

Noviembre de 2017

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	13
JUSTIFICACIÓN	15
DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN	16
OBJETIVOS	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	19
MARCO CONCEPTUAL	20
METODOLOGIA	26
PARTICIPANTES.....	26
INSTRUMENTOS	27
Formatos Institucionales	27
Pruebas psicotécnicas.....	28
Instrumentos Electrónicos	30
PROCEDIMIENTO.....	30
Descripción fase de reclutamiento	31
Descripción Fase de Vinculación.....	33
Descripción de apoyo a procesos adicionales	34
RESULTADOS.....	35
DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	50

Lista de Tablas

Tabla 1 Requisiciones e indicadores de selección en el periodo Mayo a Agosto de 2017.....	35
Tabla 2 Procesos de selección realizados entre mayo y junio de 2017.	36
Tabla 3 Procesos de selección realizados entre julio y agosto de 2017.....	37
Tabla 4. Procesos de selección realizados entre septiembre y octubre de 2017.....	38
Tabla 5 Procesos de selección realizados en el mes de Noviembre de 2017.....	39
Tabla 6. Proceso de selección backup realizados entre mayo y agosto de 2017.	40

Lista de figuras.

Figura 1. Organigrama Omnicon S.A	18
Figura 2. Etapas del proceso de selección.....	31

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Apoyo a los procesos realizados por el área de selección de Omnicon S.A Bogotá

AUTOR(ES): María Camila Barba Ortega

FACULTAD: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Carolina Díaz Romero

RESUMEN

El trabajo realizado durante el periodo de pasantía tuvo por objetivo desarrollar competencias requeridas para brindar un apoyo adecuado a los diferentes procesos desarrollados por el área de selección de talento humano en Omnicon S.A. Inicialmente, fue importante comprender cuál era la estructura y dinámica organizacional de la compañía, con la intención de buscar personal idóneo que contara además de los elementos técnicos con aspectos personales y socioculturales, que contribuyeran de manera positiva al cumplimiento de los objetivos establecidos. Para lo anterior, se llevaron a cabo diferentes procesos, desde el rango operativo hasta el directivo, teniendo como población 361 personas, a las cuales se les hizo el proceso de selección. Se obtuvo como resultado el cubrimiento total de las vacantes generadas durante el periodo comprendido entre mayo a noviembre de 2017, logrando llevar a término cada uno de los objetivos planteados en un inicio, evidenciando a su vez, que el modelo de selección por competencias presente en la empresa, ha generado la elección adecuada del personal, sustentada en la baja rotación; la motivación, el sentido de pertenencia y compromiso característica en cada uno de los colaboradores que forman parte de organización.

PALABRAS CLAVES:

Competencias Omnicon S.A Proceso de selección Talento Humano

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Selection Process at the Omnicon S.A Bogotá

AUTHOR(S): María Camila Barba Ortega

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Carolina Díaz Romero

ABSTRACT

The work carried out during the internship period had the objective of developing competences required to provide adequate support to the different processes developed by the human talent selection area in Omnicon SA. Initially, it was important to understand the organizational structure and dynamics of the company, with the intention of finding suitable personnel that would also have the technical elements with personal and socio-cultural aspects that contributed in a positive way to the fulfillment of the established objectives. For this, different processes were carried out, from the operative to the management range, having as covered population 361 individuals, to which the selection process was made. As a result, the total coverage of the vacancies generated during the period from May to November 2017 was achieved, completing each of the objectives set at the beginning, showing that the competency selection model present in the company, has generated the adequate choice of personnel, supported by the low turnover; the motivation, the sense of belonging and characteristic commitment in each one of the collaborators that take part of organization.

KEYWORDS:

Competences Omnicon SA; Selection Process, Human Talent

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

El presente informe se realiza con el fin de exponer el proceso de pasantía realizado durante el segundo semestre de 2017 en Omnicon S.A, empresa creada como respuesta a la necesidad del sector industrial en soluciones de automatización e instrumentación, con base en suministro de equipos de la mejor calidad y soporte que involucra el trabajo en equipo entre el proveedor y el cliente. La compañía, se encuentra estructurada mediante un modelo organizacional que promueve el talento y compromiso, buscando destacarse en el sector, al diseñar y desarrollar soluciones estratégicas innovadoras a través de la consultoría, gestión y ejecución de proyectos multidisciplinarios que contribuyan al éxito de las dos partes.

Ahora bien, para el cumplimiento de dichos objetivos, es necesario realizar una búsqueda de personal competente e idóneo para ejecutar su rol de manera integral, labor que compete en gran medida al psicólogo organizacional, quien debido a los cambios provocados por la globalización e industrialización del mercado, ha tenido que implementar nuevas tecnologías al reclutamiento y a la evaluación del personal, que no se limiten a los conocimientos y experiencia específica de los candidatos en el cargo, sino que a su vez reconozcan valores agregados tales como, habilidades, fortalezas y competencias personales que permitan ejecutar el rol de manera óptima, en concordancia con la estructura organizacional.

Por lo anterior, Omnicon S.A aprueba un espacio al pasante de psicología, quien se encarga de cumplir funciones específicas del área de selección en el departamento de talento humano, haciendo uso de conocimientos y destrezas que han sido adquiridas en el transcurso de su formación académica, con la intención de apoyar específicamente en las siguientes fases: requisición; reclutamiento interno o/y externo; aplicación de pruebas; entrevista; verificación de referencias y elaboración de un informe final, las cuales serán descritas con

mayor detalle en el apartado del marco teórico, con el fin de contextualizar al lector frente a las actividades ejecutadas en la organización.

JUSTIFICACIÓN

Debido a la industrialización y globalización característica desde siglo XX en adelante, las organizaciones se han visto obligadas a cambiar la manera de presentarse al mercado, buscando nuevas estrategias que les permitan afrontar de manera óptima los constantes cambios y demandas que se presentan. Por ello, se ha dejado a un lado la creencia de que el conocimiento es lo único que garantiza el cumplimiento de los objetivos organizacionales, al comprobar que las características personales de los colaboradores y en general el capital humano influye directamente en el proceso. Es así, como se evidencia la manera como el papel del psicólogo se ha hecho relevante en las organizaciones, planteando y ejecutando procesos con el personal en pro de la calidad del trabajo.

Por lo anterior, el ejercicio de pasantía como modalidad de grado, se sustenta como elemento fundamental dentro de la formación profesional, al ser un medio idóneo donde existe un acercamiento al ambiente laboral, dando inicio al conocimiento práctico de aquellas teorías que por largo tiempo se limitaron a ser discutidas en un salón de clase.

DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Omnicon S.A fue fundada en 1992 dando respuesta al sector industrial en diferentes procesos de instrumentación, sistemas de control y automatización de las empresas clientes. Dentro de su experiencia en la industria se resalta el haberse convertido en el año 2008 en la unidad de negocios para América Latina del Automation Alliance Group, que es un conjunto de compañías de integración de sistemas distribuidas en cuatro continentes unidas para suplir las necesidades en todas las plataformas tecnológicas bajo estándares de calidad y negocios, además de estar certificada por Microsoft en las competencias de Networking Infrastructure Solutions, information worker solutions y small business specialist, lo que garantiza un total respaldo y facilita la familiarización en las nuevas iniciativas del fabricante de software más importante a nivel mundial.

Actualmente, Omnicon S.A cuenta con seis sedes ubicadas en Cali, Barranquilla, Cartagena, Medellín, Bogotá y Florida – USA, teniendo como sus principales clientes a Johnson y Johnson; Familia, Mondelez, Ecopetrol, Nestlé, Equion, Riopaila Castilla y Team

Ahondando en los servicios ofrecidos por la compañía, se encuentra la *consultoría* que consiste en diagnosticar e intervenir los procesos productivos de los clientes dando cumplimiento a los objetivos propuestos en cuanto a especificaciones técnicas y tiempos de ejecución, mediante la definición de requerimientos de hardware, software, programación, suministro y montaje de equipos. Continuando, se ofrecen *proyectos multidisciplinarios* en donde se diseñan, construyen, configuran y ponen en marcha procesos enfocados en las áreas de redes, telecomunicaciones y obras eléctricas. Así mismo, se brinda soporte técnico, ampliación y/o modificación en sistemas de control y automatización. Finalmente, dentro del campo de *gestión de información*, se brindan soluciones a empresas industriales sobre el

control del ciclo de vida de información, permitiendo integrar los datos obtenidos en la ejecución de producción a nivel de planta con las necesidades de negocio.

Descrita ya de manera general la conformación y funciones realizadas por Omnicon S.A, a continuación, se exponen algunos aspectos que rigen la cultura organizacional de la empresa, con el objetivo de contextualizar la dinámica de trabajo que se lleva día a día.

Misión: En Omnicon, acompañamos a nuestros clientes en la realización de sus sueños, a través de consultoría, gestión y ejecución de proyectos en múltiples disciplinas de la ingeniería, soportados en un modelo organizacional que promueve talento y compromiso.

Visión: Ser la compañía de ingeniería preferida al diseñar y desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras que contribuyan al éxito de nuestros clientes alrededor del mundo

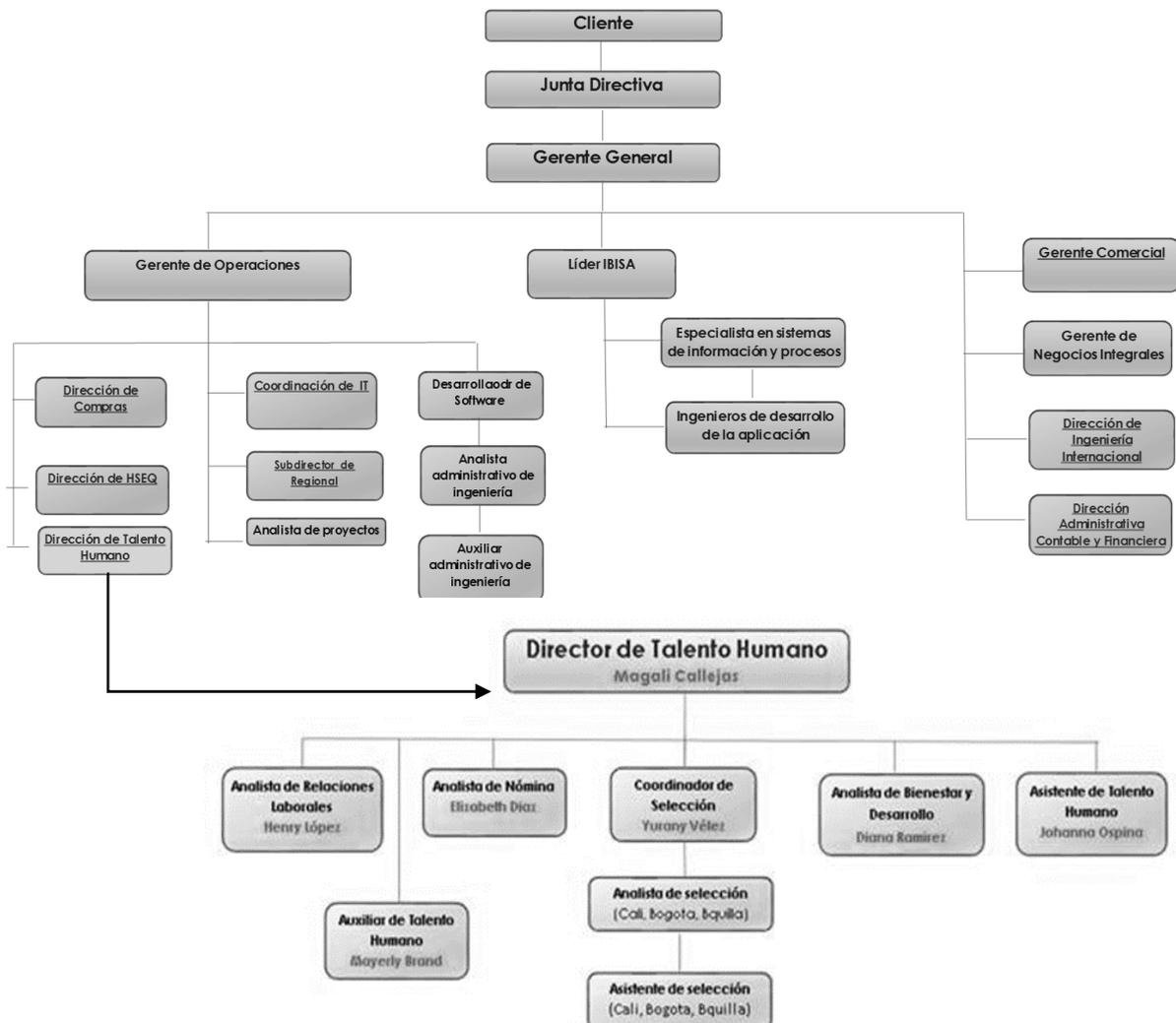
En cuanto a las políticas que rigen la compañía se encuentran la *política integral de calidad, seguridad y salud en el trabajo y ambiente*, que contempla la responsabilidad de la innovación constante en los productos y satisfacción de los clientes a través de la mejora continua de los procesos, promoción de ambientes de trabajo saludables, identificación y control de los riesgos laborales, la prevención de lesiones personales y enfermedades profesionales, el control de los impactos ambientales y posible daño a la propiedad generados por las operaciones ejecutadas por Omnicon.

También, existe la *política de no alcohol, drogas y fumadores*, que asegura un ambiente de trabajo libre de sustancias tóxicas, evitando con ello efectos adversos en la capacidad de desempeño, seguridad eficiencia y productividad de los empleados. Por otra parte, se encuentra la *política de seguridad vial* en la cual se establece que todos los colaboradores deben ser conductores competentes y con experiencia, contando con vehículos que cumplan los lineamientos del programa; y la *política de responsabilidad social* orientada a mejorar la calidad de vida de todas las personas directa o indirectamente implicadas en los

procesos de la compañía, velando por conservar el equilibrio entre el crecimiento económico, el progreso social y el respeto por el medio ambiente, mediante donaciones a fundaciones de niños en situación de vulnerabilidad y patrocinar grupos deportivos como el club guepardos BMX de Cali y la liga de béisbol de Bogota.

Para dar cierre a la contextualización de Omnicon S.A, se expone la estructura organizacional (Figura 1) con todas sus divisiones y subdivisiones, haciendo énfasis en el departamento de talento humano, al tener directa relación con el cargo que se tiene durante el desarrollo de la pasantía.

Figura 1. Organigrama Omnicon S.A



OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar competencias requeridas para brindar un apoyo adecuado a los diferentes procesos desarrollados por el área de talento humano de OMNICON S.A.

Objetivos Específicos

1. Adquirir habilidades en la aplicación e interpretación de pruebas psicotécnicas empleadas en el proceso de selección de OMNICON.
2. Realizar un análisis de los resultados obtenidos durante el proceso de selección en el periodo de práctica, contrastándolos con los constructos teóricos aprendidos en el transcurso de la carrera.

MARCO CONCEPTUAL

Teniendo en cuenta que OMNICON maneja un modelo organizacional orientado a promover el talento y compromiso en todas las acciones realizadas, se hace inevitable el desarrollo de un departamento administrativo que busque la creación de una relación estrecha entre los objetivos organizaciones y los intereses personales de los trabajadores, viendo la organización como un sistema social coordinado compuesto por individuos que funcionan en forma relativamente constante para alcanzar una meta (Camejo,2007)

De manera general, la estructura del área de talento humano existente en Omnicon, está contemplada por el director quien se encarga de velar por el cumplimiento de las actividades de selección, contratación y administración de personal; los procesos de gestión humana y de calidad; el programa de formación y desarrollo y las actividades de dirección, temáticas que se encuentran delegadas en tres subdepartamentos que son: Bienestar y desarrollo, talento humano y selección.

Ahora bien, recalcando que el área de realización de la práctica es la de selección, es pertinente exponer su concepto, características e importancia dentro de la organización. Iniciando, este procedimiento surge por la necesidad de las empresas de tener en su equipo de trabajo a un personal idóneo y acorde para ejecutar las funciones orientadas en el cumplimiento de sus objetivos empresariales, convirtiéndose en el proceso más importante dentro de la compañía, del cual depende la proyección de crecimiento de la misma (Grupo soluciones horizonte, 2016). Por lo anterior, es necesario realizar la evaluación de un posible trabajador de manera secuencial y precisa mediante la aplicación de una serie de técnicas e instrumentos que valoren la experiencia laboral, trayectoria académica y características psicológicas, determinando así, si la persona cuenta con aspectos positivos que hacen posible

su óptimo desarrollo dentro de la sociedad y específicamente en su ámbito laboral (Colca, 2016).

La selección de personal es un proceso integral que debido a la amplia competitividad que caracteriza al mercado, en la actualidad, forma parte inherente de la organización, buscando elegir a los candidatos más idóneos para cubrir los diferentes puestos existentes en la misma. Lo anterior, se ha implementado mediante un proceso denominado gestión del talento humano por competencias, el cual ha permitido reevaluar en las organizaciones la importancia que merecen sus trabajadores como fuente de conocimientos, habilidades y destrezas (Polanco, 2006).

Según investigaciones, la relevancia de dicho modelo, radica en el alto impacto que genera en el desempeño de los empleados, aumentando los indicadores de productividad (Beltrán y Urrea, 2013). Sin embargo, es importante que éste, esté muy bien estructurado, para obtener los resultados deseados, así, de manera inicial, es necesario que exista claridad frente a la misión, visión y objetivos de la compañía, generando un lenguaje común que permitirá definir las competencias generales que se requieren como colaborador de dicha organización (Gómez y Mendoza, 2013)

Continuando, se define competencia como un punto de conexión entre los comportamientos de las personas y los objetivos de la organización. (Bermúdez, Díaz, Fernández, Soto y Vázquez 2015), constituyendo un atributo personal, que implica comportamientos individuales, sociales y culturales relacionados con la capacidad para realizar una labor productiva, que debe ser evaluada a través del desempeño del trabajador, bajo normas y estándares contemplados en la misión de cada empresa. Para ello, debe tenerse en cuenta su clasificación comprendida en: básicas comprendidas como comportamientos elementales que posee una persona como producto de conocimientos relacionados con la

educación social y formal básica recibida en su vida; genéricas relacionadas con la capacidad de trabajo en equipo y el cumplimiento de funciones productivas independientemente del cargo que se tenga y finalmente, específicas vinculadas al área ocupacional determinada del trabajador en relación al uso de instrumentos y lenguaje técnico propio de sus funciones. (Polanco, 2006).

Ya expuesta la caracterización de la selección por competencias, es pertinente exponer a detalle cada una de las etapas que la componen. Inicialmente, se requiere hacer un levantamiento de todos los perfiles de los cargos existentes en la organización, en donde se plasmen cuáles son las funciones de cada uno. Si bien, este paso no hace parte específica de la selección, constituye un aspecto relevante al brindar información sobre qué y cómo buscar el personal, por esto es importante no limitarse a la descripción funcional, sino también a exponer cuales son los requerimientos y las competencias a evaluar, especificando los instrumentos que garantizaran contar con personal idóneo en el cargo (Hernández, 2009).

Continuando, Chiavenato (2009) enuncia las siguientes etapas primordiales durante el proceso: reclutamiento, entrevista, pruebas profesionales y psicotécnicas, contratación, cabe destacar que la inclusión de más pasos y el orden de los mismos está sujeto a cada organización, por lo cual en este trabajo escrito se expondrá el referente conceptual de la estructura manejada por OMNICON S.A.

Se conoce como reclutamiento al proceso por el cual se buscan los candidatos potencialmente calificados para ocupar las vacantes disponibles de una organización (Acosta, 2008). Esta, es la primera fase y se centra en identificar individuos que cumplan con los requisitos deseables que encajen en el perfil y la cultura de la empresa (Moreno, 2015). Se puede realizar a nivel interno convocando solamente al personal ya existente o externo cuando se convoca a postulantes ajenos, su puesta en práctica está ligada a los intereses de la

organización. Es pertinente exponer las ventajas y desventajas de cada uno para tener mayor claridad en el tema. Respecto al reclutamiento interno, se encuentra que permite ahorrar dinero y tiempo, motivando a los empleados a ascender laboralmente, sin embargo, existe dificultad frente al poner de acuerdo a las áreas para ceder el personal, la evaluación de los posibles candidatos dentro del horario de trabajo y generar cierto grado de insatisfacción por parte de los que no son seleccionados. Por su parte, en el reclutamiento externo, se halla como aspectos positivos la mayor variedad para la búsqueda del candidato idóneo, generando competencia y esfuerzo en el proceso y de forma negativa el tiempo de identificación y adaptación a la nueva cultura empresarial, corriendo el riesgo de que el elegido no se integre de manera adecuada. (Atalaya, 2001).

Posterior a esto, se hace el contacto con los preseleccionados y una entrevista preliminar breve vía telefónica con la intención de validar información y descartar aquellos que no cumplen con los requisitos mínimos del cargo (Corral, 2007). Una vez hecha la selección de candidatos, se citan para la realización de pruebas profesionales, que permiten valorar los conocimientos característicos de una profesión, indagando si el candidato desempeña de manera adecuada las tareas propias de su cargo, teniendo como ventaja que este no cuenta con conocimiento de antemano de la situación a desarrollar, haciendo el resultado mucho más fiable (Gonzales y Montes, 2006).

Continuando, se procede a la aplicación de instrumentos psicométricos divididos según el área de medición en: aptitud, valorando aspectos como la inteligencia, el razonamiento abstracto, la capacidad verbal, etc que son determinantes a la hora de un óptimo desempeño en el puesto; y personalidad, evaluándolo en relación a su influencia en el ejercicio laboral (Gonzales y Montes, 2006). Cabe mencionar una tercera clasificación denominada Assessment Center, que en la actualidad se ha utilizado especialmente en las grandes empresas, en donde se adaptan espacios para realizar actividades en grupo, que

simulan situaciones conflictivas reales del entorno de trabajo con la intención de visualizar como las resuelven, teniendo en cuenta a su vez como es la interacción grupal (Ifef, 2015).

Una vez culminado este proceso, se hace una entrevista individual, en la cual se realizan preguntas claves para complementar la información de índole profesional y personal del candidato (Servir, 2012). El desarrollo de la misma, puede estar contemplada en diferentes modalidades: estructural, semiestructural y libre, ligando su elección a la finalidad con la que se realiza (Chiavenato, 2009).

Finalmente, después de haber realizado los filtros de selección, se elabora un informe en el cual se presente la información de manera organizada obtenida durante el proceso, partiendo desde los datos sociodemográficos, continuando con el análisis de aptitudes y actitudes frente al procedimiento y culminando con el resultado de las pruebas aplicadas, con la finalidad de tener un soporte en el que argumente y justifique la elección del candidato como la opción más idónea para el cargo (Richino, 2000).

Si bien este documento es de reciente manejo en los procesos de selección, diversas investigaciones afirman que es de vital importancia dada la posibilidad de transmitir la información obtenida de manera clara, describiendo el comportamiento en función de un perfil de características que han sido definidas como relevantes para la ejecución de ciertas labores asociadas a un cargo, otorgándole un cierre analítico a la gestión por competencias, al integrar todos los conceptos y etapas que lo componen. Es pertinente destacar que, debido a los datos allí expuestos, la utilización del mismo deberá ser de uso exclusivo de recursos humanos y contemplando los máximos criterios de confidencialidad (Arocha, s.f)

Por último, se procede a la contratación, en la cual se establece un vínculo formal entre el empleado y el empleador, donde el primero se compromete por medio de un documento escrito a prestar determinadas funciones y el segundo a remunerarlo. Cabe

destacar que el tipo de contrato está sujeto a las políticas de la empresa, los requerimientos y objetivos del cargo (Soto & Rebuffo, 2007).

Ahora bien, aunque en la mayoría de literatura se limitan a exponer las etapas mencionadas hasta el momento, en la actualidad se encuentra la necesidad de realizar un seguimiento a dicho proceso de selección, una vez sea vinculada la persona a la empresa. De lo anterior, se encarga el área de bienestar y formación de talento humano, la cual debe dar la recepción al nuevo trabajador y ayudarlo en el proceso de familiarización con su puesto, ambiente de trabajo, filosofía y política empresarial. La importancia de esta fase, radica en el futuro éxito de la persona contratada, al facilitar el desarrollo y cumplimiento de objetivos a nivel individual y corporativo (Garrosa & Carmona, 2011).

METODOLOGIA

A continuación, se expone la metodología empleada para la ejecución de la propuesta de pasantía titulada: Apoyo a los procesos realizados por el área de selección de Omnicon S. A Bogotá, especificando de manera detallada cual fue la población cubierta, los recursos utilizados y el procedimiento que se llevó a cabo para el cumplimiento de los objetivos inicialmente propuestos.

PARTICIPANTES

Durante el periodo de pasantía que lleva transcurrido desde el mes de mayo hasta noviembre de 2017, se contó con la participación de 300 personas de ambos sexos, con edades entre los 19 a 45 años, residentes en las ciudades de Bogotá, Barranquilla y Cali. Respecto a la categoría del cargo y las diferentes etapas que se llevaron a cabo, se visualiza con mayor detalle en el apartado de resultados, especificando cuantas hojas de vida fueron revisadas y cuantas personas fueron contactadas, empezaron el proceso y fueron contratadas.

Lo anterior, estuvo sujeto a los criterios de inclusión basados en el maestro de perfiles de cargo, donde se debe verificar que la persona cuente con el título y experiencia requerida, resida en la ciudad donde se está solicitando la vacante o tenga disponibilidad inmediata para cambiar de residencia, y en el caso de personal de obra, se sugiere que la edad oscile entre los 19 a 45 años aproximadamente, teniendo en cuenta el lugar de trabajo y los posibles riesgos personales y corporativos que tiene el mismo. Por otra parte, respeto a los criterios de exclusión, se tuvo en cuenta la aspiración salarial del candidato y los resultados negativos en las entrevistas, las pruebas psicológicas y técnicas o los exámenes médicos.

INSTRUMENTOS

Durante el proceso de pasantía se utilizaron diferentes instrumentos, diseñados e implementados anteriormente por el departamento de talento humano, con el fin de llevar control y realizar una verificación constante de la efectividad en el reclutamiento y selección de persona, dentro de los cuales se encuentran:

Formatos Institucionales

- *Maestro de perfiles de cargo:* formato en Excel que contiene información detallada de cada uno de los cargos existentes en la compañía, describiendo sus funciones, profesión, experiencia, conocimientos específicos, pruebas a aplicar, etc. (Ver anexo 1)
- *Requisición:* formato en Excel que contiene información sobre las especificaciones de la vacante que están solicitando, permitiendo llevar control sobre el cumplimiento de los indicadores de selección. (Ver anexo 2)
- *Entrevista:* Teniendo en cuenta que la empresa maneja cargos operativos y administrativos, existen dos tipos de entrevista según el nivel de la vacante, en las cuales se registra información personal y relacionada con la evaluación de competencias generales y específicas en el puesto. (Ver anexo 3 y 4)
- *Verificación de referencias:* formato de uso confidencial en donde se diligencia información sobre el tiempo laborado, desempeño y motivo de retiro, suministrada por el jefe inmediato, con el fin de comprobar la veracidad de documentación descrita en la hoja de vida. (Ver anexo 5)
- *Registro Banco Hojas de vida:* formato en Excel de uso confidencial, donde se registran a todas las personas que han culminado un proceso de selección, ya sea de manera satisfactoria o no, describiendo de manera detallada el resultado obtenido en cada una

de las etapas, con la intención de tener una base de datos que faciliten los procesos llevados por talento humano. (Ver anexo 6)

Pruebas psicotécnicas

- **Nombre:** d2, Test de Atención

Autor: Rolf Brickenkamp

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: Variable, entre 8 a 10 minutos, incluidas las instrucciones previas, teniendo como tiempo límite 20 segundos para la ejecución de cada una de las 14 filas del test.

Descripción: Test que evalúa la atención selectiva, la velocidad de procesamiento, el seguimiento de instrucciones y la habilidad frente al desarrollo de una tarea de discriminación con estímulos visuales similares.

- **Nombre:** PMA, Aptitudes Mentales Primarias

Autor: L.L Thurstone y Th.G Thurstone

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: Variable, entre 26 a 30 minutos, incluidas las instrucciones previas, teniendo en cuenta que cada factor que compone la prueba tiene tiempo límite de ejecución.

Descripción: Test que evalúa la inteligencia a partir de cinco factores que el autor denominó como aptitudes mentales primarias: factor V – Comprensión Verbal, factor E – Concepción Espacial, factor R- Razonamiento, factor N- Cálculo Numérico y factor F- Fluidez Verbal.

- **Nombre:** MMPI-2, Inventario Multifásico de la Personalidad

Autor: J.C Kincannon

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: Variable, 30 a 45 minutos aproximadamente incluidas las instrucciones previas.

Descripción: Test que evalúa la personalidad, mediante 10 rasgos psicopatológicos: Hipocondriasis, depresión, histeria, desviación psicopática, masculinidad-feminidad, esquizofrenia, psicastenia, hipomanía, paranoia e introversión social

- **Nombre:** Figura Humana

Autor: Karen Machover

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: Variable, 20 minutos aproximadamente incluidas las instrucciones previas

Descripción: Test proyectivo que evalúa rasgos de la personalidad en relación a su auto concepto y su estado emocional actual a través de la figura de una persona y la historia que se crea con base en el dibujo

- **Nombre:** Frases incompletas con aplicación a la industria

Autor: Jaime A. Grados y Elda Sánchez

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: Variable, 30 minutos aproximadamente incluidas las instrucciones previas.

Descripción: Test proyectivo que evalúa rasgos de la personalidad y la conducta, a través de 68 frases, centrándose en cuatro áreas: responsabilidad, relaciones interpersonales, motivación y autoconcepto.

Nota aclaratoria: En la compañía se realizó una modificación del test, reduciéndolo a 36 ítems.

- **Nombre:** Casos situacionales laborales

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: Variable, 30 a 45 minutos aproximadamente incluidas las instrucciones previas.

Descripción: Formatos donde se plantean dos casos situacionales laborales, en los cuales los candidatos deben dar solución a las preguntas planteadas, evaluando si las competencias personales y empresariales con las que cuenta la persona se ajustan al cargo y los valores corporativos de la compañía.

Instrumentos Electrónicos

- **Correo electrónico:** Servicio de red que sirve como medio de comunicación entre todos los colaboradores de las diferentes regionales de la compañía, así mismo, es utilizado como forma de contacto con los aspirantes a las diferentes vacantes existentes.
- **Teléfono fijo y celular:** Herramientas utilizadas para citar e informar a los candidatos sobre las diferentes etapas del proceso de selección, realizar verificación de referencias y mantener comunicación entre los funcionarios de talento humano de las demás regionales.
- **Plataformas laborales:** Páginas web utilizadas para realizar la fase de reclutamiento, entre las cuales se encuentran: elempleo.com, [computrabajo](http://computrabajo.com), [caprendizajesena](http://caprendizajesena.com) y sitios en línea de universidades.

PROCEDIMIENTO

Teniendo en cuenta que Omnicon S.A actualmente está presente en varias ciudades del país, el área de talento humano realiza el proceso de selección a nivel nacional a través de una estructura formal (Ver Figura 2) que facilita la objetividad y control de cada persona que intervenga en las vacantes solicitadas.

Figura 2. Etapas del proceso de selección.



De acuerdo al diagrama anterior, se describe a continuación de manera detallada cada una de las fases ejecutadas en el transcurso de la pasantía:

Descripción fase de reclutamiento: Constituye el inicio del proceso de selección llevado a cabo por la compañía y está compuesto por los siguientes apartados.

1. **Requisición:** Solicitud generada por parte del jefe de área de la vacante requerida, dirigida a la coordinadora y la analista de selección de la sede a la que compete vía correo electrónico mediante el formato establecido por la empresa, en el cual se especifica el nombre del cargo vacante, la dependencia, el tipo de contrato y demás condiciones contractuales, así como el motivo por la que fue generada. Una vez se comunica dicho procedimiento, es necesario incluir la información en el registro de procesos de selección, con la intención de tener claridad frente a los índices que miden el cumplimiento de la misma.
2. **Reclutamiento:** Esta fase, se encuentra dividida en varias etapas: inicialmente se recoge la información del maestro de perfiles y la requisición, para crear el anuncio que será publicado en las diferentes plataformas autorizadas por la compañía. Posteriormente, se realiza el perfilamiento de hojas de vidas tanto físicas como virtuales, logrando un pre filtro en el proceso, que se complementa con la verificación de requisitos y contextualización del cargo mediante contacto vía electrónica o telefónica; finalmente se programa una cita donde se continúa con las siguientes fases.

También existe otro tipo de reclutamiento que se realiza mediante una convocatoria interna, informando a los colaboradores de la empresa sobre la vacante, con la intención de promover el crecimiento del personal dentro de la organización.

Cabe destacar, que, asociado a los procesos generados mediante requisiciones, a solicitud de la empresa, se realiza reclutamiento constante de personal operario de cuatro vacantes: supervisor HSE, supervisor electricista, oficial electricista y ayudante de obra eléctrica, con el fin de consolidar un backup que optimice los procesos de selección en el momento en que salga un nuevo proyecto.

Descripción Fase de Selección: Es comprendida como la etapa más larga y crucial dentro del proceso de selección, pues en ella se emplean los instrumentos y herramientas psicológicas y técnicas que permiten determinar si el candidato es la persona idónea para ocupar la vacante solicitada. Dicha fase, está compuesta de forma consecutiva por los siguientes apartados:

1. **Entrevista técnica y pruebas técnicas:** A través de estas dos herramientas, se busca evaluar al candidato frente a los conocimientos adquiridos en su formación académica y cuales han sido las funciones que ha ejercido en sus últimos trabajos. Se hace por medio escrito (pruebas) y oral (entrevista), siendo objetivo y puntual al preguntar información relacionada con el cargo, con la finalidad de descubrir si el aspirante se ajusta con el perfil requerido.
2. **Entrevista y pruebas psicológicas:** Una vez el jefe inmediato exponga si la persona es apta o no para el cargo, se comunica al aspirante la decisión, agradeciendo amablemente su participación. Posteriormente, en caso de que el candidato continúe en el proceso, se procede a la aplicación de las pruebas psicotécnicas y la realización de una entrevista psicológica estructurada, en donde se indaga frente a información relacionada sobre composición familiar, información académica, experiencia laboral,

aspectos relacionados con la aptitud y personalidad del candidato, los cuales se analizan, permitiendo identificar si el posible colaborador se ajusta a los valores corporativos de la compañía y cuenta con las competencias necesarias requeridas en el perfil.

Posterior a esto, las personas seleccionadas son agendadas a una nueva entrevista, realizada por el jefe de área, quien, en conjunto con talento humano, determinan la persona que ocupará la vacante.

3. **Exámenes médicos, estudio de seguridad y polígrafo:** Como penúltimo procedimiento, se comunica al candidato sobre la selección de este en el cargo, explicándole las instrucciones de los requisitos previos a la contratación. Además, se rectifica mediante la requisición y el maestro de perfiles si se requiere la aplicación de la prueba denominada polígrafo o la realización de una visita domiciliaria y se genera la solicitud por parte de talento humano Cali para la realización de los exámenes médicos. Finalmente, se realiza la verificación de referencias laborales y personales y se elabora un informe, dirigido a la seccional occidente que contiene la hoja de vida, las pruebas con sus respectivos análisis y los antecedentes de procuraduría y policía.

Descripción Fase de Vinculación: Dentro de esta fase, se brinda acompañamiento a la obtención de documentos requeridos por la entidad para realizar la respectiva afiliación a ARL y EPS, además del envío de una carta al candidato, que permita la apertura de cuenta de nómina. En cuanto a actividades internas, se envía un correo de ingreso, especificando datos personales, área, cargo y duración del contrato de la persona seleccionada, para que, al momento de inicio de labores, se cuente con la documentación y dotación en orden. Luego se actualiza el formato TH-F93 de banco de hojas de vida, como recurso que puede ser empleado en futuros procesos.

Descripción de apoyo a procesos adicionales: Se brinda apoyo a algunas funciones de las analistas de selección y bienestar, específicamente en la inducción del personal nuevo, realizando un recorrido por las instalaciones con la finalidad de presentar al nuevo colaborador y orientándolo sobre el proceso de capacitaciones de ingreso propias de la compañía.

RESULTADOS

Las actividades desarrolladas durante el periodo de pasantía comprendido entre mayo y agosto del 2017, estuvieron orientadas a brindar apoyo al área de talento humano de Omnicon S.A, específicamente en el ámbito de selección de personal centrándose en la búsqueda de capital humano requerido por los diferentes departamentos presentes en las sedes con las que cuenta la compañía.

A continuación, en la Tabla 1 se expone el número total de requisiciones que fueron recibidas y el cumplimiento de los indicadores de selección en porcentaje.

Tabla 1. Requisiciones e indicadores de selección en el periodo Mayo a Noviembre de 2017.

Periodo	N. de Requisiciones	Cumplimiento indicador de selección
Mayo- Junio	8	75%
Julio – Agosto	12	67%
Septiembre - Octubre	8	100%
Noviembre	7	100%

Fuente: Autora.

Como se puede observar, se registra que para el periodo de mayo a junio de 2017 hubo un total de 8 requisiciones dando cumplimiento al 75% de los indicadores de selección, continuando, durante el tiempo comprendido entre julio a agosto de 2017 se recibieron 12 solicitudes, con cumplimiento en sus indicadores del 67%, así mismo, en el periodo de Septiembre a Noviembre se cumplió con un 100% referente a los indicadores de las requisiciones recibidas, lo que permite inferir que si bien existe efectividad en los procesos y técnicas de reclutamiento, se encuentran algunas dificultades para dar cierre a las requisiciones generadas en las fechas estipuladas, aspecto que se ampliará con mayor detalle en los próximos párrafos.

Ahora bien, para ampliar la información de las requisiciones y contrataciones, se exponen las tablas 2, 3 y 4 donde se especifica de manera detallada el nombre de la vacante, la sede solicitante, el número de hojas de vida revisadas, el número de personas evaluadas y el cumplimiento de los indicadores de selección en cada una.

Tabla 2. Procesos de selección realizados entre mayo y junio de 2017.

Vacante	Sede	Nº HV revisadas	Nº Personas evaluadas	Vacantes cubiertas	Cumplimiento indicador de selección
Practicante Ingeniero de configuración de sistemas de control	Bogotá	41	10	0	NO
Aprendiz SENA técnico en administración – Practicante Ingeniería Industrial	Bogotá	112	10	1	SI
Coordinador mantenimiento UCPL bilingüe	Barranquilla	150	5	1	SI
Ingeniero de desarrollo	Bogotá	10	3	1	NO
Tecnólogo de automatización II	Cali	125	5	1	SI
Tecnólogo de automatización I	Barranquilla	50	10	1	SI
Ingeniero Electricista Junior	Bogotá	63	8	1	SI
Ayudante de obras eléctricas y redes	Barranquilla	60	15	5	SI

Fuente: Autora.

En la anterior tabla, se observa que durante el periodo comprendido entre el mes de mayo a junio de 2017 se recibieron 8 requisiciones, siendo Bogotá la sede con mayor demanda con un 50%, seguida de Barranquilla con un 37.5% y finalmente Cali con un 12.5%. De igual forma, se evidencia respecto al nivel de cargo que hubo una prevalencia de 87.5% en el administrativo y de 12.5% en el operativo, lo anterior sirve de argumento para dar respuesta al cumplimiento de los indicadores de selección que fue de un 75% frente a las solicitudes existentes, especificando en que la vacante de practicante de ingeniero de

configuración de control fue cancelada por petición de la empresa y en relación a la de Ingeniero de desarrollo, fue un cargo nuevo, que requirió más tiempo al no tener claridad sobre las funciones, salario y en general el perfil que se estaba buscando, por ello, es posible afirmar aclarando ya las situaciones puntuales, que se cumplió en su totalidad con los procesos de selección generados en el periodo de tiempo ya mencionado.

Tabla 3. Procesos de selección realizados entre julio y agosto de 2017.

Vacante	Sede	N° HV revisadas	N° Personas evaluadas	Vacantes cubiertas	Cumplimiento indicador de selección
Ingeniero de montajes eléctricos II	Cali	70	10	1	SI
Ingeniero residente de obra	Cali	100	10	2	SI
Ingeniero de desarrollo .NET	Bogotá	22	5	0	NO
Ingeniero de desarrollo HTML5	Bogotá	20	5	0	NO
Aprendiz SENA Tecnólogo de automatización I	Barranquilla	20	10	1	SI
Asistente contable	Cali	110	10	1	SI
Ingeniero de proyectos II	Cali	12	3	0	NO
Supervisor electricista	Cali	20	5	2	SI
Profesional QAQC	Cali	30	3	1	NO
Dibujante industrial	Cali	55	10	1	SI
Almacenista de obra	Cali	50	7	1	SI
Auxiliar almacenista de obra	Cali	40	5	1	SI

Fuente: Autora.

Durante el periodo comprendido entre julio a agosto de 2017, como se puede apreciar en la *Tabla 3*. Se evidencia un aumento del 50% en las requisiciones generadas, siendo Cali la sede de mayor demanda teniendo un 75% de las solicitudes, seguida por Bogotá con un 15% y Barranquilla con un 10%. Frente al nivel de cargo y sus respectivos indicadores se

encuentra una prevalencia del 50% en el área administrativa, sin embargo, es pertinente resaltar que el cumplimiento de los tiempos establecidos se logró solo en el 67%, debido a que vacantes como los ingenieros de desarrollo, de proyectos y el profesional QAQC requieren conocimientos o certificación específica, dificultando en gran medida encontrar el personal que cuente con todos los requisitos descritos en el maestro de perfiles de cargo. Por otra parte, existe una demanda del 50% en el área operativa, solicitudes que fueron cubiertas en su totalidad.

Tabla 4. Procesos de selección realizados entre septiembre y octubre de 2017.

Vacante	Sede	Nº HV revisadas	Nº Personas evaluadas	Vacante cubierta	Cumplimiento indicador de selección
Ingeniero de montajes eléctricos I	Cali	40	5	1	SI
Supervisor HSE	Cali	30	3	1	SI
Oficial Eléctrico 1A	Cali	45	10	1	SI
Auxiliar de talento humano	Cali	30	10	1	SI
Profesional Junior en mantenimiento en sistemas de medición	Bogotá	10	2	1	SI
Asistente de cuentas por cobrar	Cali	30	7	1	SI
Ingeniero residente de obra	Cali	15	3	1	SI
Aprendiz SENA – Técnico en administración	Barranquilla	45	10	1	SI

Fuente: Autora.

Como se puede observar en la tabla 4, dentro del periodo de septiembre a octubre de 2017, se evidencia una disminución notable en las requisiciones generadas, debido a que durante esa época hubo pocos contratos a nivel regional. Por lo anterior, se realizó apoyo a proyectos de otras regionales, específicamente en Cali, sede que configura el 75% de las solicitudes, seguido por Bogotá con un 12.5% y Barranquilla con un 12.5%. Ahora bien, respecto al nivel de cargo es importante exponer que hubo una prevalencia del 75% en el área

administrativa y un 25% restante para la operativa, teniendo un cumplimiento total de los indicadores establecidos para dar respuesta a las solicitudes.

Tabla 5. Procesos de selección realizados en el mes de Noviembre de 2017.

Vacante	Sede	N° HV revisadas	N° Personas evaluadas	Vacante cubierta	Cumplimiento indicador de selección
Ingeniero de montajes eléctricos I	Bogotá	99	15	1	SI
Profesional HSE	Bogotá	100	11	1	SI
Tecnólogo HSE	Bogotá	82	12	-	-
Oficial Eléctrico 1A	Bogotá	50	7	-	-
Soldador	Bogotá	60	8	-	-
Almacenista de obra	Bogotá	40	13	-	-
Ayudante de obra eléctricas y redes	Bogotá	30	8	-	-

Fuente: Autora.

Finalmente, durante el mes de noviembre, se recibieron 7 requisiciones, siendo Bogotá la sede solicitante del 100% de las mismas. Respecto al nivel de cargo, se encuentra que hubo una prevalencia de 85% en el área operativa y un 15% en la administrativa. Ahora bien, respecto al cumplimiento de indicadores, solo se tomaron en cuenta dos cargos en los cuales se finalizó el proceso con total éxito, quedando cinco restantes en etapa de prefiltro.

Continuando, se expone de manera general el proceso de selección llevado a cabo con las cuatro vacantes Backup con las que cuenta la empresa, aclarando que se exige como cuota tener 20 personas seleccionadas en cada una. (Ver tabla 6)

Tabla 6. Proceso de selección backup realizados entre mayo y agosto de 2017.

Vacante	Nº HV revisadas	Nº Personas evaluadas	Vacantes cubiertas
Supervisor HSE	200	50	20
Supervisor Electricista	100	30	15
Oficial Eléctrico 1A	130	40	20
Ayudante de obra eléctrica y redes	93	30	20

Fuente: Autora.

En la anterior tabla, se observa un cubrimiento de las 20 personas backup exigidas en 3 de las 4 vacantes, lo anterior se sustenta en que el cargo de supervisor electricista requiere de ocho años de experiencia en la parte eléctrica sin que el personal exceda la edad de 40 años, teniendo en cuenta que es personal que se desempeña en planta y puede tener mayor riesgo de accidente laboral, situación que ha complicado el cumplimiento de la meta. Por otra parte, es pertinente exponer que en los cargos de Supervisor HSE y oficial eléctrico 1A ha sido necesario revisar y evaluar a más personas, pues cuentan con una prueba técnica como el filtro más importante en el proceso de selección. Finalmente, respecto a la vacante de ayudante de obra, cabe destacar que, aunque el perfil no cuenta con mayores requisitos, existe un bajo nivel de compromiso frente al proceso de selección por parte de los candidatos, al no presentarse a las entrevistas o hacerlo vistiendo ropa informal, realizar las pruebas psicológicas con poca consciencia, aspectos que se pueden interpretar como desinterés y desajuste frente a los valores corporativos de Omnicon S.A.

Para concluir, dentro de las acciones realizadas en pro de aumentar los índices de reclutamiento, se incluyó la revisión periódica del formato de banco de hojas de vida, que aunque ya existía en la compañía, no se utilizaba como medio para encontrar posibles candidatos a las diferentes vacantes existentes, así mismo, se elaboró una plantilla en Excel que permite llevar un registro más ordenado del proceso de prefiltro en las solicitudes de un

nuevo cargo y se mejoró la plantilla de calificación de la prueba MMPI, pues la otorgada por la empresa, se encontraba en mal estado y dificultaba la obtención exacta del resultado.

Otro elemento de mejora, enfocado a la parte de bienestar fue la creación en compañía de la jefa inmediata de un informe que contemplara no solo el resultado numérico de todas las etapas del proceso de selección, sino en el cual se expusiera también información detallada sobre las pruebas psicológicas y la entrevista, sirviendo como punto de partida para evaluar la adaptación del personal a la cultura organizacional de la compañía.

DISCUSIÓN

Durante la ejecución de la pasantía realizada en Omnicon S.A Bogotá, fue notoria la gran influencia que ejerce el departamento de talento humano y específicamente el rol del psicólogo en todos los procesos llevados a cabo en la organización, al contribuir de manera directa en el incremento de resultados a nivel empresarial y en el bienestar laboral de cada uno de los colaboradores que hacen parte de ella.

Para lograr dichos objetivos, es necesario según Gómez (2015) que el accionar del psicólogo no se limite a encontrar las competencias necesarias en un trabajador y capacitarlo constantemente para ser eficaz, sino que busque crear una estructura y cultura que motive al trabajo óptimo propiciando un ambiente agradable y satisfactorio, reconociendo así, el papel y las necesidades de las personas, pero en un lugar de interdependencia y no de subordinación.

Por lo anterior, se estableció como primer objetivo conocer la metodología utilizada desde el área de talento humano de la empresa en los procesos de selección, con el fin de conocer e interiorizar las normas y procedimientos que lo conforman para garantizar una correcta ejecución de los mismos. (Leal, 2005). Se encuentra así, concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, al evidenciar en Omnicon S.A un modelo organizacional orientado a promover el talento y compromiso en todas las acciones realizadas por sus colaboradores, viendo la compañía como un sistema social coordinado, compuesto por individuos que funcionan de forma interdependiente para alcanzar un objetivo común, que está a la vanguardia de las políticas de recursos humanos frente al proceso de selección de personal, debido a los cambios generados por la globalización. (Camejo,2007)

Dicha actualización, parte de la implementación de un modelo de gestión del talento humano por competencias, donde existe una conexión entre los comportamientos de

las personas y los objetivos organizacionales y requiere la planificación estratégica de etapas que permitan evaluar el proceso y mitigar aspectos negativos en la compañía, tales como: una alta rotación de personal, reprocesos de selección, mayor tiempo y dinero en la búsqueda del capital humano idóneo (Pico,2007).

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, en el transcurso del tiempo de pasantía, se lograron desarrollar competencias requeridas para brindar un apoyo adecuado al proceso de selección desarrollado por el área de talento humano. Vale la pena aclarar que, si bien en la literatura existen una gran variedad, durante la práctica se hizo énfasis en seis específicas que según Enciso, Cardona y Ruiz (citado en Enciso y Perilla ,2004) se deben tener en cuenta en la formación específica del psicólogo organizacional en Colombia para ser competente en el siglo XXI.

Así, de manera detallada encontramos la puesta en práctica de las siguientes competencias: *Flexibilidad y adaptación al cambio*, la cual permitió responder de manera efectiva a las modificaciones que se iban dando en el interior de la organización, empleando metodologías oportunas y brindando una *solución a los problemas* presentados en el día a día mediante la *toma de decisiones* asertivas; *Visión prospectiva del entorno* al tener la habilidad de manejar la información en favor de las actividades específicas del cargo y el clima laboral de todos los colaboradores que hacen parte de la organización; *Comunicación* al transmitir información y comprenderla de manera tal que se incremente el desempeño de las funciones realizadas; *Administración del tiempo*, permitiendo la planeación y cumplimiento de los indicadores de selección con el fin de lograr los objetivos propuestos durante el plan de trabajo, todo lo anterior basado en la *ética profesional del psicólogo* que permitió tomar una actitud objetiva, fomentada en la equidad y responsabilidad, velando por los intereses comunes de Omnicon S.A (Enciso y Perilla,2004).

Desde otro punto, respecto a los instrumentos, se encontró en el desarrollo de la pasantía que tanto la entrevista como las pruebas psicotécnicas, son elementales en el proceso, al interrelacionarse, haciendo sinergia y permitiendo un resultado con mayor confiabilidad y objetividad, tal cual como se sustenta en la teoría. No hay que olvidar que, aunque la efectividad de la entrevista ha estado en duda históricamente, el subtipo denominado estructural comportamental, ha tenido buen resultado en la actualidad, por tener mayor exactitud y especificidad en la información obtenida (Perea, 2008). Dicha herramienta, es empleada en Omnicon S.A mediante dos subtipos según el rango del cargo (operarios y administrativos), permitiendo verificar el grado de fluidez verbal, el manejo conceptual y/o cognitivo, la capacidad autocritica y demás aspectos relevantes, todo lo anterior realizando a su vez un contraste y socialización de los resultados obtenidos en las pruebas.

Ahora bien, según el análisis de los resultados obtenidos a nivel general en este informe, se encuentra que la metodología y las acciones puestas en práctica durante el periodo comprendido desde el mes de Mayo a Noviembre de 2017, permitieron guiar y dar apoyo de manera eficaz a los procesos de selección de personal en la empresa, en donde probablemente se seleccionaron colaboradores idóneos que contaran con las competencias personales y requisitos formativos óptimos para el puesto a desempeñar.

Sin embargo, es pertinente destacar la importancia que radica la existencia de los perfiles de cargo para llevar a cabo el proceso de selección, pues como se expuso en el apartado de resultados, se presentaron algunos inconvenientes respecto al tiempo de búsqueda del personal, debido a que no habían especificaciones del perfil y retomando lo afirmado por Hernandez (2009), si bien esta fase no hace parte específica de la selección, si constituye un aspecto relevante, pues brinda información sobre qué y cómo buscar el personal.

CONCLUSIONES

Luego del trabajo realizado durante los seis meses dentro del área de talento humano de la empresa Omnicon S.A, se concluye en primera media que el proceso de pasantía es indispensable en el estudiante, pues permite contrastar los conocimientos adquiridos durante su formación académica con el ámbito laboral, afianzando sus competencias como psicólogo en formación para adaptarse a los diferentes contextos y situaciones que se le presenten.

Al mismo tiempo, se resalta la importancia que radican los procesos llevados a cabo por el pasante dentro del área de trabajo, pues como se expuso al transcurso de este informe, el capital humano representa un factor determinante en el éxito de la compañía, por lo que se hace imperativo ejecutar las diferentes acciones de manera correcta y sistemática, vinculando al personal más competente, logrando el cumplimiento de los objetivos organizaciones y por ende mantener la competitividad en la industria.

La selección de personal es y seguirá siendo fundamental en las compañías para la creación de un equipo competitivo, que permita el buen funcionamiento de las mismas. Dicha afirmación, es evidenciada en Omnicon S.A, donde se comprobó que el papel del psicólogo y en general de todo el personal del área de talento humano es de gran relevancia, al orientar sus funciones en pro de la calidad del trabajo, haciéndose cargo del seguimiento de cada colaborador, desde su inicio hasta la finalización de sus labores.

Por lo anterior, se consuma que durante el proceso de pasantía se logró cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos en el plan de trabajo, gracias al espacio y apoyo brindado por Omnicon S.A y especialmente por la jefa inmediata, quien, durante todo el proceso, sirvió como guía y orientadora en las acciones diarias del cargo como asistente de selección.

RECOMENDACIONES

Se sugiere dar continuidad al proceso de pasantía en Omnicon S.A, al brindar espacios que permitan al estudiante de psicología contrastar los conocimientos adquiridos en su formación académica con el inicio de experiencia laboral, guiándolo y permitiéndole diseñar y poner en práctica nuevas ideas en pro de mejorar y potencializar la gestión del talento humano en la compañía.

Agregando a lo anterior, se recomienda hacer uso de las herramientas e instrumentos disponibles en la compañía, como es el caso puntual del formato Banco Hojas de vida, al facilitar el reclutamiento interno, de vacantes que en el mercado laboral cuentan con poca oferta. Así como de continuar con el uso del formato de pre filtro y de informe de selección, buscando visualizar de manera más completa y detallada el proceso y la evolución del colaborador contratado.

Por otra parte, y recalcando la importancia de estar a la vanguardia debido a la globalización característica en la actualidad, se sugiere incluir el método de Assessment Center como una etapa inicial en todos los procesos de selección que se lleven a cabo en la empresa, facilitando la identificación de atributos y habilidades personales en cada participante.

Así mismo, se propone realizar un análisis y su posible puesta en práctica del método conocido como “gamificación”, que consiste en la aplicación de mecánicas y patrones de juego, buscando mejorar la atracción de talento, mediante una serie de desafíos a los que son sometidos los candidatos, teniendo ventajas tales como una mayor diversidad en los solicitantes, incrementar la creatividad de los usuarios, hacer más atractivo y divertido el

proceso de reclutamiento, entre otras, que en suma, se cree que potencializaran la imagen innovadora y creativa de la compañía (Claver,2014).

Finalmente se considera pertinente brindar mayor autonomía en cada sede frente a los procesos de selección, pues en ocasiones el cumplimiento de los indicadores se ve truncado a las directrices dadas por Cali, que es la principal, lo anterior con el fin de mejorar significativamente los resultados en cuanto a tiempo de cubrimiento de las vacantes.

REFERENCIAS

- Acosta, O. (2008). *El reclutamiento y la selección de personal de talento humano por de competencia de los niveles jerárquico de la empresa de telecomunicaciones S.A.*
- Obtenido de [https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/semillas/122320_1_VIRTU
AL/Documentos/Documentos_complementarios/Actividad%20de%20Aprendizaje%2003/Modelo%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20por%20competencias.pdf](https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/semillas/122320_1_VIRTU%20AL/Documentos/Documentos_complementarios/Actividad%20de%20Aprendizaje%2003/Modelo%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20por%20competencias.pdf).
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en psicología*, 4(2), 134-144.
- Bermúdez, G., Díaz, N., Fernández, M., Soto, H., & Vázquez, M. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico a en gestión de recursos humanos. *Revista Wimb lu*, 10 (1), 9-37.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México: McGraw-Hill
- Claver, B. (2014). *El juego de reclutamiento.bienvenida la gamificación*. Obtenido de <http://www.belenclaver.com/gamificacion-recursos-humanos/>
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de atuncolla, periodo 2015* (Tesis de pregrado). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú.
- Enciso, E., & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Redalyc*, 11, 5-22.
- Garrosa, E., & Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Revista y seguridad del trabajo*, 57(1), 224 – 238.
- Gómez, M. (2015). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista*

Colombiana de ciencias sociales, 7(1), 131-153

González, P. & Montes, M. (2005). *Selección de personal: la búsqueda del candidato adecuado*. Vigo, España: Ideas propias editorial.

Grupo soluciones horizonte. (2016). Proceso de selección en las empresas. Recuperado de <http://www.gsh.com.co/para-tener-en-cuenta-en-un-proceso-de-seleccion/>

Hernández, Y. (2009). Prácticas de selección de personal, un instrumento de dominación socialmente aceptado. *Administer*, (14), 137-170. Doi:10.17230/ad-minister.

Leal, D. (2005). *Fundamentos y organización de la selección de personal*. Santiago de Cali: Artes gráficas del Valle.

Moreno, A. (2015). Nuevos métodos de reclutamiento de personal. Universidad Pontificia icai icade Comillas. 1-60.

Polanco, N. (2006). *Selección de personal basada en competencias laborales caso: almacenes magno mercantil, S.A.* (Tesis de maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Nueva Guatemala de asunción, Guatemala.

Rebuffo, E. (2007). *Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo (MINVU) desde la Aplicación de la Nueva Ley del trato laboral (N° 19.882/2003)*. (Tesis de pregrado). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago de Chile, Chile.

Richino, S. (2000). *Selección de personal*. Buenos aires: Paidós.

Servir. (2012). La entrevista de selección de personal. 24(4), 1-8. Recuperado de <http://inst.servir.gob.pe/files/Comunicaciones/Boletines/Gestores/2012/Octubre/entrevistas%20de%20selecci%5Bon%20de%20personal.pdf>

ANEXOS

1. Formato maestro de perfiles de cargo

		Maestro de perfiles de cargo										Código: TH-F103
Registro												Última fecha de Revisión: 1 de 1
Lista de perfiles de cargo y control de revisiones												Versión No. 02
NID.	Nombre cargo	Proceso	Requisitos de educación, formación, experiencia, habilidades, competencias técnicas y comportamentales	Responsabilidades y Entrenamiento en HSEQ	Revisión	Fecha	Naturaleza del cambio	Realizó	Aprobó	El cambio requiere divulgación ? (S, M)	Forma de confirmación de divulgación: - Correo electrónico - Formato de confirmación de divulgación -NA	
31	DIRECTOR DE COMPRAS Y SUMINISTROS	Compras	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	10	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
32	DIRECTOR REGIONAL CENTRO, NORTE, OCCIDENTE, ANTIOQUIA	Comercial	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	17	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
33	DIRECTOR DE TALENTO HUMANO	Talento Humano	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	23	16 junio, 2017	Actualización general de funciones	Jose Fernando Rodriguez	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
34	ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACION Y PROCESOS	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	4	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
35	GERENTE DE OPERACIONES	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	16	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
36	GERENTE GENERAL	Planeación	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	18	31 octubre, 2016	Eliminación de funciones comerciales específicas, por que se transfirieron a Gerente Comercial	Eduardo Acosta	Eduardo Acosta	SI	Correo electrónico	
37	TECNOLOGO CONFIGURADOR	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	2	20 octubre, 2016	Se cambio la denominación anterior que era: Configurator de sistemas de control L, por este nuevo nombre: Tecnólogo Configurator y además se modifican funciones adicionando la responsabilidad	Magali Callejas	José Fernando Rodríguez	SI	Correo electrónico	
38	INGENIERO DE CONFIGURACION DE SISTEMAS	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	3	21 octubre, 2016	Se cambio la denominación anterior que era: Configurator de sistemas de control, por este nuevo nombre: Ingeniero configurador de sistemas de	Magali Callejas	José Fernando Rodríguez	SI	Correo electrónico	
39	TECNOLOGO DE AUTOMATIZACION1	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	2	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
40	TECNOLOGO DE AUTOMATIZACION2	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	2	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
41	LIDER DE PROYECTOS DE CONTROL	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	2	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
42	LIDER DE PROYECTOS ELÉCTRICOS	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	2	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	
43	LIDER DE PROYECTOS DE SEDES Y TELECOMUNICACIONES (Software)	Ingeniería	EDU.FORMAC.EXP.HAB.COMPETI	RESPONSAB.Y ENTRENAM.HSEQ	2	13 junio, 2016	Consolidación de los cargos en el presente registro	Mvalde Monroy	Magali Callejas	SI	Correo electrónico	

2. Formato requisición

		Versión: 10	La siguiente información será diligenciada por Talento Humano en caso de que la requisición corresponda a un perfil registrado en el maestro de cargos y cuya selección se vaya a gestionar por medio de un tercero	
FORMATO PARA REQUISICIÓN DE PERSONAL		Fecha: 3-Mar-2017	EDUCACIÓN, FORMACIÓN, EXPERIENCIA SUGERIDA, COMPETENCIAS TÉCNICAS Y HABILIDADES	
INFORMACIÓN SOBRE TIEMPO DE RESPUESTA POR PARTE DE TALENTO HUMANO			Educación (Tecnología, profesión etc)	
1. El tiempo de respuesta esperado para cubrir la vacante solicitada será de 15 días hábiles			Formación	
2. En caso de que haga cargos a cubrir de manera urgente se harán excepciones al anterior tiempo, lo cual será pactado con el solicitante				
3. En caso de que haya nuevos cargos o cargos muy especializados el tiempo estimado para responder a la solicitud será de 25 días hábiles.				
INFORMACIÓN DE LA REQUISICIÓN			Experiencia sugerida	
Fecha de solicitud			Competencias comportamentales especiales	
Regional				
Ciudad de la vacante				
Motivo de la búsqueda	Requerimiento de proyecto			
Nombre del solicitante				
Cargo del solicitante				
La solicitud tiene la aprobación previa de la Gerencia General?			Competencias técnicas	
Tiempo esperado de contratación (Es decir por cuánto tiempo se requiere el cargo)				
Funciones a realizar (Esto sólo en caso de que el cargo sea nuevo)				
INFORMACIÓN GENERAL DE LA YACANTE			Habilidades específicas	
Cargo requerido				
Centro de Costo				
Centro de Operación				
Tipo de contrato a realizar	Obra			
Denominación de la obra (para contratos p				

3. Formato entrevista cargos administrativos

	INFORME DE ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN
---	---

INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN GENERAL:

Nombre completo: _____
 Edad: _____
 Cargo al que aplica: _____
 Teléfono: _____
 Talla camisa: _____
 Talla pantalón: _____
 Talla de botas: _____

Número de cédula de ciudadanía: _____
 Estado Civil: _____
 Dirección: _____

Fecha de entrevista: _____

Datos adicionales (Serán necesarios para personas que vayan a realizar trabajos en alturas)

- Peso: _____ Talla: _____
- Antecedentes médicos personales (hipertensión, hiperglicemia etc.):
- Antecedentes médicos en la familia (hipertensión, hiperglicemia etc.):

ANTECEDENTES PSIQUIÁTRICOS:

- Antecedentes psiquiátricos en la familia:

ANTECEDENTES ACADÉMICOS:

TIPO DE ESTUDIOS	INSTITUCIÓN EDUCATIVA / TÍTULO OBTENIDO	AÑO DE GRADUACIÓN
ESCOLARIDAD, TÍTULO OBTENIDO, CENTRO DE FORMACIÓN.		
ESPECIALIZACIÓN		
% DE DOMINIO DE UN SEGUNDO IDIOMA		

EXPECTATIVAS LABORALES:

¿Por qué desea ingresar a esta compañía?

¿Cómo puede aportar a la compañía?

INFORMACIÓN FAMILIAR:

Genograma:

INFORMACIÓN PERSONAL:

¿Qué aspectos positivos le destacan las personas que lo conocen?

¿Cuáles aspectos le refieren las personas que lo conocen que debería mejorar?

¿Cómo se ve a sí mismo en 5 años?

ASPECTOS GENERALES A OBSERVAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN
PROBABILIDAD DE AJUSTE A LOS VALORES ORGANIZACIONALES

<input type="checkbox"/> Vocación de servicio <input type="checkbox"/> Integridad <input type="checkbox"/> Visionario <input type="checkbox"/> Innovador <input type="checkbox"/> Apasionado CONCEPTO:
--

PERFIL DEL COLABORADOR OMNICON

ADAPTABILIDAD: Asume las situaciones de cambio como retos, desplegando optimismo y adaptabilidad. Asimismo, identifica y gestiona riesgos y oportunidades ya sean del entorno, de la misma empresa, del cliente o del trabajo en sí.

Concepto:

VISIÓN INTEGRAL DEL NEGOCIO: Reconoce el contexto general de gestión de Omnicon, con el fin de prever escenarios futuros, también plantea e implementa estrategias innovadoras para las nuevas realidades del negocio

Concepto:

GENERACIÓN DE INTIMIDAD: Genera y preserva relaciones de confianza y cercanía con todos nuestros grupos de interés, con el fin de establecer una diferencia fundamental en la orientación del negocio

Concepto:

HACERSE CARGO: Asume las responsabilidades y retos de su gestión con empoderamiento y energía con el fin de alcanzar los resultados esperados; igualmente resuelve y toma decisiones enfocado en hacer que las cosas sucedan.

Concepto:

DESARROLLO DE LA MEJOR VERSIÓN DE SÍ MISMO: Demuestra poner al servicio de la empresa y de su trabajo, sus talentos, capacidades y habilidades; da lo mejor de sí mismo y promueve una buena actitud entre sus compañeros.

Concepto:

HABILIDADES SOCIALES

- Empatía
- Saber escuchar
- Expresión justificada de la ira, desagrado o disgusto
- Disculparse o admitir ignorancia
- Saludar, presentarse y despedirse
- Expresar y defender las opiniones, incluido el desacuerdo
- Afrontar las críticas

CONCEPTO:

FACTORES PROTECTORES Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

FUERZA COGNITIVA: Este indicador hace referencia a la percepción de la persona sobre su capacidad de afrontar las situaciones estresantes con base en sus fortalezas.
Cómo lo describen las siguientes afirmaciones:

- "Ser exitoso es producto del trabajo arduo; la suerte tiene poco o nada que ver"
- "En general, preferiría tener las cosas bien planeadas por anticipado más que arriesgarme a lo desconocido"
- "Sé que puedo tener éxito en casi cualquier cosa si tengo la oportunidad de aprenderlas"

CONCEPTO:

ESTILO DE AFRONTAMIENTO: Este indicador hace referencia a la forma en la cual la persona afronta las situaciones estresantes, ya sea centrándose en los aspectos positivos o negativos de las situaciones, evitación de la situación o enfrentamiento a ella, desarrollo de un plan de acción o inactividad.
 Cómo lo describen las siguientes afirmaciones:
 "Cuando me siento molesto, incomodo o enojado ante el trabajo y el estrés tiendo a expresar lo que siento y lo que pienso a lo demás"
 "Soy muy competitivo"

Preguntas de referencia:
 ¿Cómo se siente en su trabajo actual? ¿De él que le genera satisfacción y qué no?
 ¿Cuáles han sido las situaciones de mayor dificultad que ha tenido que enfrentar hasta ahora?

CONCEPTO:

RED DE APOYO SOCIAL: Este indicador hace referencia a la percepción de la persona en relación a las personas de su entorno social que le pueden servir de apoyo emocional para afrontar las situaciones estresantes.

Pregunta de referencia: ¿Frente algún problema o dificultad laboral qué personas le pueden brindar apoyo?

CONCEPTO:

ESTILOS PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS
 Sumisión, Evitación, Dominación, Compromiso, Interactivo

Cómo lo describen las siguientes afirmaciones:
 En una situación de tensión para mí, es muy importante mantener y defender mi postura
 Generalmente tomo las riendas de las situaciones en las situaciones conflictivas para que se resuelvan
 Creo que los conflictos son necesarios

Preguntas de referencia:
 ¿Cuál considera usted que es la mejor estrategia para que se resuelva una situación problemática?
 ¿Qué debe suceder para que usted sienta que se resolvió adecuadamente para usted una situación problemática

CONCEPTO:

CARGO

ASPECTO	REQUISITO	FORMA DE VALIDACIÓN	RESULTADO DE VALIDACION EN SELECCIÓN	CUMPLE: Sí, No, Parcialmente, N.A
EDUCACIÓN	Practicante o Ingeniero electrónico, en automática, de sistemas, o carreras afines	Diploma o acta de grado		
FORMACION	Entrenamiento en las funciones del cargo (Perfil de cargo)	TH-F11 Entrenamiento en el cargo TH-F03 Inducción General		
EXPERIENCIA SUGERIDA	Entre 0 y 2 años de experiencia	Opciones: a. Cartas laborales b. estudios formales, certificaciones, cursos no formales adicionales afines al cargo c. Experiencia laboral tenida a la fecha permite inferir que el candidato tiene la experticia basica para desempeñarse en el cargo	Opciones: a. b. c. Nombre de quien aprueba opción C.	
REQUISITOS ESPECIALES	NA	NA		
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES BASICAS	Liderazgo	Selección Omnicon: DFH, MMPI, Frases incompletas, caso situacional: empresa de productos alimenticios, y caso situacional: elección de empleo		
	Planeación			
	Orientación a los resultados			
	Vocación de servicio	Selección con tercero: Las pruebas que usen para el diagnostico de competencias y personalidad		
	Comunicación			
	Asertividad			
Adaptabilidad				

	Trabajo en equipo			
COMPETENCIAS TECNICAS o CERTIFICACIONES ESPECIALES	Lógica de programación	Evaluación práctica		
HABILIDADES	Habilidades cognitivas: Comprensión Verbal, Concepción Espacial, Razonamiento, Cálculo Numérico, Fluidéz Verbal	Prueba psicologica PMA		
	Habilidades cognitivas: Atención y Concentración	Prueba psicológica D2		
	Habilidades Verbales: Ortografía y Redacción	Redacción escrita de las pruebas psicotecnias y psicológicas		

PREGUNTAS DE SEGURIDAD	
ANTECEDENTES DELICTIVOS	
¿Está actualmente amenazado por alguien; tiene algún enemigo?	
INCIDENTES EN SU TRABAJO	
¿Usted ha permitido que alguien robe o haga trampa en el trabajo?	
¿Usted ha tenido llamados de atención o llamados a descargos?	
¿Ha cometido usted actos ilícitos en alguno de sus empleos?	
PREGUNTAS RELEVANTES	
¿Ha tenido usted contacto con drogas ilegales?	
¿Ha tenido usted vínculos con grupos o personas al margen de la ley?	
¿ Es verídica la información que suministró sobre sus empleos anteriores?	
¿ Es verídica la información de sus certificados de estudios?	

CONCLUSION DEL PROCESO DE ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN:
ASPECTOS POSITIVOS ENCONTRADOS EN EL CANDIDATO:

ASPECTOS A MEJORAR:

ASPECTOS DE ATENCIÓN:

CONCEPTO DE APTITUD POR PARTE DE TALENTO HUMANO:

APTO: _____ APTO CON RESTRICCIONES: _____ NO APTO: _____

NOMBRE Y CARGO DEL EVALUADOR POR PARTE DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO: _____

CONCEPTO DE APTITUD TÉCNICA:

Primer Evaluador:

Segundo Evaluador:

Tercer Evaluador:

PLAN DE DESARROLLO PARA EL COLABORADOR (En caso de que aplique especificar):

4. Formato entrevista cargos operativos

	INFORME DE ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN	Código: TH-F94
	Personal de Obra	Última fecha de Revisión: Abril 08/2016
	FORMATO	Versión No: 04

1. INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN GENERAL:

Nombre completo:
 Número de cédula de ciudadanía:
 Edad:
 Estado Civil:
 Cargo al que aspira:
 Teléfono:
 Dirección:
 Talla camisa:
 Talla pantalón:
 Talla de botas:

Fecha de entrevista: _____

2. INFORMACIÓN SOBRE CURSO DE ALTURAS

Último curso realizado:
 Fecha de realización:

(Serán necesarios para personas que vayan a realizar trabajos en alturas)

- Peso: _____ Talla: _____
- Antecedentes médicos personales (hipertensión, hiperglicemia etc.):
- Antecedentes médicos en la familia (hipertensión, hiperglicemia etc.):

3. ANTECEDENTES PSIQUIÁTRICOS:

- Antecedentes psiquiátricos en la familia:

4. ANTECEDENTES ACADÉMICOS:

Título académico:

Matrícula CONTE: SI _____ NO _____ NA _____

Categoría:

Matrícula CONATEL: SI _____ NO _____ NA _____

5. INFORMACIÓN FAMILIAR:

Genograma:

6. INFORMACIÓN PERSONAL:

¿Qué aspectos positivos le destacan las personas que lo conocen?

¿Cuáles aspectos le refieren las personas que lo conocen que debería mejorar?

7. ASPECTOS GENERALES A OBSERVAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ASPECTOS A EVALUAR	CONCEPTO GENERAL
PROBABILIDAD DE AJUSTE A LOS VALORES ORGANIZACIONALES	

	INFORME DE ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN	Código: TH-F94
	Personal de Obra	Última fecha de Revisión: Abril 08/2016
	FORMATO	Versión No: 04
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES BASICAS		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Liderazgo: ❖ Planeación: ❖ Orientación a los resultados: ❖ Vocación de servicio: ❖ Comunicación: ❖ Adaptabilidad: ❖ Trabajo en equipo: 		
COMPETENCIAS TÉCNICAS REQUERIDAS (si aplica)		

8. VALIDACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL:

Tiempo de experiencia laboral requerida en el perfil de cargo: _____
 Cumple con la formación académica solicitada para el cargo: _____
 Tiempo de experiencia que se valida de experiencias laborales anteriores (de acuerdo a HV): _____
 ¿Cumple el tiempo de experiencia requerido? SI _____ NO _____
 ¿En caso de que no cumpla, el jefe inmediato lo aprobó? SI _____ NO _____
 Justificación: _____

Nombre de las empresas que validan la experiencia laboral requerida para el cargo

Nombre de la empresa	Cargo desempeñado	Tiempo de experiencia validada	Observación

9. CONCLUSIÓN DEL PROCESO DE ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN:
 ASPECTOS POSITIVOS ENCONTRADOS EN EL CANDIDATO:

ASPECTOS A MEJORAR:

ASPECTOS DE ATENCIÓN:

CONCEPTO DE APTITUD POR PARTE DE TALENTO HUMANO:

APTO: _____ APTO CON RESTRICCIONES: _____ NO APTO: _____

NOMBRE Y CARGO DEL EVALUADOR POR PARTE DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO: _____

10. PLAN DE DESARROLLO PARA EL COLABORADOR (En caso de que aplique especificar):

5. Formato verificación de referencias

	REFERENCIACION	Código: TH-F05 Última fecha de Revisión: Marzo 15-2010
	FORMATO	Versión No.4

REFERENCIACION LABORAL

EMPRESA:

NOMBRE DEL CANDIDATO:

CARGO QUE DESEMPEÑABA:

JEFE INMEDIATO:

CARGO DEL JEFE INMEDIATO:

FECHA DE INGRESO:

FECHA DE RETIRO:

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO:

I. **EXCELENTE:** Constantemente alcanza un desempeño excelente en su labor, superando los resultados esperados.

II. **BUENO:** Lleva a cabo las tareas que le son asignadas de forma apropiada

III. **REGULAR:** En ocasiones logra los objetivos que se propone, pero en otras los resultados son inferiores a los esperados.

IV. **MALO:** Poca habilidad para realizar las tareas que le son asignadas.

FACTORES	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD				
CONOCIMIENTOS DE SU TRABAJO				
RESPONSABILIDAD				
EFICIENCIA				
CONFIABILIDAD				
RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS				
RELACION CON SUS SUPERIORES				

MOTIVO DE RETIRO:

NOMBRE DE QUIEN DIO LA REFERENCIA:

LO VOLVERÍA A CONTRATAR:

ASPECTOS A MEJORAR:

ASPECTOS QUE MÁS DESTACA:

OBSERVACIONES:

6. Formato registro banco hojas de vida

BANCO DE HOJAS DE VIDA DE PERSONAL EVALUADO										
MES DE EVALUACIÓN	AÑO	NOMBRE DEL CANDIDATO	CIUDAD O PAIS DE PROCEDENCIA	CARGO AL QUE APPLICÓ	PROYECTO	APROBÓ PROCESO DE SELECCIÓN	NOMBRE DEL EVALUADOR DE TALENTO HUMANO	ACLARACIÓN DE RAZON DE NO APROBACIÓN POR TH	APROBÓ PROCESO DE SELECCIÓN	NOMBRE DEL EVALUADOR TECNICO
Septiembre	2017	Sebastian Largacha	Cali	Practicante Tecnologo em gestion de redes de datos	OMNICON	NO	Valentina Moreno	Baja puntuacion D2 Y PMA	si	Gonzalo Perdomo
Septiembre	2017	Clayton Caicedo	Cali	Practicante de Electricidad	OMNICON	No	Yurany Velez	Baja puntuacion PMA,poca elocuencia en su comunicacion.	No	Mauricio Chavarro
Septiembre	2017	Daniel de leon	Barranquilla	Ingeniero de proyecto de control 2	OMNICON	N/A	Erika Luna	Desiste del proceso, Oportunidad Laboral.	SI	Santamaria Susana
Septiembre	2017	Edwin Torres Cantillo	Barranquilla	Ingeniero de Negocios	OMNICON	No	Erika Luna	No aprobó PMA , D2. Deficiente prueba de excel.	N/A	
Septiembre	2017	Nestor Herrera Ortiz	Barranquilla	Ingeniero de Negocios	OMNICON	No	Erika Luna	No aprobó PMA , D2. Deficiente prueba de excel.	N/A	
Septiembre	2017	Gonzalo Gonzales Valencia	Cali	Ayudante de obra electrica	YARA	Si	Melissa Sinisterra	Desiste del proceso, por otra oportunidad Laboral. Tener en cuenta		
Septiembre	2017	Augusto Leon Lopez Loaiza	Cali	Ayudante de Obra Eléctrica y Redes	YARA	No	Melissa Sinisterra	Probablemente una personas ansiosa, poco muestra demasiado irreverente	NA	
Septiembre	2017	Maria alejandra otero Quintero	Barranquilla	Ingeniera de Negocios	OMNICON	NO	Erika Luna	Se muestra poco empatica , Mostrando dificultad al momento de socializar.		
Septiembre	2017	Victor Hugo Estrada Pedroza	Barranquilla	Ingeniero de Negocios	OMNICON	NO	Erika Luna	Lenguaje demasiado inusual , Falta de protocolo se muestra demasiado irreverente		
Septiembre	2017	Andres Felipe Alegria Angulo	Cali	Ayudante de obras electricas	YARA	NO	Yurany Velez	Quizas se le dificulte acatar normas, poco control de enojo e ira, negativo, problemático e impulsivo.	Si	Juan Carlos Lopez
Septiembre	2017	Alvaro Cruz Velasquez	Cali	Dibujante Industrial	OMNICON	NO	Melissa Sinisterra	Poca capacidad de afrontamiento, Pasivo , reservado, baja puntuacion en PMA y D2	Si	Harold Mina
Septiembre	2017	Earlys Gutierrez Cervantes	Barranquilla	Ingeniero de negocios	OMNICON	No	Erika Luna	Puntuacion baja en D2	Si	Diego Gómez
Septiembre	2017	Krauselee Yancia Reales	Barranquilla	Ingeniero de negocios	OMNICON	No	Erika Luna	Puntuacion baja en D2	Si	Diego Gomez
Diciembre	2016	Edgar Julian Paez Carrillo	Bogota	Ingeniero de proyectos 1-Enfasis software	OMNICON	SI	Melissa Sinisterra	Tener en cuenta	SI	Carlos Martinez
Febrero	2017	Hector Fabian Mejia Mondragon	Bogota	Oficial Electrico 1A	OMNICON	SI	Melissa Sinisterra	Tener en cuenta	SI	Juan Manuel Escoba
Enero	2017	Rodrigo Mancipe Mancipe	Bogota	Oficial Electrico 1A	OMNICON	SI	Melissa Sinisterra	Tener en cuenta	SI	Juan Manuel Escoba
Febrero	2017	Ivan Felipe Moran Pelaez	Cali	Ingeniero de configuracion de sistemas de control	OMNICON	SI	Melissa Sinisterra	Tener en cuenta	SI	Gonzalo Perdomo
Marzo	2017	Alexander Londoño Pinto	Cali	Practicante de obras y electricas y redes	OMNICON	SI	Melissa Sinisterra		Duda	Gonzalo Perdomo