

PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN RELACIÓN CON EL MODELO DE
LIDERAZGO SAIPEM DE LA EMPRESA PETREX S.A. COLOMBIA.

Deisy Katherine Cáceres Méndez



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2019

PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN RELACIÓN CON EL MODELO DE
LIDERAZGO SAIPEM DE LA EMPRESA PETREX S.A. COLOMBIA

Director del proyecto

Ps. Maria Katherine Acevedo

Docente

Deisy Katherine Cáceres Méndez

Trabajo de grado

En modalidad de pasantía para optar el título de Psicóloga



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2019

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	7
Justificación.....	8
Descripción de la Institución	9
Objetivos.....	11
Marco conceptual	12
Metodología.....	16
Población	16
Instrumentos.....	17
Procedimiento	19
Resultados.....	20
Programa de capacitación y desarrollo	21
Reclutamiento y selección de personal	21
Batería de riesgo psicosocial	22
Capacitación y desarrollo.....	22
Discusión.....	26
Conclusiones.....	27
Recomendaciones.....	28
Referencias.....	29

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi soporte en este caminar de sueños, porque gracias a sus bendiciones y al apoyo incondicional de mi familia esto ha sido posible.

A mi madre por ser mi impulso y mis ganas de salir a delante, por ser una mujer luchadora ejemplo de perseverancia, amor, humildad, gratitud y constancia lo que me llevo a luchar por lo que deseo en la vida, a mi hermano por ser mi motivación, fuerza, luz y respaldo, en este caminar, por creer y depositar su confianza en mí, es por esto, que les dedico el siguiente trabajo con todo mi amor.

Gracias a mis amigos porque son la familia que escogemos en este caminar y de los cuales me siento muy orgullosa y feliz de contar con su presencia, porque cada consejo dio frutos, cada alegría será imborrable y cada lagrima fue necesaria para crecer como persona y profesional.

Gracias a la Universidad Pontificia Bolivariana por brindarme conocimientos de calidad, docentes competentes, calificados que son de mi admiración y respeto, y especialmente por el amor con el que enseñan y sentido humano para con los otros.

Gracias a Saipem Petrex S.A. por brindarme la oportunidad de realizar mi pasantía y de esta manera concluir con este proceso de aprendizaje que ha sido valioso y productivo para mi crecimiento profesional, a mi jefe inmediato y subgerente de recursos humanos por sus correcciones y consejos.

A mi padre que ha sido mi ángel y a quien le debo parte de lo que soy ahora, infinitas gracias, porque el sentir el dolor de perder a una de las personas que más amas, me permitió generar una postura positivista para nunca desistir de lo que deseo y quiero en la vida.

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN RELACIÓN CON EL MODELO DE LIDERAZGO SAIPEM DE LA COMPAÑÍA PETREX S.A.

AUTOR(ES): DEISY KATHERINE CACERES MENDEZ

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): MARIA KATHERINE ACEVEDO

RESUMEN

Se aborda del modelo de liderazgo un pilar fundamental con el fin crear conciencia y bienestar para la eficacia de la organización y la calidad de vida en el desarrollo del talento humano empresarial. Ya que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el ámbito laboral, con el fin de que este sea de provecho para la salud mental, ya que es de importancia que las personas logren enfrentar adecuadamente sus dificultades. Logrando evidenciar que dentro de estos ambientes de trabajo es usual que se presenten factores que pueden llegar a afectar la salud mental de los empleados. Por lo que por medio de este trabajo de grado se logra evidenciar el proceso que se llevo a cabo durante el transcurso de esta pasantía en la empresa Saipem Petrex S.A. El cual tiene como fin mitigar el riesgo psicosocial en lo empleados y generar de esta manera factores protectores para favorecer y cuidar la salud mental, y de esta manera brindar la información pertinente a los empleados generando un espacio de conocimiento y sensibilización creando conciencia del bienestar y la calidad de vida que deben poseer cada uno de ellos. Para de esta manera generar un programa de capacitación basado en el modelo de liderazgo, que pretende sea implementado dentro de la organización en los próximos meses.

PALABRAS CLAVE:

Riesgo psicosocial, Bienestar, salud mental, liderazgo, capacitación.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAM IN RELATION TO THE SAIPEM LEADERSHIP MODEL OF THE COMPANY PETREX S

AUTHOR(S): DEISY KATHERINE CACERES MENDEZ

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: MARIA KATHERINE ACEVEDO

ABSTRACT

The leadership model is a fundamental pillar in order to create awareness and well-being for the effectiveness of the organization and the quality of life in the development of business human talent. Since people spend most of their time in the workplace, in order to this sea of benefit for mental health, since it is of importance that people face their difficulties. Achieving evidence that within these work environments it is usual to present factors that may affect the mental health of employees. Therefore, through this degree work, it is possible to demonstrate the process that was carried out during the course of this internship at the company Saipem Petrex SA, which aims to mitigate the psychosocial risk in employees and thus generate factors protectors to favor and care for mental health, and thus provide relevant information to employees, generating a space of knowledge and awareness raising awareness of the well-being and quality of life that each of them should have. For this way, generate a training program based on the leadership model, which is intended to be implemented within the organization in the coming months.

KEYWORDS:

Psychosocial risk, Wellbeing, mental health, leadership, training.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo de grado se evidencia el proceso desarrollado durante la pasantía en la empresa SAIPEM PETREX S.A., en la ciudad de Bogotá, cuyo objetivo principal consistía en diseñar y asistir los procesos de capacitación y desarrollo en relación con el modelo de liderazgo de la compañía, esto con el fin de mitigar el riesgo psicosocial en los empleados y generar de esta manera, favorecer y cuidar la salud mental, y de esta manera brindar la información pertinente a los empleados generando un espacio de conocimiento y sensibilización creando conciencia del bienestar y la calidad de vida que deben poseer cada uno de ellos.

La metodología utilizada para el desarrollo de dicho programa consistió en la búsqueda de diferentes referentes teóricos para de esta forma tener un sustento a partir del cual asistir, diseñar y referenciar cada uno de los aspectos que contiene dicho programa.

Asimismo, se tuvieron en cuenta las necesidades de la empresa como era la creación del manual de convivencia laboral, ya que es una herramienta orientadora para promover la sana y pacífica convivencia empresarial, proyectado como una medida preventiva de conductas que afecten el clima laboral de la organización, específicamente en lo que tiene que ver con el procedimiento interno conciliatorio y efectivo, para el tratamiento de las conductas que pueden constituir acoso laboral.

Finalmente se debe resaltar que también se llevaron a cabo de manera satisfactoria procesos de reclutamiento y selección de personal, así como análisis de resultados de la plataforma Psicoweb y Ipcompetencias y actividades entorno al área de bienestar y desarrollo, las cuales serán expuestas de manera detallada a continuación.

JUSTIFICACIÓN

Elementos como la capacitación y el desempeño son importantes en la dinámica laboral de una empresa, la cual determina la importancia de esta en una organización por esto es necesario determinar si el desempeño aumenta al momento de capacitar al personal.

Böhrt (2000) en el artículo Capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la revista Scielo, explica que las organizaciones tienen una necesidad de capacitación, en el mundo moderno se utiliza mucho el término necesidades y para las compañías líderes es de gran importancia, pues dependen directamente de la capacidad que puedan tener sus empleados para responder en el mejor nivel de efectividad para la organización, esto será determinante para que los objetivos anuales sean cumplidos a cabalidad.

El proceso de capacitación es conocido por los intereses personales ya que estos afectan la estructura de las organizaciones, la capacitación deja de ser un derroche de dinero y se convierte en una inversión para cada proyecto, es por esto por lo que anualmente se realiza un cronograma y Budget de capacitación proyectando en perspectiva a los planes de la organización.

López (2007) menciona en su artículo Capacitación para la revista Conciencia tecnológica, que la capacitación debe ser un proceso eficaz, para que la misma sea funcional debe cumplir los requisitos plantados por las organizaciones que implementan este proceso, siendo necesaria para el desarrollo personal y profesional del empleado.

A partir de lo anterior, fue creado el programa de capacitación que busca será implementado en todo el personal de la compañía Petrex Saipem, tanto a nivel administrativo como operativo. Además, a partir de su implementación se busca que las personas hagan uso e instauren las estrategias y herramientas brindadas para enfrentarse a las demandas del ambiente, logrando así sensibilizar a la población generando un aprendizaje significativo y favoreciendo su salud mental y bienestar.

DESCRIPCION DE LA INSTITUCIÓN

Petrex S.A. es una compañía 100% del grupo Saipem www.saipem.com que opera en Sudamérica desde el año 1983. Dentro del portafolio ofrecemos servicios de perforación, mantenimiento de pozos de Petroleros y de Geotermia onshore y offshore, adicionalmente gracias a representar al grupo SAIPEM en la región hemos desarrollado y estamos en capacidad de ejecutar importantes proyectos ingeniería y construcción (pipelines, puertos, etc) Nuestros principales clientes pertenecen al grupo de empresas petroleras con actividad Perú, Venezuela, Ecuador, Colombia, Bolivia, Chile y Argentina.

Somos una compañía que trabaja continuamente en la búsqueda de la satisfacción de nuestros clientes, integrando en nuestra visión de negocios la protección del medio ambiente, el bienestar de nuestros colaboradores y la generación de valor para nuestros accionistas.

Nuestro objetivo es proveer a nuestros clientes los más altos estándares en Calidad, HSE, logística y prestamos especial atención en promover actividades de sostenibilidad y desarrollo de contenido local en las áreas en las que operamos.

Adicionalmente la misión de la empresa es trabajar como una organización dedicada a la prestación de servicios de perforación, mantenimiento de los pozos de petróleo y desarrollo de proyectos EPC onshore y Offshore.

Además, SAIPEM PETREX S.A. cuenta con 5 valores corporativos, los cuales son:

Liderazgo: Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos, inspirando valores de acción, confianza. Motivando al grupo hacia el cumplimiento de objetivos.

Buen Ejemplo: Practicar lo que se predica. Es la forma como el líder transmite sus valores y principios.

Trabajo en Equipo: Asociación de esfuerzos. Los miembros del equipo comparten los objetivos planes, estrategias y oportunidades de mejora, haciendo que los objetivos del conjunto prevalezcan sobre los objetivos individuales.

Medio Ambiente: Respetándolo y actuando en armonía con el entorno ecológico, promoviendo la conservación de la naturaleza, requerimiento básico para lograr óptimas condiciones de vida en el futuro.

Moralidad en los Actos: Actuar respetando la ley, sin incurrir en actos deshonestos o de dudosa negociación. Es respetar el derecho de los demás, evitando sacar ventaja de nuestra posición empresarial.

Calidad: Cumpliendo con el conjunto de características diferenciadoras que tenemos como compañía y con los requerimientos de nuestros clientes con el objetivo de brindarles un servicio que satisfaga sus necesidades y expectativas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Estructurar el proceso de capacitación y desarrollo en relación con el Modelo de Liderazgo SAIPEM de la empresa Petrex S.A. Colombia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Establecer un pilar del Modelo de Liderazgo SAIPEM para desarrollar la propuesta de capacitación.
2. Diseñar la capacitación para apoyar el despliegue del Modelo de Liderazgo SAIPEM y favorecer el Desarrollo Organizacional.
3. Aplicar a los empleados la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

MARCO CONCEPTUAL

El recurso humano es el factor estratégico de la compañía (Ortíz, Rendón y Atehortúa, 2012 citado por Montoya y Boyero, 2016), por lo que su direccionamiento o gestión produce impactos profundos en las personas y en la organización. De ahí que se establezcan áreas o departamentos específicos para planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal y, al mismo tiempo para que la organización represente el medio con que las personas puedan alcanzar sus objetivos individuales, esto a través de procesos como la provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y evaluación del personal, los cuales se encuentran estrechamente ligados. (Chiavenato, 2000).

La capacitación es una de las actividades de mayor crecimiento en la actualidad, esto debido al constante cambio en las necesidades del mundo que requiere productos, servicios o entretenimiento de más alta calidad. Potenciado también por el desarrollo científico de los procesos que la capacitación requiere, por medio de la investigación y experimentación de los mecanismos que forman este proceso.

El proceso anteriormente mencionado la capacitación “tiene como propósito aumentar las capacidades de los empleados a efecto de incrementar la efectividad de la organización” (Polanco, 2013, p.86) y así propender al desarrollo organizacional (Chiavenato, 2000). El desarrollo busca lograr un cambio planeado de la organización conforme a las necesidades y exigencias de está concentrándose en el lado humano de las instituciones, es decir, los valores, las actitudes, las relaciones y el clima organizacional (Martín, Segredo y Perdomo, 2013).

Teniendo en cuenta que el proceso de capacitación se sirve de herramientas como ésta consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de la organización y está orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (Siliceo, 2004, citado por Jamaica, 2015).

Partiendo de lo anterior, la compañía Petrex S.A. “presta servicios de perforación, mantenimiento de los pozos de petróleo y desarrollo de proyectos EPC onshore y Offshore” (Petrex S.A., 2017); para la cual es importante “la Gestión y Administración de Personal como elemento fundamental para el desarrollo de sus recursos, la cual debe ser efectiva y eficiente” (Petrex S.A., 2017).

Cabe mencionar que Petrex S.A implementa el Modelo de Liderazgo de SAIPEM que está basado en seis pilares que incluye dos competencias (SAIPEM, 2017). El primer pilar es personas con las competencias de colaboración y empoderamiento. El segundo pilar es Integridad donde se destaca la competencia de lealtad y ser un modelo a seguir. El tercer pilar es visión donde sobresale la competencia de pensamiento perspectivo y ser activador de cambios. El cuarto pilar es Toma de decisión donde se recalca la competencia de responsabilidad y soluciones. El quinto pilar es conocimiento donde se distingue competencias como actitud de aprendizaje y difusión de conocimiento. Y el último pilar es la comunicación con competencia como estar conectado y ser un impacto positivo dentro de la organización (SAIPEM, 2017).

Actualmente, el modelo de liderazgo de SAIPEM se encuentra en la fase de despliegue donde se busca aplicar el nuevo modelo de comportamiento a todos los procesos de Recursos Humanos, por lo cual se plantea como objetivo estructurar el proceso de capacitación y desarrollo en relación con el Modelo de Liderazgo SAIPEM de la empresa Petrex S.A. Colombia.

Así mismo, es de importancia resaltar que la psicología organizacional es una rama que se ocupa del análisis de aquellos fenómenos individuales que se presentan al interior de las organizaciones, así como del efecto que poseen los procesos organizacionales en los individuos (Zepeda, como se citó en Gómez, 2016). Además, busca incrementar la productividad y el bienestar de los empleados (Aamodt, 2010).

Por esta razón, es importante resaltar que el trabajo hace alusión al grupo tanto de labores, como de normas, procedimientos y procesos que llevan a cabo las personas ya sea de manera individual y/o colectiva, que permiten la obtención de bienes y servicios y exigen un determinado nivel de eficiencia y eficacia (Peiró, 2004). Lo anterior se desarrolla en un entorno físico, social y temporal, el cual logra establecer las condiciones laborales (Peiró, 2004).

Es por esto, que el trabajo les permite a las personas desarrollar sus aptitudes, ampliar y aplicar su conocimiento, hacer parte de un medio social permitiendo la interacción con otros sujetos, el establecimiento y la consecución de metas, la formación de una red de apoyo y el medio a través del cual reciben una compensación económica que les posibilita satisfacer sus necesidades básicas (Peiró, 2004).

De igual manera, el entorno de trabajo produce un gran impacto en cómo se sienten las personas cotidianamente y resulta ser una de las razones más importantes por las cuales se genera estrés (50Minutos.es, 2017), debido a que el trabajo cuando no se encuentra correctamente estructurado conlleva a la aparición de los riesgos psicosociales, trayendo consigo consecuencias negativas en la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

Por lo tanto, Polo, Palacio, De castro, Mebarack y Velilla (2013) afirman que tanto los trabajadores como su talento no pueden ser copiados por la competencia, por ende, las empresas deben invertir en el bienestar y la salud mental de sus trabajadores, ya que así estos últimos lograrán ser más competitivos a nivel global. A su vez Uribe (2014) considera que un buen estado de salud en los trabajadores favorece el incremento económico de las organizaciones.

Por esto, las condiciones laborales generan un impacto en la salud de las personas, debido a que estas pueden llegar a concederles protección frente a riesgos tanto físicos como psicosociales, un estatus social, ser una herramienta para su crecimiento personal y mejorar su autoestima (Organización Mundial de la salud, [OMS], 2017). De igual manera, el entorno de trabajo produce un gran impacto en cómo se sienten las personas cotidianamente y resulta ser una de las razones más importantes por las cuales se genera estrés (50Minutos.es, 2017), debido a que el trabajo cuando no se encuentra correctamente estructurado conlleva a la aparición de los riesgos psicosociales, trayendo consigo consecuencias negativas en la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

Asimismo, en las últimas décadas se han venido presentando diversos cambios a nivel económico, sociodemográfico, político y tecnológico, de tal forma que se han ido ocasionando transformaciones en los factores psicosociales, aumentando así su aparición con relación a las bajas laborales, generadas por inconvenientes de salud a causa del trabajo o la accidentalidad laboral (Gil, 2012). De igual forma, Moreno y Báez (2010) sostienen que los factores psicosociales han ido cobrando cada vez más importancia en la salud de los trabajadores, lo que ha conllevado a un incremento y profundización en este tema.

Adicionalmente es importante recordar que en Colombia la salud mental es un aspecto muy importante para la salud pública, debido a que los trastornos mentales resultan ser muy comunes en la población, afectando a dos de cada cinco adultos, sin importar su condición socioeconómica o su ubicación geográfica. Además, estas enfermedades resultan tener un alto costo no solo económicamente sino también emocionalmente, tanto para la persona que la padece, como para su familia y para la sociedad (Ministerio de la Protección Social y Fundación FES Social, 2013).

De igual forma Mingote, Del Pino, Sánchez, Gálvez, y Gutiérrez (2011) aseguran que cada trabajador mantiene diversas actitudes dependiendo del nivel de salud que posea, al igual que de las competencias, aspiraciones, valores y motivaciones con las que cuenta. En consecuencia, esto determina el grado de satisfacción o insatisfacción laboral y personal que posee el individuo, así como el nivel de estrés y la calidad de vida (Mingote et al., 2011).

Debido a lo anterior, resulta pertinente que las empresas diseñen, implementen y evalúen planes de capacitación e intervención encaminados a la prevención de riesgos, ya que esto permite

mejorar la calidad de vida de las personas en su lugar de trabajo y como consecuencia se genere un incremento en su satisfacción laboral (Vicente, Puerta y Martínez, 2016). Estos planes de formación según los mismos autores están conformados por diferentes etapas, las cuales son: en primer lugar, tener conocimiento acerca de la empresa como de sus objetivos, en segundo lugar, reconocer cuales son las necesidades de formación que esta presenta, en tercer lugar, elaborar el plan de ejecución para posteriormente ser implementado, evaluado y finalmente poner en práctica medidas correctivas y de mejora.

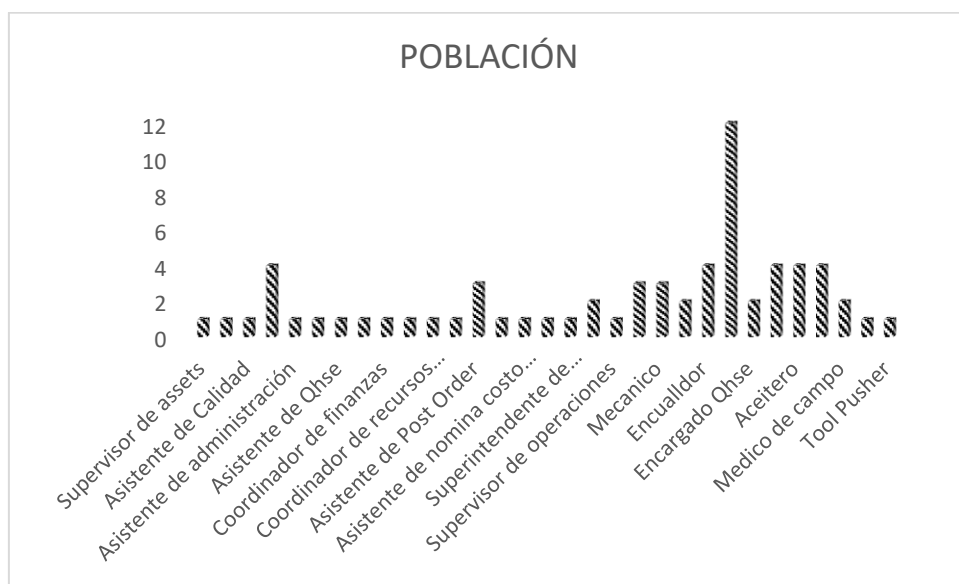
METODOLOGIA

Para llevar a cabo el cumplimiento de este proyecto se realizó la recopilación y búsqueda de recursos bibliográficos e información teórica y práctica, lo que permitió desarrollar cada uno de los temas propuestos y de esta manera planificar con anticipación espacios de capacitación.

Cabe resaltar que estas capacitaciones se realizaran con todo el personal de la compañía. Adicionalmente a esto se realizará procesos de reclutamiento y selección de personal el cual incluye; entrevista aplicación de pruebas y elaboración de informes para los proyectos de NAFTA1 y LIRIA YW12.

POBLACIÓN

A continuación, se encontrará los cargos asistidos durante la pasantía.



INSTRUMENTOS

HOJAS DE VIDA:

Se maneja una base de datos en Excel con el fin de realizar seguimiento de las personas que se presentaron a los diferentes cargos postulados en los proyectos de Nafta 1 y Liria yw12 se creó la cual sirvió como base para poder seleccionar a las personas que cumpliera idóneamente con el perfil.

FORMATO ENTREVISTA DE SELECCIÓN:

Para las entrevistas de selección se empleó un formato previamente establecido por la organización en el cual se recoge diferente tipo de información acerca del candidato, como lo son sus datos personales, pretensión salarial, habilidades profesionales, su experiencia laboral, competencias corporativas y competencias complementarias.

PRUEBAS PSICOLÓGICAS:

Al realizar los procesos de selección con el personal operativo de la empresa se aplicó las siguientes pruebas psicológicas:

Prueba cleaver: la cual proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse entre personas y relacionarse con ellas.

Cuestionario de 16 factores de personalidad: Realizar un análisis de los rasgos y estilos de respuesta de la persona a evaluar, pudiendo obtener con su interpretación un perfil básico de la personalidad del sujeto. Se divide en 185 preguntas cerradas con tres opciones de respuesta y una única respuesta correcta.

Prueba Raven: La característica principal de esta prueba es la de incentivar el razonamiento analítico, la percepción y la capacidad de abstracción. Se trata de una prueba que utiliza series de figuras geométricas abstractas e incompletas que se presentan a la persona de manera gradual y con dificultad ascendente. La prueba consta de 60 imágenes las cuales evalúan el factor G de inteligencia. El factor G hace referencia a una cualidad personal o posiblemente hereditaria. El factor S abarca las habilidades o destrezas específicas que una persona posee para realizar cualquier tipo de tarea.

Test de barsit: Mide el índice de inteligencia en escolares y adultos a partir del tercer grado. La aptitud para aprender puede determinarse de manera rápida a partir de la valoración de factores de inteligencia verbal, razonamiento numérico, elementos cognoscitivos lógico-verbales y de información general

PROCEDIMIENTO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

El programa de capacitación y desarrollo en relación con el modelo de liderazgo se creó en 3 fases, con el fin de establecer un producto que se ajuste a las necesidades de la empresa y sea de beneficio para los empleados, dichas fases serán expuestas de la siguiente manera:

Fase 1: Para llevar a cabo el programa de capacitación y desarrollo se realizó una revisión teórica de manera detallada sobre los programas ya creados y como estos intervienen con el fin de mitigar las necesidades encontradas dentro de la organizaciones, se indago sobre los resultados obtenidos después de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y como de acuerdo a los resultados obtenidos se realizaba el proceso de intervención y seguimiento para mitigar y prevenir el riesgo psicosocial en los empleados.

Fase 2: realizada la revisión se dio inicio con el diseño del programa de capacitación, para esto se definió la estructura sobre los aspectos significativos que debía contener al igual que las temáticas a abordar, las cuales fueron presentadas con el coordinador de recursos humanos y posteriormente estas fueron aprobadas.

Fase 3: Seguidamente, se comenzó con la construcción del programa tomando en cuenta aspectos teóricos y metodológicos y realizada la construcción, el programa fue presentado tanto a la Subgerente y Coordinador de recursos humanos, quienes dieron su aprobación, y el cual ya se comenzó a implementar en el proyecto de Nafta 1.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Frente a estos procesos la empresa recibe apoyo del servicio publico de empleo la cual se encarga de realizar el primer filtro seleccionando a las personas que cumplen con el perfil del cargo al cual se esta postulando. La metodología que se desarrolla para cubrir las vacantes que se ofertaron para cargos administrativos, operativos en el trascurso de la pasantía fueron los siguientes:

Fase 1: Los jefes de cada área solicitan personal para poder suplir las vacantes originadas.

Fase 2: Deben pasar el formato de requerimiento de personal enviado este formato al coordinador de recursos humanos y al subgerente quien lo revisa y realiza la aprobación para solicitar hojas de vida.

Fase 3: el área de capacitación y desarrollo se encargaba de seleccionar las hojas de vida de acuerdo al perfil operario o administrativo según requerimiento, teniendo en cuenta los

criterios de inclusión y exclusión, así mismo envía sus datos (nombre, documento de identidad y número de celular) al jefe del área que solicito el requerimiento, quien a su vez envía esta información al área de capacitación, quienes se hacen responsables de contactar a los candidatos para la aplicación de pruebas psicotécnicas y para realizar las dos entrevistas dentro del proceso.

Fase 4: Seguidamente de la aplicación de pruebas y la entrevista con el psicólogo, se lleva a cabo una preselección de los candidatos, enviando dicha información al subgerente de recursos humanos y siguiendo indicaciones citando a los aspirantes a entre a la entrevista final.

Fase 5: La pasante de psicología realiza las entrevistas semiestructuradas con cada uno de los candidatos, y les envía el enlace en el que encuentran las pruebas psicotécnicas y con base a los resultados se seleccionaba al personal más idóneo para las vacantes existentes.

Fase 6: Seguidamente se enviaba a los candidatos seleccionados a la auxiliar de personal, quien es la encargada de remitirlos a la ejecución de exámenes médicos y las personas que se encuentran aptos avanzan en el proceso de contratación.

Fase 7: Finalmente, se le indica a la persona seleccionada la fecha de ingreso, y se daba inicio al proceso de inducción.

BIENESTAR Y DESARROLLO

Realizando cumplimento y apoyando el área de capacitación y Desarrollo se emprendieron diferentes tipos de acciones las cuales dependieron y respondieron a las necesidades que poseía la empresa. Por lo que, el procedimiento ejecutado en cada una de ellas estaba sujeto al tipo de labor a elaborarse.

RESULTADOS

En el desarrollo de la pasantía en la compañía Saipem Petrex S.A. se realizaron diferentes funciones y procesos los cuales iban encaminados desde labores administrativas, investigativas, de diseño hasta la ejecución de procesos de reclutamiento y selección, capacitación y actividades de bienestar, de esta manera me permitió cumplir con los objetivos y propósitos anteriormente planteados en la propuesta presentada a la compañía, en la cual se buscaba realizar un programa de capacitación en relación al modelo de liderazgo, así como el apoyo a los requerimientos en el área de recursos humanos, para de esta manera contribuir con la compañía y el bienestar de los empleados.

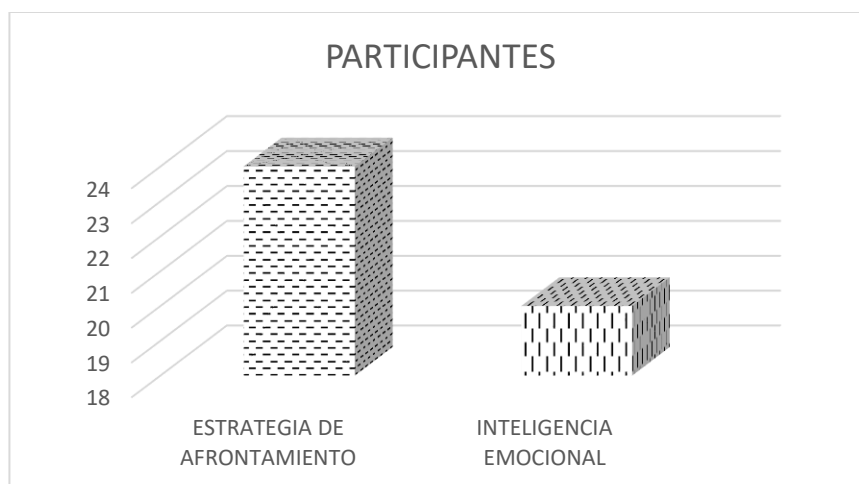
A continuación, se describirán de manera detallada cada uno de los logros y metas alcanzadas en esta propuesta:

PROGRAMA DE CAPACITACION Y DESARROLLO

Para dar cumplimiento al programa de capacitación para los empleados de la compañía Petrex, se plantearon ciertas temáticas, las cuales fueron presentadas al coordinador de recursos humanos y aprobadas por el mismo, las cuales hacen alusión a: Inteligencia emocional, proyecto de vida, autoestima, liderazgo, hábitos de vida saludable, estrategias de afrontamiento, por lo que a partir de la indagación antes realizada se llevo a cabo el planteamiento de estas capacitaciones que contiene este programa. Cabe resaltar que cada capacitación posee objetivos generales y específicos, y metodología.

Así mismo en el transcurso de la pasantía se logró identificar que la compañía no cuenta con el manual de convivencia un programa de capacitación como apoyo del programa de vigilancia epidemiológica, con el objetivo de establecer los valores y las normas de convivencia, y el procedimiento para el tratamiento de las situaciones que pueden constituir acoso laboral, para que éste se convierta en la guía en el contexto laboral de Saipem Petrex S.A.

A continuación, se encontrará información detallada acerca de las entrevistas realizadas:



Gráfica 1. Total, de participantes de capacitación

En la gráfica 1 se evidencia el total del personal que participo en las dos capacitaciones que se llevaron a cabo en el proyecto Nafta 1

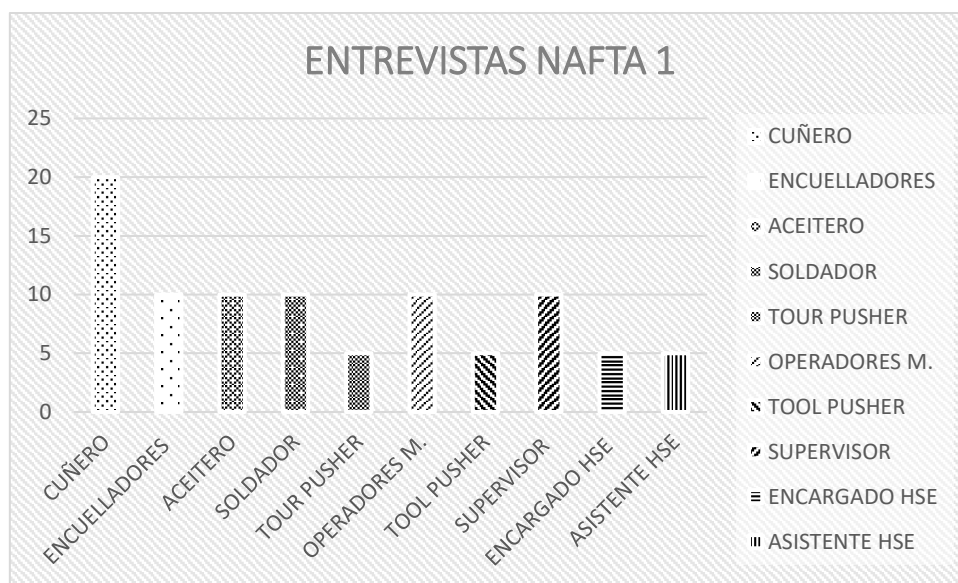
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Se realizo en los proyectos Nafta y Liria YW12 en la ciudad de Barrancabermeja y Yopal requerimiento de personal operativo tanto Roll como Staff que debido a la cantidad de personal postulado, se decidió manejar una base de datos en Excel con el fin de realizar seguimiento de las personas que se presentaron a los diferentes cargos, la cual sirvió como base para poder seleccionar a las personas que cumpliera idóneamente con el perfil. y con el objetivo de manejar

un mayor control sobre la información y mayor facilidad al momento de requerir algún dato sobre algún candidato.

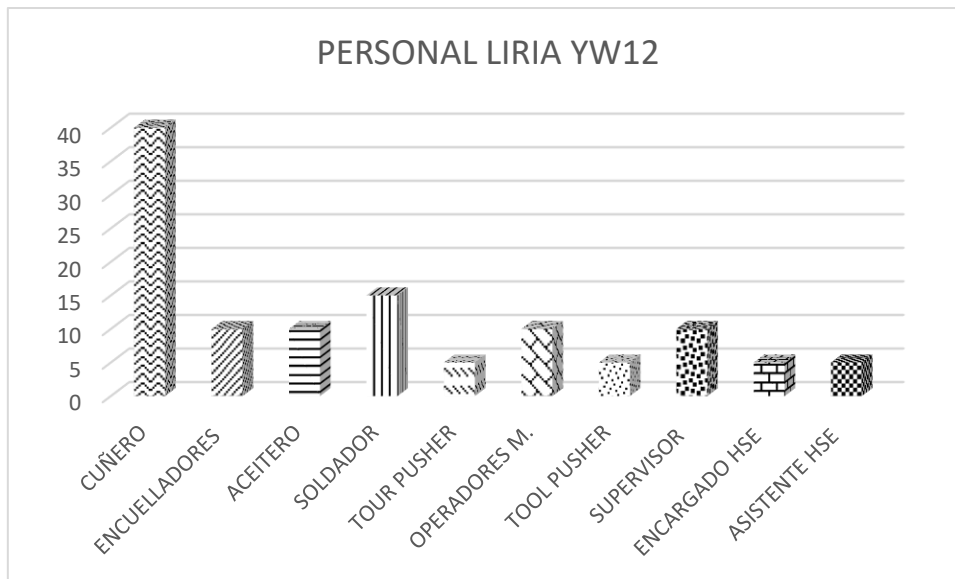
De igual manera, se realizaron un total de 200 procesos de selección para diferentes tipos de cargos tales como: Tool pusher, Toor Pusher, Supervisor de perforación, encuellador, mecánico, eléctrico Jr, cuñeros, aceitero, soldador, perforador, asistente de calidad, asistente de procurement.

A continuación, se encontrará información detallada acerca de las entrevistas realizadas:



Gráfica 2. Entrevistas de selección proyecto nafta 1

En el proyecto Nafta 1 se llevaron a cabo 85 entrevistas de selección en la que participaron cargos de staff y roll que corresponden al área operativa.

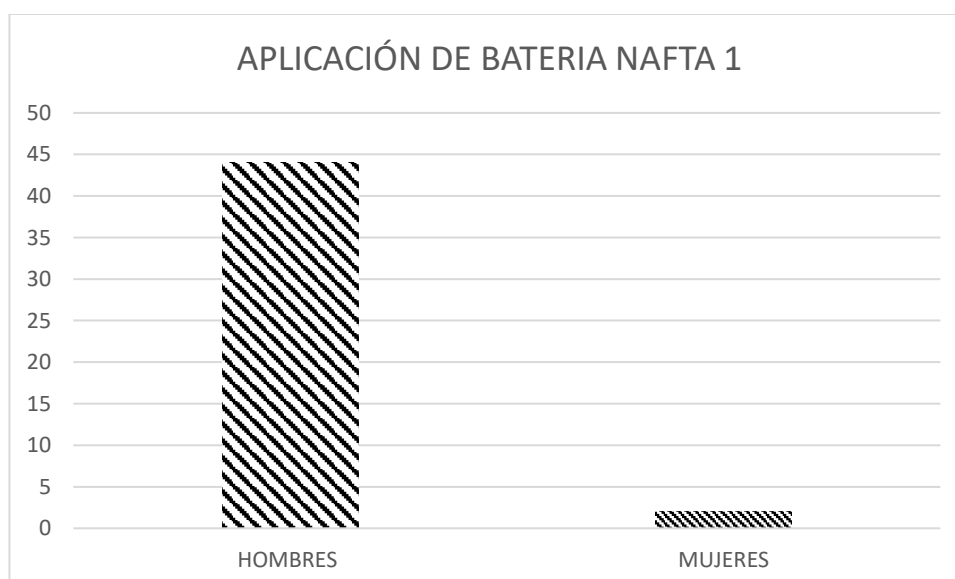


Gráfica 3. Entrevistas de selección proyecto Liria YW12

En el proyecto Liria YW12 se llevaron a cabo 115 entrevistas de selección en la que participaron cargos de staff y roll que corresponden al área operativa

APLICACIÓN DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Se llevo a cabo dentro del proyecto Nafta y durante una semana en campo, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, cumpliendo con la evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional tanto al personal Staff como Roll, así mismo se realizado entre los funcionarios administrativos, y se les hizo firmar el correspondiente consentimiento informado.



Gráfica 4. Aplicación de la Batería de riesgo psicosocial

En el proyecto Nafta 1 se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de los cuales el 44% son hombres y el 2% son mujeres, para un total del 46% del área operativa.

BIENESTAR Y DESARROLLO

A continuación, se mencionarán y describirán cada una de las actividades realizadas dando apoyo al área de bienestar y desarrollo:

- **Celebración de cumpleaños:** Se solicitó la información a la auxiliar de personal tanto del personal administrativo como el personal Staff para realizar seguimiento en las fechas especiales de cada trabajador con el fin de elaborar tarjetas de cumpleaños y dejadas en el puesto de trabajo, así mismo se hace la publicación de estas fechas en la cartelera con el fin de que sus compañeros tengan conocimiento de estas fechas especiales, por otra parte, con el personal administrativo mensualmente se realiza la celebración de los cumpleaños, gestionando un espacio para compartir e integrarse.
- **Celebración de amor y amistad:** Se gestionó con el personal administrativo, la cual se llevó a cabo de la siguiente manera: cada trabajador debía escoger un super héroe y escoger 3 opciones de regalo, las cuales fueron publicadas en la cartelera informativa para que cada persona evidenciara los gustos de su amigo secreto, así mismo se llevó a cabo 3 endulzadas y finalmente se realizó la integración y entrega de regalos en la que rompimos el hielo realizando la dinámica del cien pies y diciendo características de cada uno de los super héroes amigos y compartiendo una tarde agradable.
- **Celebración de Halloween:** Se realizó junto con la caja de compensación Colsubsidio la celebración para los hijos de los trabajadores, fue un espacio en el que se contó con dos animadores, y sorpresas para cada uno de los niños, fomentando de esta manera el compartir y la integración familiar.
- Junto con el apoyo de la ARL SURA se ha venido gestionando mes a mes pausas activas mentales, de relajación, de estiramiento, con el fin de generar espacios de breves descansos los cuales sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño

y la actividad laboral, con el fin de prevenir trastornos osteomusculares, fatiga laboral y prevenir el estrés.

- Se brindo apoyo en el sistema de gestión de vigilancia epidemiológica, gestionando de esta manera capacitaciones para líderes, tanto en el área administrativa como operativa, con el fin de fortalecer las características de cada persona, así mismo para fortalecer el programa de sana convivencia se gestionaron capacitaciones en campo dentro del cumplimiento de la ley 50 y en la oficina, con el comité de Copasst, comité de convivencia y comité de primeros auxilios, con el fin de fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores; En cuanto a la claridad del rol se llevo a cabo la actualización de los perfiles de cargo de cada una de las áreas pertenecientes a la compañía y los cuales se encuentran en revisión para ser aprobados y socializados con el personal.

DISCUSIÓN

Las condiciones laborales generan un impacto en la salud de las personas, debido a que estas pueden llegar a concederles protección frente a riesgos tanto físicos como psicosociales, un estatus social, ser una herramienta para su crecimiento personal y mejorar su autoestima (Organización Mundial de la salud, [OMS], 2017). De igual manera, el entorno de trabajo produce un gran impacto en cómo se sienten las personas cotidianamente y resulta ser una de las razones más importantes por las cuales se genera estrés (50Minutos.es, 2017), debido a que el trabajo cuando no se encuentra correctamente estructurado conlleva a la aparición de los riesgos psicosociales, trayendo consigo consecuencias negativas en la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

Igualmente, los factores psicosociales resultan ser determinantes no solo en relación con los motivos y la prevención de enfermedades sino también en la promoción de la salud (Kalimo, 1988). Por su parte, Ruiz, García, Delclós y Benavides (2007) consideran que los factores de riesgo laborales hacen alusión a aquellas circunstancias del trabajo que generan una afectación en la salud de los individuos.

De igual manera, es necesario mencionar que la salud mental es comprendida como una condición de bienestar, que le permite a las personas llevar a cabo sus actividades, desarrollar sus capacidades, afrontar de manera adecuada el estrés de la vida cotidiana y trabajar productivamente (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013). También, hace parte de un elemento esencial e inherente a la salud de los individuos y se encuentra asociado con el bienestar personal, familiar y social, aunque en ocasiones no se le asigne el valor que corresponde y sea minimizada frente a la salud física (Rodríguez, Kohn y Aguilar, 2009).

Cabe resaltar que la capacitación es una de las actividades importantes dentro de la cultura organizacional, por ende, debe ser implementado con todo el personal como un proceso de

aprendizaje, este es un proyecto didáctico en el que se favorece no solo a los trabajadores, sino a sus familias. (Rojas, Castaño y Restrepo, 2018), puesto que, si los empleados hacen parte de este proceso le ayuda a sentirse útil y en su mayoría a aumentar su desempeño laboral.

Lopez (2007) menciona en su artículo Capacitación para la revista Conciencia tecnológica, que la capacitación debe ser un proceso eficaz, para que la misma sea funcional debe cumplir los requisitos plantados por las organizaciones que implementan este proceso, es tan importante los productos o servicios que las empresas entregan a sus clientes como la infraestructura que facilita la capacitación, no se da únicamente por capricho, sino que es necesaria para el desarrollo personal y profesional del empleado.

CONCLUSIONES

A partir de los diferentes procesos ejecutados dando cumplimiento a los objetivos planteados durante el desarrollo de la pasantía es posible concluir que se logró diseñar un programa de capacitación enfocado en que cada actividad debe ser actualización de conocimientos para el desarrollo de los trabajadores de la empresa Saipem Petrex S.A., lo cual trae consigo grandes beneficios tanto para el personal como para la organización, debido a que al promocionar se busca que los trabajadores cuenten con estrategias eficaces que favorezcan su bienestar como la salud mental, para de esta manera generar un aumento en la satisfacción laboral del personal.

En cuanto a los procesos de reclutamiento y selección de personal es primordial evaluar la forma en la que estos se ejecutan con el fin poder tomar medidas oportunas y correctivas que faciliten la efectividad de los procesos de selección.

El manual de convivencia laboral es una herramienta orientadora que se creó con el fin de promover la sana convivencia y cómo manera preventiva de conductas que pueden llegar a afectar el clima laboral de cada una de las personas que laboran en Saipem petrex S.A.

Se Realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para dar cumplimiento a la ley 2642 del 2008 con el fin de identificar los riesgos intralaborales, extralaborales y de estrés a los cuales se encuentran expuestos los empleados de la compañía.

Finalmente, las actividades que se ejecutaron desde el área de bienestar permiten generar espacios en los cuales los trabajadores pueden adquirir conocimientos y eficaces para su vida y compartir con sus compañeros de trabajo en un ambiente diferente al de estar desempeñando sus labores, y de esta manera promover las buenas relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES

Es de importancia que en cuanto al proceso de reclutamiento y selección el servicio público de empleo quien es la empresa encargada de remitir las hojas de vida realice de manera oportuna la revisión de las hojas de vida si la persona cumple con el perfil publicado ya que en varias ocasiones hacen llegar perfiles que no cumplen con los requerimientos y las competencias requeridas por el cargo.

Se considera de manera oportuna llevar a cabo con el nuevo personal la adecuada capacitación sobre las funciones del cargo, así como el fortalecimiento en las competencias en las que obtuvieron una puntuación promedio con el fin de mejorar y fortalecer los procesos.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/Organizacional. ¿Recuperado de https://books.google.com.co/books/about/Psicolog%C3%ADa_industrial_organizaciona.html?hl=es&id=9SReh8PWYJ0C&redir_esc=y
- Bohrt, M. (2000). Capacitacion y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Scielo, 15-16.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos, Santafé de Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29(2), 237-241. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Jamaica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas* (Trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=EB0C73CDC7D576B45CD6EB772C6622D1?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=EB0C73CDC7D576B45CD6EB772C6622D1?sequence=1)
- Lopez, G. (2007). Capacitacion. Conciencia tecnologica, 27-30.

- Martín, X., Segredo, A., y Perdomo, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Revista Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412013000300014&script=sci_arttext&tlng=pt
- Ministerio de la Protección Social y Fundación FES Social. (2013). La Salud Mental en Colombia (4). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/bio/v33n4/v33n4a01.pdf>
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Petrex S.A. (2017). Nosotros: Nuestra compañía. Lima, Perú.: Petrex SAIPEM. Recuperado de: <http://www.petrex.com.pe/nosotros.html>
- Observatorio Vasco De Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Recuperado de http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Observatorio Vasco De Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Recuperado de http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186. Recuperado de http://www.cepsifotocopiadora.com.ar/archivos/folios/38783_2015922.pdf
- Polanco, Y. (2013). El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados. *Revista Análisis Económico*, 28(67), 77-91. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/413/41329570006.pdf>

Polo, J., Palacio, J., De castro, A., Mebarak, M. y Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29(3), 561-575. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5813/3566>

SAIPEM. (2017). The Leadership Model [diapositivas de Power Point]. Recuperado de: <http://www.petrex.com.pe/resources/Saipem-LeadershipModellight.pdf>

Vicente, M., Puerta, I, y Martínez, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=QLmMDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=RIESGO+PSICOSOCIAL&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwis2uzVmaffAhWGjVkkHa8ODHwQ6AEINzAD#v=onepage&q=RIESGO%20PSICOSOCIAL&f=f>

