

SEMILLERO FAMILIA HACEB

SARAY YESENIA MARTINEZ SALAZAR

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

BUCARAMANGA SEMESTRE 1 - 2020

SEMILLERO FAMILIA HACEB

SARAY YESENIA MARTINEZ SALAZAR

Trabajo de grado para obtener el título de Psicóloga

Asesor: MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

Psicóloga

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

BUCARAMANGA SEMESTRE 1 – 2020

Agradecimientos

El presente trabajo está dedicado a mi familia en especial a mi mamá y padrino quienes confiaron en mí y se dedicaron estos últimos años a trabajar fuertemente para que yo pudiera cumplir mi sueño, a mi amiga de toda la carrera Mayra Blanco quien con sus consejos y compañía hizo mi estancia en la UPB feliz. Finalmente agradezco a industrias HACEB por haber confiado en mí y hacerme parte de su equipo de trabajo, a todos muchísimas gracias.

Contenido

Índice de tablas.....	5
Índice de gráficos.....	6
Índice de anexos.....	7
Introducción	10
Justificación del programa.....	11
Objetivos.....	12
Contextualización de la institución	13
Referente Conceptual	14
Metodología.....	19
Resultados.....	20
Resultados actividades HACEB	21
Discusión.....	36
Conclusiones	37
Sugerencias	38
Referencias Bibliográficas:.....	40
Anexos.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Semillero haceb.....	20
Tabla 2. Fedehaceb.....	25
Tabla 3. Auxilios Fedehaceb.....	26
Tabla 4. Procesos HACEB.....	27

Índice de gráficos

Grafica 1. Reclutamiento de personal.....	22
Grafica 2. Procesos de selección de personal según reclutamiento externo	22
Grafica 3. Procesos de selección de personal según reclutamiento interno.....	23
Grafica 4. Solicitudes de personal por ciudad	23
Grafica 5. Distribución de los regalos día de la familia por ciudad	30
Grafica 6. Registro de asistencia día de la familia por ciudad.....	30

Índice de anexos

Maestro Excel datos semillero familias Haceb	42
--	----

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: SEMILLERO FAMILIAS HACEB

AUTOR(ES): SARAY YESENIA MARTINEZ SALAZAR

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): MARÍA KATHERINE ACEVEDO PINTO

RESUMEN

Cuando se menciona talento humano, se hace referencia a que toda persona es poseedora de habilidades y capacidades. Es desde el reclutamiento de personal que estas características deben ser descubiertas y puestas a beneficio de la organización, para lograr así una ventaja competitiva en el mercado, es así como la selección de personal se convierte en el eje principal de atracción de talento, no solo para reclutar a los mejores basados en sus competencias, si no para mantener la cohesión dentro de la empresa, porque se logra mediar entre las necesidades de la organización y las demandas del personal dentro de ella, teniendo esto en cuenta la perspectiva del rol o función de las personas cambia a ser consideradas no como un instrumento si no un capital valioso por el cual la empresa debe velar, este proyecto se centra en la integración de personal según el perfil del cargo y basado en competencias.

PALABRAS CLAVE:

Selección, Reclutamiento, Talento, Competencias, Habilidades.

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: SEEDBED FAMILIES HACEB

AUTHOR(S): SARAY YESENIA MARTINEZ SALAZAR

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: MARÍA KATHERINE ACEVEDO PINTO

ABSTRACT

When human talent is mentioned, it means that every person has skills and abilities. It is from the recruitment of personnel that these characteristics must be discovered and put to the benefit of the organization, in order to achieve a competitive advantage in the market, this is how the selection of personnel becomes the main axis of attraction of talent, not only to recruit the best based on their skills, if not to maintain cohesion within the company, because it is possible to mediate between the needs of the organization and the demands of the staff within it, taking this into account the perspective of the role or function of the people changes to be considered not as an instrument but as a valuable capital that the company must ensure, this project focuses on the integration of personnel according to the profile of the position and based on competencies.

KEYWORDS:

Selection, Recruitment, Talent, Competences, Skills,

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

En el presente documento se esquematiza la pasantía en psicología organizacional a cargo de la estudiante Saray Yesenia Martínez Salazar en industrias HACEB, ubicada en la calle 36 # 24-48 barrio Antonia santos en Bucaramanga, la pasantía tuvo una duración de 6 meses, inició el 10 de septiembre de 2019 y finalizó el 06 de marzo de 2020.

¿Cuál es el recurso más importante de una organización? ¿este recurso puede potencializar el valor de la compañía o incluso puede llegar a afectarlo? ¿Cómo se puede tener control de estos aspectos? Son algunas preguntas que en el siguiente trabajo se responderán a través del abordaje teórico de la psicología en el campo organizacional y del proyecto planteado, en donde se evidencia que las personas son el recurso más importante dentro de las organizaciones y como desde el área de talento humano se enfatiza la importancia de los procesos de selección en donde el personal ingresado no solo pueda aportar al cumplimiento de los objetivos de la organización si no pueda lograr adherirse a esta sin inconveniente, logrando así la homeostasis de la cultura organizacional.

Justificación del programa

Considerando la dinámica organizacional que se vive en industrias HACEB, en donde el capital humano es lo más importante para la construcción de su visión que es conformar familias y hogares felices, HACEB busca que desde el reclutamiento de personal esta premisa de cumpla, por ende es importante que el personal que ingresa a la compañía sea el idóneo para el cargo, no solo cumpliendo con el perfil que se requiere, si no que desde esta búsqueda talento humano logre cumplir con las políticas de ingreso en cuanto a tiempo y costo para la compañía. Teniendo esto en cuenta se identifica una necesidad de prever y agilizar el capital humano de la organización, con en el fin de brindar solvencia a la vacante de forma inmediata, sobre todo en periodos dónde el capital humano es decreciente, logrando así reducir la presión del proceso de selección y los costos al respectivo canal por falta de personal.

Objetivos

Objetivo general:

Estructurar un semillero de candidatos por competencias para industrias HACEB.

Objetivos específicos:

Identificar a las personas con mayor potencial para los cargos técnicos de servicio, promotores en venta.

Consolidar un grupo de candidatos idóneos por competencias para las vacantes del año 2020

Agilizar el proceso de reclutamiento de industrias HACEB a través de la búsqueda de nuevos talentos.

Contextualización de la institución

Industrias Haceb es una empresa colombiana, líder nacional en el mercado de electrodomésticos desde hace 80 años, su fundador es Don José maría acevedo símbolo de compromiso, pasión, esfuerzo y trabajo, que motivado por salir adelante con su familia construye en condiciones limitadas un sueño innovador, sueño que aun hoy a sus 101 años lo motiva a asistir a la planta principal en Copacabana a trabajar, de ahí que Haceb sea una empresa paternalista enfocada en la familia, por esto mismo su propuesta de valor es: para ti que buscas el bienestar y tranquilidad de tu familia, Haceb es la marca colombiana experta en soluciones integrales y al alcance, para el hogar de tus sueños, propuesta de valor enfocada en un propósito superior que es Familia y hogares felices. Haceb como empresa coherente consideran que desde la organización se deben vivir los valores de Integridad, Humanos, cercanos, abiertos al cambio y apasionados para poder proyectar esto en nuestros clientes y hacerlos felices, por tal razón se enfoca en hacer procesos de selección y contratación eficaces, actividades de bienestar y clima organizacional.

Referente Conceptual

Las empresas son organizaciones, es decir, se conforman por un grupo de personas que tienen un objetivo en común, por lo general el objetivo primario de las empresas es un beneficio económico, aunque algunas tienen un objetivo social enfocado en sus empleados y en la sociedad (Pereda y Berrocal, 1999).

En la actualidad el término de talento humano hace referencia a la concepción que se tiene de las personas dentro de la empresa, describiéndolas como poseedoras de habilidades, que le dan movimiento y vida a la organización, es decir se enfoca en que las personas son un capital y no un instrumento, esto es debido a que reconoce que las personas poseen conocimientos que se logran convertir en habilidades y capacidades, que además, intervienen en su salud y en sus hábitos de trabajo, en otras palabras hace referencia al aporte humano como activo intangible, el cual posee un valor (valencia, 2005).

Teniendo en cuenta que las personas son poseedoras de talentos y que cuando existe una pérdida de estos talentos en la organización, es decir cuando el capital sale de la organización, se requiere realmente de dinero y esfuerzo para suplantar esta pérdida (Vallejo, 2016). Por esta razón dejan de ser concebidas como instrumentos. Para “Chiavenato 2000, la gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la eficacia organizacional” (Aduna, García & Chávez, 2017, Párr. 9).

Considerando lo anterior el recurso más importante que tienen las organizaciones son las personas, ellas son el factor que contribuye a su prosperidad con el cumplimiento de sus objetivos y metas (Atalaya, 2001). Además, dan uso a los otros elementos de la organización,

porque, aunque la empresa cuente con el recurso económico y los equipos requeridos debe contar con el recurso humano capacitado con habilidades y competencias para lograr así tener una ventaja competitiva en el mercado (Montoya y Boyero, 2016).

Por consiguiente, Chiavenato (2009) desarrolla la administración de recursos humanos, el cual consta de 6 procesos enfocados desde la atracción del recurso humano hasta el desarrollo de sus competencias, estos procesos son:

1. “Procesos de integrar personas, se enfoca en el reclutamiento y selección del personal.
2. Proceso de organización de personas, es el encargado de diseñar, analizar los puestos de trabajo y evaluar el desempeño del trabajador.
3. Proceso para recompensar a las personas, tiene que ver con la remuneración, prestaciones e incentivos.
4. Procesos para desarrollar personas, se dirige a capacitar a todo el personal para un mejor desarrollo personal y empresarial, administrar el conocimiento.
5. Procesos para retener a las personas, busca Higiene y seguridad, Calidad de vida, Relaciones con los empleados y los sindicatos.
6. Procesos de evaluación de personas, último proceso y es el encargado de la base de datos empresarial, los controles que se dan en la organización y los procesos de auditoria”. (P.53).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, este proyecto se centra en el proceso de integrar personas a la organización, es decir, en el reclutamiento y selección de talento humano, debido a que son actividades a las que se enfrenta toda organización, permitiendo delimitar el ingreso de nuevos potenciales según la descripción del perfil, es decir, de la necesidad que tiene la organización con respecto a la vacante (Hernández, 2012). Para dar inicio al proceso de selección se inicia con el reclutamiento, una parte importante de este primer paso tiene que ver con la Atracción, que hace referencia a la “fuerza que se dirige a la persona, situación u objeto; las empresas y personas viven en un continuo e interactivo proceso de atracción” (Chiavenato, 2007, P. 64). La atracción no es solo la competencia por tener a los mejores talentos, sí no, en brindarles reconocimiento dentro de la organización (Méndez y Buitrago, 2011). Según Alva retomada en (Madero y Flores, 2013) menciona nueve condiciones para atraer talento en las que se destacan: flexibilidad de los horarios, libertad de toma de decisiones en actividades laborales, autonomía, eliminar jerarquías y signos de poder organizacional, realizar actividades recreativas y esquema de pagos.

El reclutamiento es la apertura de cualquier proceso de selección, va de forma paralela con el proceso de atracción, para este proceso se necesita tener claridad del perfil del puesto, el presupuesto de la empresa, la necesidad del área solicitante (Alvarez, Estrella y Rosas, 2018). Como se sabe cada empresa desarrolla sus políticas de integración de recursos humanos basada en: dónde reclutar, dentro o fuera de la organización, cómo reclutar, técnicas o medios y los recursos necesarios para la empresa es decir vacantes (Chiavenato, 2007). Hasta mediados de los 90 el reclutamiento se realizaba por medio de anuncios en la prensa, al pasar el tiempo esto cambio con la revolución del internet y de las tecnologías en información y comunicación TIC, logrando convertirse en herramientas masivas y de mayor uso, los beneficios que otorga el reclutamiento

por internet son: optimización de tiempo y costos, además, ayuda a tener una base de datos de los aspirantes (Tumbaco, 2018) y (Aguilar-Morales, Ambrosio-Hernandez y Vargas-Mendoza, 2011).

El proceso de selección de personal es el proceso de conocer las cualidades y requerimientos que tiene el candidato para ocupar la vacante, en este proceso se analizan los rasgos de personalidad, intereses etc. con el fin de conocer aquellos que cumplen con las competencias necesarias para estar en la organización (Torres-Flórez, Godoy-Gonzáles y Gallardo-Lichaá, 2019). Las competencias hacen referencia según Kochansky 1998 en (Ruiz, Jaraba y Romero, 2005, P. 77) a “las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral”. Para (Caldazo-Díaz, Becerra-Alonso, Albojaire-Santamaria y Lopez-Díaz, 2016) son capacidades específicas del proceso que permiten dar cumplimiento a las responsabilidades organizacionales.

Finalmente, Spencer y Spencer en (Zarazúa, 2013) señala cinco competencias que son:

1. “Motivación: intereses de la persona que conlleva a comportamientos.
2. Características físicas de los sujetos
3. Concepto propio: autoconcepto
4. Conocimiento: información áreas específicas de estudio
5. Habilidades: capacidad para desempeñar una tarea física o mental” (p68).

Básicamente las competencias tienen como objetivo escoger y clasificar al candidato idóneo para satisfacer los requerimientos de la empresa (Naranjo, 2012). De lo contrario se podría estar contratando personal no rentable que puede llegar a implicar negatividad en los procesos, errores, devoluciones y anulaciones, desmotivación (Pérez, 2014).

En conclusión, es importante poder contar con el recurso humano competente, que pueda generar valor a la organización, es decir, pueda convertirse en capital para la empresa, por ende, es necesario prestar importancia al proceso de integración de personas como menciona Chiavenato porque es aquí donde las competencias de los candidatos son estudiadas por la persona a cargo de la selección y adicional poder seguir potencializando todo el talento humano de la organización

Metodología

La metodología para desarrollar en el siguiente proyecto fue por fases:

Primera fase: se hizo reclutamiento y atracción de los candidatos para la vacante a través de las diferentes plataformas digitales (caprendizaje, CompuTrabajo)

Segunda fase: se realizó el proceso de selección y valoración de los candidatos, en esta etapa los candidatos se evaluaron a través de la entrevista por talento humano, además, de la aplicación de la prueba psicotécnica (PDA).

Tercera fase: se finalizó el proceso con el análisis y contratación de aquellos candidatos que cumplen con las competencias adecuadas para el cargo.

Resultados

En la tabla 1. Se esquematizan las fases que se realizaron para la consolidación de semillero familia HACEB. Las ciudades que participaron para la conformación de semilleros fueron Bucaramanga, Cúcuta, Montería y Apartadó.

Tabla. 1.

Semillero HACEB	
Fase	N. de personas
Reclutamiento	31
Evaluación	25
Selección	6

Nota. Las personas seleccionadas están en las ciudades de Bucaramanga en el cargo de técnicos (2) y en Cúcuta para el cargo de promotor (4).

El cumplimiento del objetivo general del proyecto de pasantía que es Estructurar un semillero de candidatos por competencias para industrias HACEB, se logra llevar a cabo, aunque no se logró un mayor número de personas por ciudad y vacante el proceso de evaluación se realizó de forma efectiva para dejar un semillero, aunque pequeño creado. Con respecto a los objetivos específicos como: Identificar a las personas con mayor potencial para los cargos técnicos de servicio, promotores en venta; Consolidar un grupo de candidatos idóneos por competencias para las vacantes del año 2020 y Agilizar el proceso de reclutamiento de industrias HACEB a través de la búsqueda de nuevos talentos se logran cumplir debido a que de las 25 personas evaluadas solo 6 personas lograron cumplir con un perfil adecuado considerando entrevista, PDA y en el

caso de servicio técnico Prueba de conocimiento, agilizando así los procesos de contratación para próximas vacantes debido a que se cuenta con personal que puede ingresar a la compañía y cumplir los tiempos de contratación.

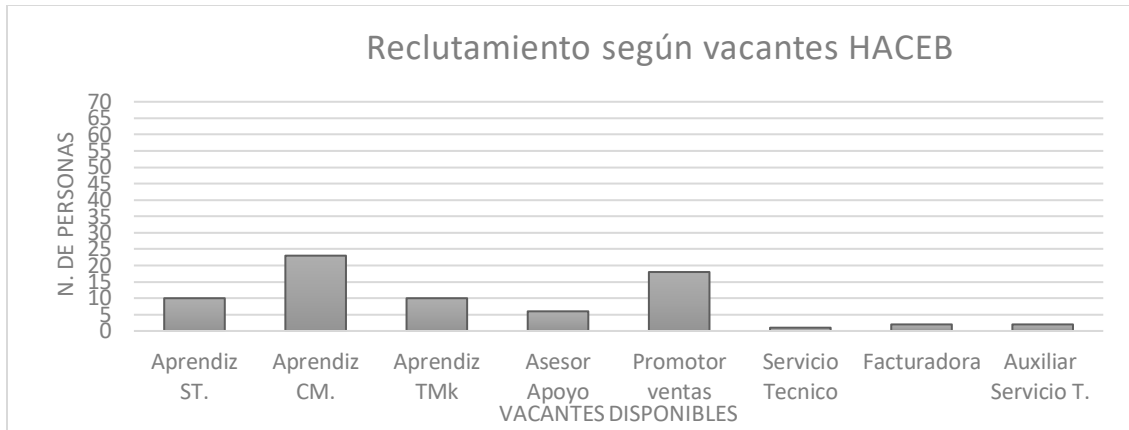
Resultados actividades HACEB

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Logros alcanzados:

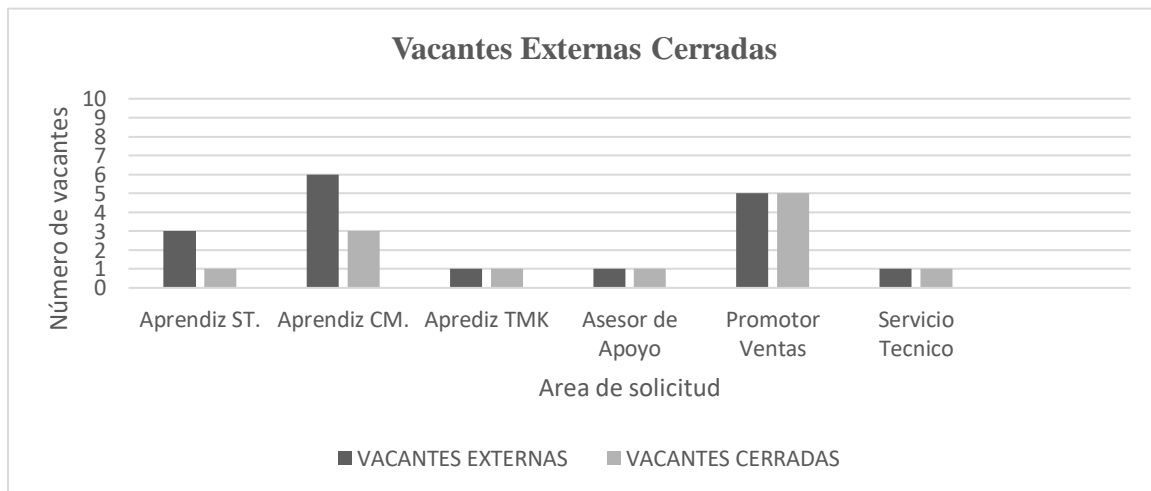
Reclutamiento de personal

En la gráfica 1. Se encuentra esquematizada la información de todos los procesos de reclutamiento para los diferentes cargos de industrias HACEB. En total se contó con 71 personas reclutadas y distribuidas de la siguiente forma: aprendices servicio técnico 10, aprendices comerciales 23, aprendices Trade-marketing 10, facturadores 2, asesor de apoyo 6, promotor 18, servicio técnico 1.



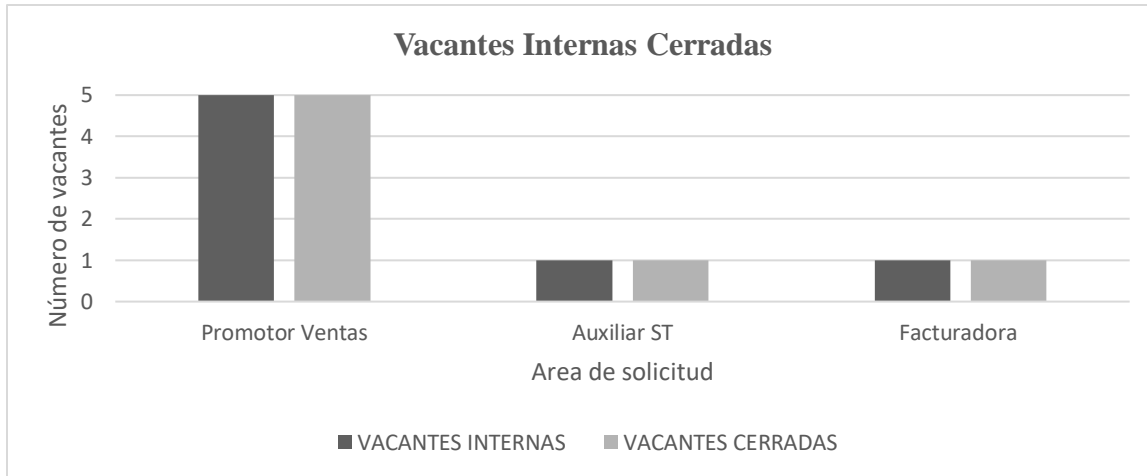
Grafica 1. *Reclutamiento de personal*

En la gráfica 2. Se esquematiza las vacantes con solicitud de personal externo, en total se hicieron 17 solicitudes de las cuales se logró dar cumplimiento a 12.



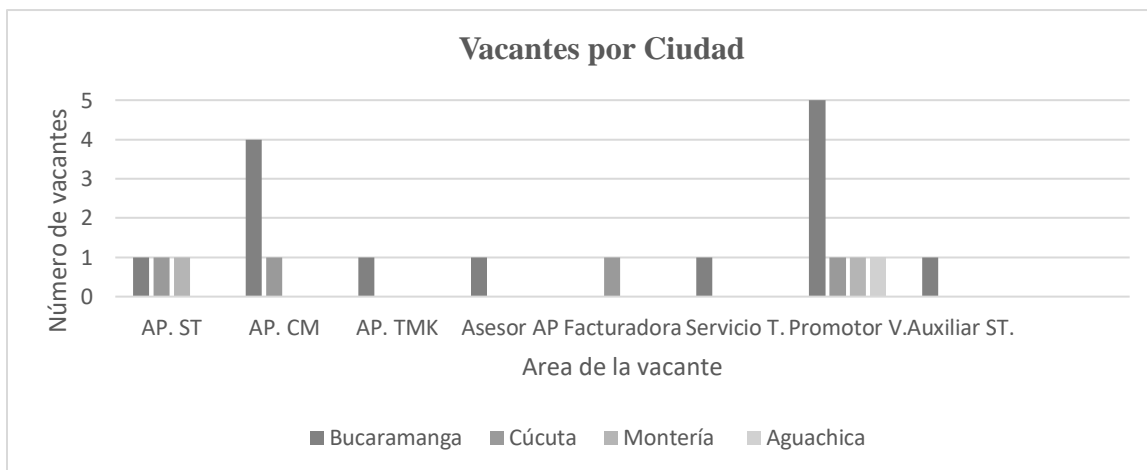
Grafica 2. *Procesos de selección de personal según reclutamiento externo*

En la gráfica 3. Se esquematiza las vacantes con solicitud de personal interno, las vacantes internas fueron 7 de las que se logró dar cumplimiento a todas.



Grafica 3. *Procesos de selección de personal según reclutamiento interno*

En la gráfica 4. Se encuentra esquematizada la información de solicitudes de personal según cada ciudad en donde se evidencia que Bucaramanga fue la ciudad con mayor requerimiento en el área comercial tanto para aprendiz como promotor.



Grafica 4. *Solitudes de personal por ciudad*

Metodología:

Se realizó el proceso selección de personal externo para industrias Haceb, iniciando primero con el reclutamiento de personal para cada una de las vacantes en aprendices comerciales, Trade-marketing y servicio técnico, estas ofertas fueron publicadas a través de las plataformas digitales como caprendizaje y CompuTrabajo, también se hizo la publicación para la vacante de asesor de apoyo en esta última plataforma, en el caso de profesionales en el área de servicio técnico y promotores estas personas iniciaron a través de un proceso previo en semilleros y bolsa de empleo por eficacia, para las vacantes internas se hizo la publicación de la oferta por medio de los diferentes canales de comunicación de la organización como: grupos de WhatsApp, correo y comunicación directa por medio de los líderes, además dentro de las vacantes internas se hace la valoración con jefe inmediato para vinculación colaborador Haceb por contrato fijo. Una vez terminado el proceso de atracción se comenzaba la etapa evaluativa de los diferentes candidatos, en donde se les aplicaba prueba psicotécnica (PDA) prueba técnica (solo servicio técnico profesionales) y entrevista jefe inmediato, de esta etapa evaluativa se escogía el candidato con el mejor perfil para el cargo quien posteriormente iniciaba el proceso de contratación en donde se enviaba a exámenes médicos, visita de seguridad (solo profesionales) y envió de documentación a diligenciar, el proceso se cerraba con el preingreso (solo aprendices) e ingreso de los candidatos para realizar la firma de contrato, este mismo día se le entregaba la dotación, reglamento y convención (solo profesionales) y se realizaba inducción por la planta física, finalmente el proceso se cerraba con el envío de documentación a Copacabana.

PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO HACEB

Metodología:

Desde Talento Humano se realizó el acompañamiento a las siguientes actividades: auxilios, incapacidades, descargos, libranza, afiliación Eps, legalizaciones, premiación servicio, ayudas dentro del área de talento humano con procesos de reclutamiento en zona norte y solución de problemas, etc. Una vez la persona realizaba el reporte de su necesidad desde la gestión de talento humano este se direccionaba hasta darle solvencia

Resultados:

La tabla 2. Esquematiza los procesos que se realizaron desde el fondo de empleados (Fedehaceb), en total se realizaron 80 procesos distribuidos en: auxilios, créditos, boletas y afiliaciones.

Tabla 2.

Fedehaceb

Nombre	N. de procesos realizados
Auxilios	40
Créditos	5
Boletas	28
Afiliaciones	7

Nota. La gestión más realizada por Fedehaceb son los auxilios.

La tabla 3. Muestra la distribución de los diferentes auxilios gestionados desde Fedehaceb, se prestó 8 tipos de auxilios.

Tabla 3.

Auxilios Fedehaceb

Tipo de auxilio	N. de solicitudes
Ed. Preescolar	6
Ed. Primaria	12
Ed. Secundaria	8
Universitario	10
Copagos	1
Odontológico	1
Nacimiento	1
Lentes	1

Nota. En el primer semestre del año los auxilios más solicitados son los educativos.

En la tabla 4. Se esquematiza todos los procesos de acompañamiento realizados desde talento humano dentro de haceb, se realizaron 22 tipos de gestiones, con un total de 498 procesos completados.

Tabla 4.

Procesos HACEB

Nombre del proceso	N. de solicitudes
Auxilios	72
Abastecimiento	6
Incapacidades	32
Licencia Luto	1
Nombramientos	2
Libranzas	2
Descargos	1
Outdoor	2
Dotación	114
Soluciones de procesos	8
Remuneración HID	2
Compra de productos HACEB	2
Selección Norte	16
Regalos HACEB	15
Notificación Periodo de Prueba	8
Vencimientos	41
Carnes	22
Nivelación de salarios	3
liquidación de vacaciones	20
Prorrogas	32
Afiliación caja compensación	2
Afiliación EPS	5

Nota. Se realizaron en total 408 procesos administrativos

PROCESOS DE BIENESTAR Y COHESION (ACTIVIDADES)**FIESTA DE LA FAMILIA HACEB****Metodología:**

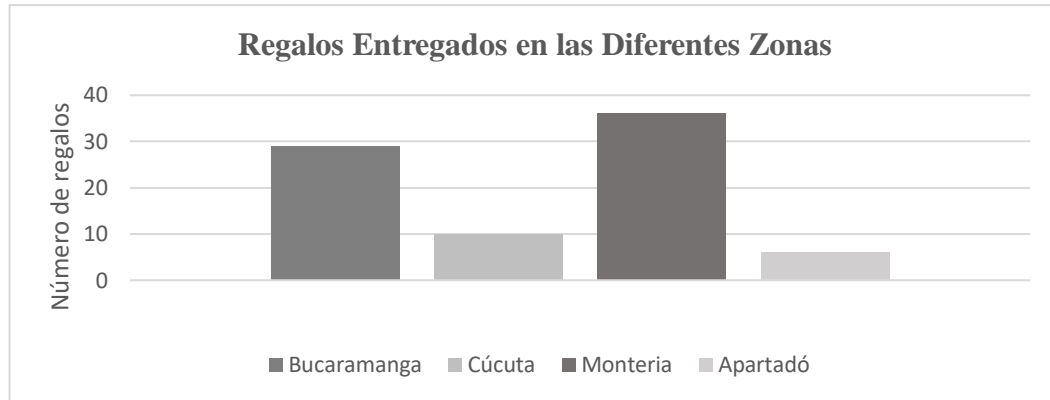
Sé inició con la planeación del evento en las diferentes ciudades, desde Bucaramanga se lideró también las zonas de Montería, Apartadó y Cúcuta , para esto se realizó una cotización previa para el día domingo 24 de noviembre en todas las zonas con una duración de 9 horas, segundo se hace la gestión para todo el proceso financiero y de ejecución (solicitudes, facturas, requisitos), de forma simultánea se realizó un macro con las personas que asistirán al evento de la familia (trabajadores y familiares) este macro permite visualizar cuantos niños accederán a los

regalos que entrega anualmente industrias HACEB, estos regalos van desde los 0.0 años y los 10 años con 11 meses.

una vez obtenido el dato se hizo la solicitud de regalos a Copacabana, los regalos solicitados llegaron a la planta de Bucaramanga en donde se realizó la respectiva verificación de los regalos con respecto a cantidad total y cuantos hay por rango de edad, para posteriormente enviar a cada una de las zonas debidamente marcado con el nombre del niño cada regalo, una vez enviados los regalos se hace la invitación formal al evento dentro de las zonas, por medio de los diferentes canales de comunicación como: grupo de WhatsApp y entrega de tarjetas de invitación vía correspondencia, para Bucaramanga como sede principal se hizo la solicitud de anticipo para gastos de viaje de los trabajadores de Barrancabermeja y Aguachica, estos últimos a quienes se les debe gestionar el hospedaje un día antes en hotel, a todos los trabajadores que viajen se les garantiza el reintegro del dinero ese mismo 24 de noviembre, este anticipo también es solicitado para montería;

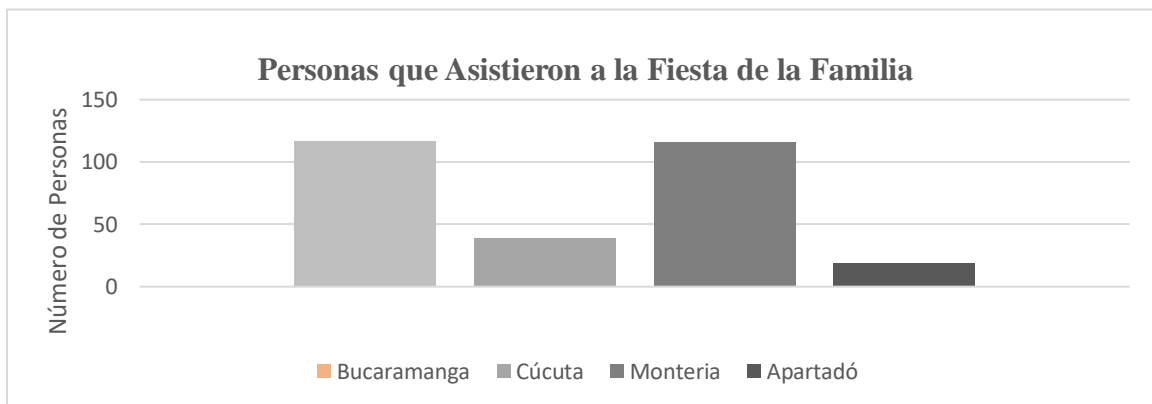
Finalmente se hizo el proceso de ejecución de la fiesta de la familia en donde desde el área de talento humano se controló el proceso logístico de la fiesta como: llegada de los trabajadores, bienvenida. actividades, refrigerios, regalos, rifas y salud (accidentes) para que la actividad sea realizada lo mejor posible, finalmente una vez terminada la actividad se realiza todo el envío de facturación de Bucaramanga, Cúcuta y Apartadó para el respectivo pago y se hace la legalización de los viáticos entregados a los trabajadores.

La gráfica 5. Se evidencia la distribución de los regalos para los niños según cada zona, en total se repartieron 81 regalos y la zona que mayor concentración de regalos obtuvo fue montería con 36 regalos.



Grafica 5. *Distribución de los regalos día de la familia por ciudad*

En la gráfica 6. Se evidencia la asistencia de los colaboradores a la fiesta de la familia en las diferentes ciudades, en total asistieron 291 personas, Bucaramanga fue la ciudad con mayor concentración de participantes 117.



Grafica 6. *Registro de asistencia día de la familia por ciudad*

CELEBRACIÓN DÍAS DE LAS VELITAS 6 DE DICIEMBRE



Metodología:

Se inició con una cotización a través de la BTL de los refrigerios para 50 personas, posteriormente se realiza todo el proceso de solicitud del dinero con negociaciones, finalmente se realizó la actividad que tiene una duración de 1 hora comprendida entre las 7 y 8 am, en la sala de capacitación de Bucaramanga, en donde los trabajadores se unen en un espacio de reflexión que permite proyectar sus deseos y peticiones a través de la luz de la vela, finalmente a cada colaborador se le entrega la bolsita que contiene el refrigerio.

ACTIVIDAD DE BIENESTAR: NOCHE DE BOLOS



Metodología:

Para la actividad los colaboradores de Bucaramanga debieron a través de una encuesta votar que actividad desde talento humano que contribuyera al bienestar organizacional querían realizar, las dos opciones propuestas fueron cine y bolos, finalizando la encuesta se dio por ganador noche de bolos. Posteriormente se hizo la cotización en los respectivos centros de juego, escogiendo como sitio de encuentro la sede del parque caracolí de bolos strike el jueves a las 8 pm de la noche, la actividad se organizó para 30 colaboradores de la zona a quienes además se les dio un refrigerio.

ENTRE AMIGOS



Se logra realizar 6 conexiones a entre amigos.

Metodología:

Entre amigos es una conexión nacional que se realizó mensualmente, en donde talento humano hizo la citación para el evento, este es de suma importancia dentro de la organización porque es el momento en donde el gerente general y la mesa directiva comunican a los colaboradores cómo van los procesos, aspectos por mejorar y aspectos que debemos seguir manteniendo con excelencia. Para que esta conexión se desarrolle, primero se debió coordinar un ensayo un día antes, la región nororiental se coordina desde Bucaramanga y es quien garantiza que las demás zonas como: san gil, apartado, montería, Caucasia, Sincelejo, Magangué, Arauca, Barrancabermeja y Aguachica, puedan tener acceso a la comunicación, por ende, es de vital importancia que las regiones apartadas cuenten con monitorización constante para que se pueda garantizar la actividad y réplica de la información.

BOLETIN INFORMATIVO HACEB HISTORIAS FELICES



Metodología:

Semanalmente se hizo envío en las diferentes zonas de información sobre las actividades importantes realizadas o colaboradores a los cuales se les realiza alguna mención como por ejemplo ser una trabajadora con beca de la excelencia en dos periodos o que han usado los beneficios de la empresa y quieren motivar a sus compañeros a usarlos.

Procedimiento:

Capturar foto del momento, actividad o colaborador en donde se realice una pequeña descripción del motivo.

PREMIACION HEROES DEL SERVICIO Y LA VENTA



Se logró realizar 3 premiaciones dos de héroes del servicio y una de héroe de la venta.

Metodología:

Trimestralmente los jefes inmediatos tienen la oportunidad de premiar a sus colaboradores, en el caso de servicio técnico en cuatro categorías, más pilo, buena vibra, la excelencia y pa las que sea, premiación que engloba el proceso que tiene el colaborador dentro de su grupo de trabajo, por el lado de los jefes comerciales la premiación se hace a quienes logran tener trimestralmente cumplimiento en ventas. Una vez se escogen los colaboradores que han resaltado en su grupo se realiza la actividad de premiación en donde se les reconoce frente al grupo de trabajo con un botón y una Valera con la cual pueden intercambiar varios beneficios como: gym, conocer la planta de Medellín, cena familiar etc. adicional se les invita a almorzar.

Discusión

Con las actividades realizadas se logra ayudar a industrias Haceb desde el área de talento humano a continuar manteniendo la cohesión empresarial, desde el reclutamiento de talento y contratación en tiempos efectivos, basados por competencias que permiten incorporar personas idóneas en la organización a las cuales HACEB busca compensar a través de beneficios organizacionales y actividades de motivación que continúen manteniendo el bienestar laboral. Por lo tanto, los objetivos planteados en el proyecto se relacionan con la teoría primeramente porque es una necesidad prioritaria de cualquier empresa no solo de Haceb contar con colaboradores aptos y que sigan contribuyendo al crecimiento. Para cumplir este propósito es necesario encontrar desde los procesos de atracción y selección personas que tengan afinidad con la cultura organizacional debido a que un mal proceso puede generar frustraciones que solo el bienestar del colaborador, clima organizacional, sino que además interfiera en el impacto financiero (Atalaya, 2001). Teniendo en cuenta estas causas de malestar organizacional que puede ocurrir por procesos mal realizados contar con semilleros de candidatos es una herramienta útil para brindar una respuesta ágil a la organización y eficaz en donde se garantiza que no se selecciona solo por cumplir con cerrar la vacante por la presión del proceso.

Conclusiones

Se puede concluir que el talento humano es el recurso más importante de una organización y por el cual todas las organizaciones deben velar.

La efectividad de los semilleros dentro de la organización dependen de dos factores el primero es la confianza que se tiene del proceso por parte de los jefes inmediatos y de la confianza que tienen las personas para recomendar personal y finalmente el segundo factor es el compromiso de los candidatos con respecto al semillero.

La creación de semilleros es un tema complejo dentro de una organización y más en una donde el personal no ingresa con una frecuencia constante, lo que genera que por el tiempo de ingreso la gran parte del personal reclutado desista por el tiempo de espera, esto también se genera porque dentro de las personas seleccionadas no hay un orden para el ingreso lo que genera aún más especulación sobre el proceso de ingreso.

. Desde la atracción de personal se logra entablar afinidad con las personas que buscan ocupar la vacante y además direccionarlas dentro de su proceso en la compañía.

Talento humano es un área de trabajo que se enfrenta continuamente con grandes retos entre ellos lograr incorporar personas que aporten valor a la empresa y además se sientan reconocidas dentro de la organización, tarea que no es nada fácil considerando que las personas con el cambio de etapas y vivencias cambian su motivación.

Sugerencias

Las sugerencias que se pueden realizar a industrias Haceb las divido en dos con respecto al proceso de la pasantía y con la infraestructura y material.

Sugerencias dentro del proceso:

Lograr vincular a los líderes en los procesos de los aprendices, no todos los procesos son iguales y en ocasiones los líderes comerciales no mostraban disposición en participar debido a secuelas pasadas con otros aprendices.

Crear un espacio en donde todos los colaboradores de zona oriente puedan tener claridad sobre los auxilios tanto por Haceb como por Fedehaceb, muchos colaboradores no tienen conocimiento de que auxilios que hay, cuanto es el valor del auxilio y lo que deben diligenciar, enviado documentación incompleta, desordenada, sobre todo cuando solicitaban los dos a la vez.

Trabajar con los promotores comunicación asertiva, lenguaje corporal y reforzar los valores corporativos, en ocasiones algunos colaboradores eran muy demandantes, no sabían solicitar la ayuda de forma amable, se tomaban todo personal por lo que se alteraban rápidamente. Además, en ocasiones era como si el rol de aprendiz de talento humano no fuera suficiente para seguir las indicaciones que se daban a la hora de solicitar su colaboración para las actividades o procesos de la gestión.

Sí bien los procesos de selección son importantes para la organización, creo que industrias haceb debería manejar más el tema de bienestar y clima organizacional, hacen falta hacer más actividades como pausas activas con los colaboradores y espacios de cuidado de la salud como buenos hábitos de ejercicio.

Los procesos de selección y contratación son únicamente de talento humano con ayuda de jefes inmediatos, intentar que los demás colaboradores como de servicio técnico se mantengan al margen de lo que ellos consideran buen potencial eso implica no darles información acerca de los candidatos que realizan el proceso de selección y no van a ser contratados.

Con respecto a la infraestructura:

sería poder contar con una oficina individual, en ocasiones es difícil poder hacer los procesos de reclutamiento o prestar ayuda al colaborador debido a que es una oficina compartida en donde se reúnen varias personas a la vez y se dificulta poder entablar el dialogo por teléfono.

Poder disponer desde Talento Humano de un computador portátil para poder realizar las conexiones de entre amigos sin necesidad de recurrir a otras áreas que, aunque muy amablemente nos prestaban el material en ocasiones podía no estar o inclusive interferíamos con su trabajo.

Referencias Bibliográficas:

- Aduna, A., García, E., y Chávez, E. (2017). Modelos de gestión de recursos humanos. *Boletín científico de la escuela superior Tepeji del rio*. 4 (8). Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
- Aguilar-Morales, J., Ambrosio-Hernández, H. y Vargas-Mendoza, J. (2011). Reclutamiento y selección de personal: procesos auditables y transparentes. *Centro regional de investigación en psicología* 5 (1), pp. 91-104. Recuperado de http://www.direcciondepersonal.com/69_seleccion_personal_procesos_auditables_transparentes.pdf
- Alvarez, L., Estrella, B. y Rosas, S. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento humano. *PODIUM* (33), pp. 79-90. Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/216/151>
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en psicología* 4 (2), pp. 133-134. Recuperado de http://200.62.146.145/bitstream/handle/123456789/2057/revista_de_investigacion_en_psicolog%c3%ada10v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldazo-Díaz, Y., Becerra-Alonso, M., Albojaire-Santamaria, M., y López-Díaz, R. (2016). Determinación de las competencias organizacionales y de procesos en un centro del sector biofarmacéutico. *vacciMonitor* 25 (3), pp. 77-83. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/vac/v25n3/vac03316.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Reclutamiento de personal. En *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (pp.148-167). Mexico:Mcgraw-hill/interamericana.

Chiavenato, I. (2009). Introducción a la administración moderna de personas. En *Gestión del talento humano* (pp. 3-32). Mexico: *mcgraw-hill/interamericana*.

Hernández, B. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Revista Semestre económico* 15 (31), pp. 173-186. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v15n31/v15n31a8.pdf>

Madero, S. & Flores, R. (2013). Atracción y retención del talento e innovación como predictores de la transformación organizacional. *XVIII congreso internacional de contaduría, administración e informática*. Mexico 2-3-4. Recuperado de <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2013/11.1.pdf>

Méndez, Y. & Buitrago, C. (2011). La Gestión Del Talento Humano Desde La Atracción, Retención Y Sostenimiento Dentro De Las Organizaciones: Los Casos De Colombia Y Chile. *II Seminario Internacional En Gestión De Las Organizaciones Chile 2011*. Recuperado de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3996/La%20Gesti%C3%B3n%20Del%20Talento%20Humano%20Desde%20La%20Atracci%C3%B3n,%20Retenci%C3%B3n%20Y%20Sostenimiento%20Dentro%20De%20Las%20Organizaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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 (20), pp. 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de barranquilla (Colombia). *pensamiento y gestión* (32), pp. 83-114. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>

- Pereda, S. y Berrocal, F. (1999). El entorno empresarial. La empresa, su organización y funcionamiento. *Revista complutense de educación* 10 (1), pp. 15-35.
- Pérez, R. (2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. *Methodos. Revista de ciencias sociales*, 2 (1), 23-35.
- Ruiz, M., Jaraba, B., y Romero, S. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *psicología del caribe* (16), pp. 64-9. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Torres-Flórez, D., Godoy-González, B. y Gallardo-Lichaá, N. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), pp. 60-78. Recuperado de <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380>
- Tumbaco, N. (2018). Redes sociales como fuente de reclutamiento para las áreas de recursos humanos (Tesis de Maestría). Universidad del espíritu santo, Guayaquil-Ecuador
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado* 1(2), pp.20-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: politécnica.
- Zarazúa, J. (2013). La selección de personal por competencias. ¿Cómo aplica en la empresa mexicana? *gestión y estrategias* (43), pp. 67-79. Recuperado de <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2626/la-seleccion-depersonal-por-competencias.pdf?sequence=3>

Anexos

Cuadros integrantes del semillero Familias Haced. (ver Excel)