

**PASANTIAS EMPRESARIALES DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EN LA
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ**

EIMY GUINNET GARCIA NAEDER

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

PRACTICAS EMPRESARIALES DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

PSICOLOGÍA

BOGOTA- CUNDINAMARCA

2019

**PASNTIAS EMPRESARIALES DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EN LA
EMPRESA DE ACUEDUCTOY ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ**

EIMY GUINNET GARCIA NAEDER

Esp. Luz Karine Jiménez

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

PRACTICAS EMPRESARILES DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

PSICOLOGÍA

BOGOTA D.C.

2019

AGRADECIMIENTOS

Dedico este esfuerzo personal y Logro académico:

- A Dios por permitir que cada proceso que he asumido ha sido por la valentía que me ha llenado.
- A mis padres por esforzarse cada día para que yo cumpla mis sueños, ser mi apoyo incondicional en cada proceso de formación en mi vida y lo más importante ser mi eje motor para terminar mi proceso de formación y retribuirle todos mis éxitos “porque el éxito de un hijo es el éxito de los padres, por el contrario el fracaso de un hijo es la decepción de los padres (Juan Ruelas)”.
- A mis hermanos, familia y amigos porque con ellos son los que comparto cada conocimiento adquirido en mi profesión.
- A la empresa que me abrió las puertas para fundamentar mis conocimientos aprendidos en la carrera de psicología, por darme la oportunidad de generar una experiencia laboral diferente.
- A todos los beneficiados en mi proceso de formación y prácticas, quienes espero aportar una mayor consciencia del valor del conocimiento propio.

CONTENIDO

1. Introducción	6
2. Presentación de la Empresa.....	8
2.1. Historia de la Empresa.....	10
2.2. Visión.....	14
2.3. Misión.....	14
2.4. Valores corporativos.....	14
2.5. Principios.....	15
3. Aspectos estratégicos.....	15
4. Estructura organizacional	16
5. Portafolio, productos y servicios.....	16
5.1. Plataforma estratégica	20
6. Informe practicas.....	21
6.1. Informe de gestión.....	22
7. Tiempo de ejecución.....	23
8. Impacto de resultados obtenidos de las actividades realizadas.....	24
Propuesta.....	27
9. Título.....	27
10. Diagnostico.....	28
11. Justificación.....	30
12. Objetivos	32

a. Objetivo general.....	32
b. Objetivos específicos.....	32
13. Resultados.....	33
14. Marco de Referencia.....	36
14.1 Glosario.....	36
14.2 Línea del tiempo.....	37
14.3 Procedimiento de entrevista.....	43
15 Metodología.....	45
16 Cronograma.....	49
18 Logros obtenidos.....	52
18 Impactos Recibidos.....	53
19 Limitaciones.....	54
20 Conclusiones.....	55
21 Bibliografía.....	57

PASANTIAS EMPRESARIALES DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ

Proceso de reclutamiento y selección de personal aprendices Sena, practicantes y pasantes de la EAAB – ESP

1. Introducción

con el transcurrir de los años la sociedad va sufriendo diferentes cambios en muchos aspectos de la vida del ser humano, por tanto es tan necesario que las personas se centren en desarrollar problemáticas que surgen en la comunidad, una de estas alternativas que se está generando en la sociedad es la construcción de profesiones que se enfoquen es resolver como tal esas necesidades específicas de la comunidad, de allí es donde surgen profesionales en las diferentes ramas y enfoques, diseñados cada uno para cubrir las necesidades de la población en general, una como la otra es tan importante ya que en el momento que se trabaje interdisciplinariamente se combinan diferentes profesiones y se solucionan grandes necesidades en la sociedad.

Dado la masificación de profesionales es prioritaria una organización y clasificación en los diferentes destinos laborales de las mismas para así, atender a necesidades específicas. Es por esto que hoy en día son tan importantes los psicólogos organizacionales, ya que es aquella rama que estudia los fenómenos psicológicos individuales en las organizaciones, y cómo influyen las organizaciones en las personas, por tanto son los encargados de atender a esas necesidades que se visualiza en cualquier ambiente organizacional, gracias a estos, se da eficaz y óptimos resultados en las diferentes áreas de las empresas, por el mismo modo son los encargados de mantener la productividad y el sostenimiento eficaz de la empresa, supervisando, capacitando y favoreciendo las políticas de los empleados de cualquier empresa.

Considerado a uno de los precursores Mateu, (1994) p. 2 de la psicología organizacional en la década de 1950, en la cual se hizo mención en la American Psychological Asociación, nombrando la demanda de los psicólogos en los ambientes organizacionales. Este discurso abordó básicamente de como los psicólogos deben de estudiar las situaciones laborales, lo cual implicó que la psicología se cuestionara por el quehacer dentro de las organizaciones y la finalidad que deben cumplir. Gracias a estos aportes de la psicología organizacional se fue fundamentando en las organizaciones industriales y comerciales, para intervenir los procesos de los individuos en escenarios organizacionales, a tal punto de ser tan necesario para los servicios de selección, clasificación y evaluación del personal, formación, salud ocupacional, motivación, inducción comunicación entre otras de tantas funciones que se rigen dentro del psicólogo organizacional.

Por consiguiente, los psicólogos organizacionales son los encargados de solucionar problemas, fundamentar empresas sólidas, y ordenar cargos laborales en los ambientes de trabajo; es por esto que surgieron diferentes alternativas para llevar a cabo el orden organizacional en la empresa. (Sanchez, 1993)“define el psicólogo organizacional como contribuyente en el área en que se desarrolla esta profesión” (p.5). “Por consiguiente se exige la participación de un profesional especialista en el desarrollo humano en las organizaciones priorizando crear el área de RECURSOS HUMANOS, para llevar el manejo y conducción de toda la empresa, mediante el método de selección de personal. Así que a medida que transcurrían los años se iban seleccionando y perfeccionando técnicas de entrevistas donde las personas elegidas cumplirán con el objetivo del cargo laboral. Es de gran importancia denotar que este tipo de clasificaciones marcó una antes y después ya que la realización de los perfiles laborales mejoró la productividad en las diferentes empresas, cada personal era demarcado para su cargo laboral y dependiendo de la clasificación de

personal se ejecutaba unas funciones específicas que tendría que realizar el empleado, dando prioridades a lo importante y a lo que realmente se tendría que hacer.

(Peña, 2006) la realización de análisis del puesto proporciona la descripción de las tareas y especificaciones humanas dependiendo del área en que se vaya a desempeñar, por ello en la selección de personal se utilizan diferentes instrumentos psicológicos para escoger a los perfiles más aptos en cada área de cada empresa.

Dentro de LA EAAB (Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá), se lleva a cabo la ejecución de prácticas empresariales donde se realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal de las diferentes universidades y centros de formación del Sena, para contratos de aprendizaje, convenio de pasantías, judicatura o prácticas, la función principal del practicante encargado de estos procesos, es ejecutar con el éxito la finalización de la contratación en la cual el proceso consisten en el reclutamiento de personal idóneo que se solicite en la empresa, posteriormente se realiza la entrevista al aspirante; esa entrevista consta de la evaluación de unos conocimientos referentes a la empresa, y conocimientos de la carrera que estudia el aspirante, también la aplicación de unas pruebas psicométricas a pasantes seleccionados, como los aspirantes de judicatura, ingeniería o psicología, posteriormente por medio de la entrevista oral se seleccionaba a los aspirantes idóneos para el cargo, luego se referenciaban a exámenes médicos, y se finalizaba el proceso con la formalización de la firma del contrato, afiliación a eps, finalmente se presenta al aprendiz, pasante o practicante al área donde va a realizar las prácticas.

2. Presentación de la Empresa

La siguiente práctica empresarial se está llevando a cabo en la empresa pública prestadora de los servicios de acueducto y alcantarillado sanitario y pluvial. Tiene 130 años de trayectoria que

le ha permitido abastecer a toda Bogotá y 11 municipios aledaños a la ciudad. Cuenta con calidad de agua AAA (triple AAA), calificada como la mejor agua potable de Latinoamérica. Se considera como una empresa sólida ya que por su trayectoria ha tenido crecimiento empresarial y financiero en las diferentes áreas y sedes de la empresa. Son pioneros en el país en el empleo de tecnologías de punta que disminuyen los impactos ambientales y de movilidad producidos por las obras.

Es la primera empresa en Colombia en generar Mecanismos de desarrollo limpio con su política ambiental, para reducir los gases de efecto invernadero en el planeta, mediante la producción de energía limpia en la hidroeléctrica de Santa Ana. Protegiendo varios humedales de la ciudad de Bogotá. También mediante los mecanismos de redes sanitarias, la empresa desarrolla tecnologías para el tratamiento de las aguas finales dándole una purificación de 65% entregándolo a unas de las vertientes más grandes de la región el Rio de Bogotá. Cuentan con laboratorios acreditados para suministrar datos confiables a nivel nacional e internacional. También podemos mencionar que *aguas de Bogotá* es una empresa filial dictando asesorías y cooperación en temas centrales del agua y alcantarillado en Argentina y próximamente en Centroamérica, México y Puerto Rico.

El Liderazgo en el sector empresarial permite ofrecer asesorías en las diferentes áreas de la empresa; gestión empresarial, operación, estructura tarifaria, planeación institucional, infraestructura, procesos de contratación, normalización técnica, catastro de redes y un sin número de procesos que contribuyen al crecimiento de las empresas y al mejoramiento de los indicadores corporativos.

Gracias al empeño diario de las labores realizadas en las diferentes áreas de la empresa se avanza con responsabilidad social entregando el mejor servicio a los capitalinos de la ciudad de Bogotá y sus alrededores.

2.1 Historia de la empresa

Nuestra historia es la historia de la ciudad y de su gente. En la memoria quedan los días en que los bogotanos no contaban con servicios de agua potable y las constantes enfermedades que sufrían por la falta de alcantarillado.

Desde las mujeres que transportaban agua en cántaros, pasando por las fuentes públicas como la del “Mono de la Pila” hasta los métodos tecnificados actuales, el agua ha estado ligada al desarrollo de Bogotá.

El 2 de julio de 1888 entró en servicio el primer tramo de tubería de hierro en el centro de Bogotá. Desde entonces hemos caminado a la par con el crecimiento de la ciudad, llevando bienestar y mejorando la calidad de vida de millones de colombianos.

La tarea no ha sido fácil y sin embargo hemos creado varias de las más grandes obras de ingeniería del país, entre ellas, el embalse de San Rafael, la planta de tratamiento Francisco Wiesner, las plantas de tratamiento El Dorado y Tibitoc, la planta de tratamiento de aguas residuales PTAR Salitre, el Centro de Control, la presa seca Cantarrana y el interceptor Fucha Tunjuelo.

Con la llegada del agua potable erradicamos epidemias y mejoramos los niveles de salud de los bogotanos.

La importancia del agua en el devenir de la humanidad explica el estrecho vínculo que tiene con el desarrollo de la cultura. En tiempo prehispánico la Sabana de Bogotá ofrecía un paisaje en el que se destacaban gran cantidad de lagunas y ríos, donde los Muisca, moradores originarios de la región, celebraban sus ritos más sagrados. El precioso líquido se encontraba tan ligado a sus vidas que era considerado una deidad llamada SIE.

La abundancia de agua encontrada por los conquistadores en la sabana, se convirtió en factor determinante para la fundación del caserío de Teusaquillo, antiguo nombre de Santa Fé de Bogotá. La ciudad se localizó entre los ríos San Francisco y San Agustín, de los cuales tomaban líquido sus moradores, transportándola en Múcuras hasta las viviendas.

Acueducto de Agua Vieja

En 1584 el Cabildo ordenó la construcción de la primera fuente de la Bogotá colonial, el Mono de la Pila, cuyas aguas eran conducidas hasta allí desde el río San Agustín. La cañería que transportaba el agua atravesaba una arboleda de laureles por lo que se llamó el acueducto de los Laureles. Durante los siguientes 100 años se construyeron otras fuentes de agua, igualmente rudimentarias

1700

Acueducto de Agua Nueva

En mayo de 1757 se inauguró el acueducto de Agua Nueva que se constituyó en la obra más importante de este período y conducía las aguas del río San Francisco a la ciudad.

Alcantarillado Colonial

En cuanto a la disposición de las aguas servidas (aguas negras), durante el período colonial, la sección transversal de las calles y carreras tenían la forma de batea o artesa, con la parte más honda en el centro por donde corría un caño revestido por lajas de piedra. Los habitantes arrojaban las aguas residuales y las basuras en este caño que corría por toda la ciudad, y la lluvia era la encargada de limpiar el primitivo drenaje que desembocaba en los mismos ríos, aguas abajo o en los pantanos al occidente de la ciudad

1800

Acueducto Privado

En 1886 el municipio concedió a Ramón B. Jimeno y a Antonio Martínez de la Cuadra la exclusividad para establecer, usar y explotar los acueductos de Bogotá y Chapinero por un período de setenta años. Como parte de este sistema, se inauguró en 1888 el primer acueducto con tubería de hierro de la ciudad.

1900

Acueducto Municipal

El sistema privado no fue la respuesta a las necesidades del servicio de la ciudad, por lo cual, en 1914 el Acueducto regresó a la Municipalidad y se dio inicio a una serie de obras para solucionar el problema de abastecimiento que venía sufriendo la ciudad. Se construyeron tanques en las zonas altas de la ciudad y se renovaron tuberías. En 1920 se inició la desinfección del agua por medio del Cloro y a finales de esta década se constituyó una nueva empresa con el Tranvía y el Acueducto.

En 1933 se iniciaron obras importantes para la prestación del servicio, entre ellas, el embalse de la Regadera y la planta de tratamiento Vitelma, junto con los embalses de Chisacá y los Tunjos y la Planta de tratamiento de San Diego.

Alcantarillado de la República

En el siglo XIX la responsabilidad de construir alcantarillado fue asumida por el Municipio y se prohibieron las acequias que corrían a cielo abierto por las calles. A partir de la segunda década del siglo XX, se ordenó cubrir los lechos de los ríos San Francisco y San Agustín, constituyéndose en la obra precursora para el alcantarillado moderno.

Con las ideas renovadoras de la planificación urbana, las cuales se impulsaron en 1948, se diseñó el Plan Piloto de Desarrollo Urbano dando inicio a los estudios de los colectores troncales y canales para el drenaje adecuado del área urbana.

1950

Nace la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá

En 1955 el acueducto se desvinculó del tranvía y se unió al sistema de alcantarillado, creando la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -EAAB-, mediante el acuerdo 105 del Concejo Administrativo de la ciudad.

Se empezó el desarrollo de estudios para traer más agua a Bogotá y comenzó la construcción de la planta de tratamiento Tibitoc que terminó en 1959 con una capacidad inicial de 3.5 metros cúbicos por segundo. Las 2 ampliaciones posteriores permiten hoy contar con una capacidad de 10.4 metros cúbicos por segundo. Esta planta se constituyó en el primer sistema de gran envergadura de la ciudad. Se surte de las aguas del río Bogotá que llegan por bombeo a la planta.

Sistemas Modernos Acueducto

Ante el acelerado crecimiento de la ciudad, la EAAB puso en marcha el proyecto Chingaza. En 1972 se iniciaron las obras. En la primera etapa se construyó el embalse de Chuza, de donde el agua es transportada por túneles hasta la Planta de Tratamiento Francisco Wiesner (antigua Planta El Sapo), localizada en el valle del río Teusacá.

El sistema Chingaza se complementó con la construcción del Embalse de San Rafael que empezó a funcionar en 1997 con una capacidad máxima de 75 millones de metros cúbicos. El agua de San Rafael es transportada a la Planta de tratamiento Francisco Wiesner.

Sistemas Modernos Alcantarillado

Desde la década de los 60, la Empresa elaboró un plan maestro de alcantarillado, decidiendo mantener el sistema de alcantarillado combinado en la parte antigua de la ciudad y adoptar para los futuros desarrollos el sistema separado o semi-combinado.

2.2. Visión:

Excelencia en la gestión empresarial del agua, compromiso y empresa para todos

2.3. Misión:

Agua para la vida, generando bienestar para la gente.

2.4. Valores Corporativos:

1. ORGULLO: Promovemos sentido de pertenencia por la empresa, para ser percibida como empresa insignia de la ciudad.

2. **VOCACIÓN DE SERVICIO:** Nos debemos a los usuarios y a la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

3. **SOLIDEZ:** Somos una empresa sólida, sostenible y confiable que garantiza vocación de permanencia en el tiempo.

4. **CONOCIMIENTO TÉCNICO:** Contamos con la experiencia e idoneidad técnica para cumplir nuestra misión, a través del trabajo en equipo y gestión del conocimiento.

5. **EFICIENCIA:** Estamos comprometidos a adoptar las mejores prácticas orientadas al cumplimiento de los resultados.

2.5. Principios:

Transparencia.

Hacemos uso adecuado y óptimo de los recursos.

Comunicamos de forma veraz y completa las actuaciones de la empresa.

Construimos confianza a través de relaciones claras y abiertas.

Respeto

- Escuchamos a todos con atención y valoramos sus aportes.
- Cumplimos integral y cabalmente con la normatividad.
- Cuidamos y preservamos el medio ambiente.

3. Aspecto Estratégico

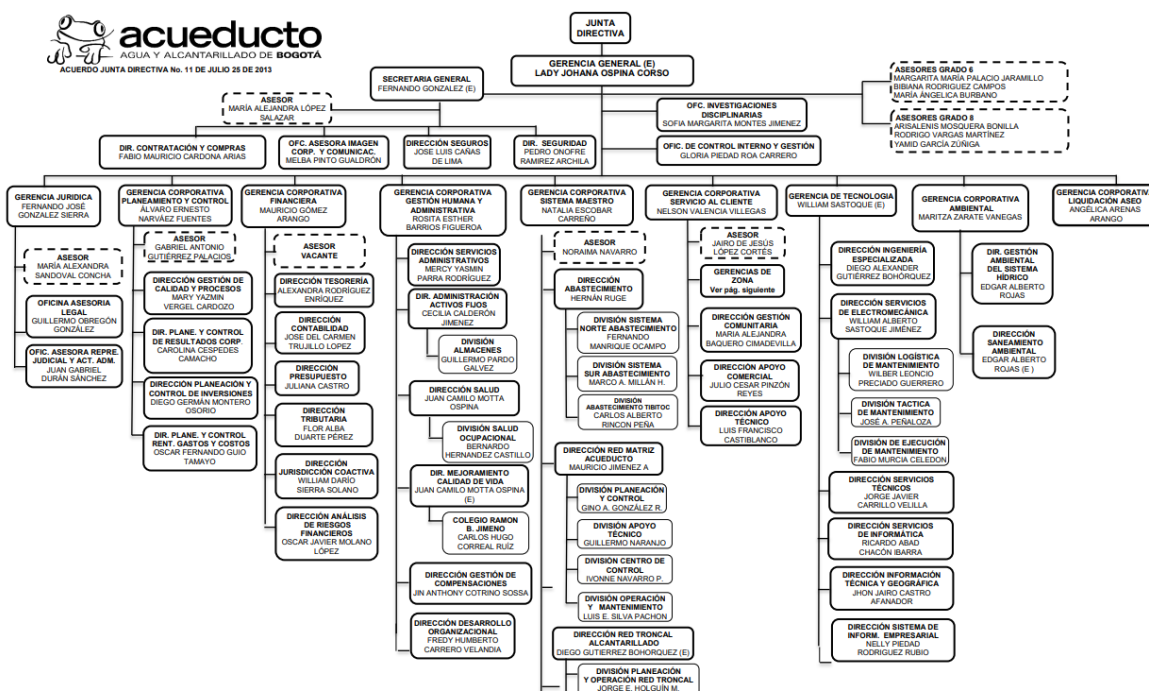
Grafica N° 1: Plan estratégico de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá

Conoce nuestro Plan General Estratégico 2016 - 2020



4. Estructura organizacional

Grafica N° 2: Estructura organizacional de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá



Fuente: EAB – ESP. Y Planeación de la Gestión Empresarial. 2018.

5. Portafolio de productos y servicios.

Objetivo y alcance

Describir los productos y servicios misionales y no misionales estableciendo las características y atributos con que la EAAB–ESP, los entrega a los usuarios, suscriptores y grupos de interés dando cumplimiento a sus necesidades y expectativas establecidas en el contrato de prestación de servicios públicos, a los requisitos legales o reglamentarios necesarios, los inherentes o de uso y otros establecidos por la organización, para la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado.

Los servicios de acueducto y alcantarillado cuentan con una cobertura superior al 99.9% y más de 2,1 MILLONES de suscriptores.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP, entrega agua potable y efectúa saneamiento básico en términos del servicio de alcantarillado sanitario y pluvial a más de 10 millones de personas en Bogotá y 11 municipios de Cundinamarca como resultado del compromiso asumido desde hace 130 años, siempre pensando en el bienestar de cada uno de los usuarios y grupos de interés. Como empresa industrial y comercial del Distrito Capital, prestadora de servicios públicos domiciliarios, cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. La dirección y administración está a cargo de la Junta Directiva, el Gerente General como representante legal y las áreas y funcionarios conforme a sus propias competencias y funciones. La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP., presta el servicio de acueducto, alcantarillado sanitario y pluvial como parte del saneamiento básico con los mejores estándares de calidad, cumpliendo la reglamentación vigente y suministrando un servicio confiable. Es una empresa financieramente sólida, con oportunidades de negocios a nivel nacional e internacional.

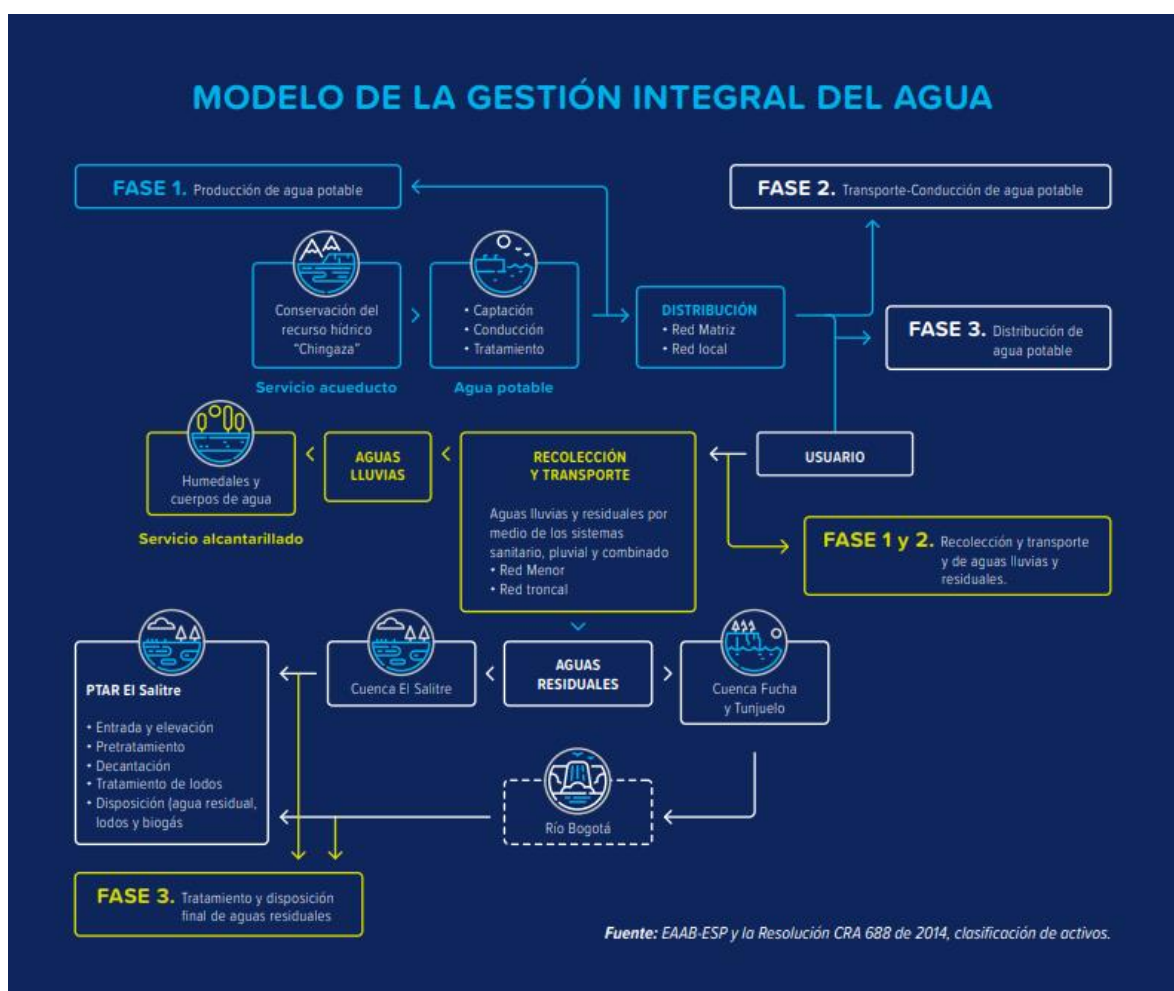
La fortaleza técnica de sus sistemas de abastecimiento garantiza que los usuarios al abrir su llave cuenten con agua de excelente calidad, transportada por el sistema matriz y distribuida a

través de las redes menores de acueducto, que permiten conservar las calidades físico-químicas y microbiológicas del líquido y con un servicio continuo las 24 horas del día. De igual manera, los servicios de acueducto y alcantarillado cuentan con una cobertura superior de 99.9% y más de 2 millones 145 mil suscriptores.

La EAAB-ESP., realiza la gestión integral del recurso hídrico (ver modelo Gestión Integral del Agua, (ver grafica N° 3), que inicia con la conservación del Sistema Hídrico, de allí se realiza la producción de agua potable con la captación en las fuentes de agua superficial, pasando por las plantas de tratamiento PTAP y luego el transporte y la conducción a través del sistema matriz de acueducto para terminar con la distribución a través de las redes menores de acueducto, esto permite asegurar el suministro de agua potable en las viviendas, industrias e instituciones y comercializadores del servicio de agua en bloque.

Después de ser utilizado, el recurso es recogido y separado donde sea posible. Las aguas lluvias y residuales son recolectadas a través de las redes locales y secundarias de alcantarillado, para luego ser transportadas por el sistema troncal pluvial a los cuerpos de agua y las aguas residuales de la parte norte de la ciudad; ser llevadas a través de la cuenca del río Salitre hasta la planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR) El Salitre y, después de tratadas, ser dispuestas en la fuente receptora el Río Bogotá.

Grafica N° 3 : Modelo de la gestión de los procesos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá



5.1 Plataforma estratégica

La EAAB-ESP., para la prestación de los servicios públicos domiciliarios de Acueducto y Alcantarillado establece una estrategia desde su misión y visión así:

Grafica N° 4: Estrategias de la Misión y la Visión de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá



Fuente: EAB – ESP. Y Planeación de la Gestión Empresarial. 2018

6. Informe practicas

El ejercicio de las prácticas empresariales en la empresa se encuentra ubicada en el área de Gestión y del talento humano, específicamente el área de Calidad de vida como psicóloga organizacional en los procesos de patrocinio, selección y seguimiento de personal practicante Sena; (técnico Archivo, Técnico en Mantenimiento Eléctrico técnico asistencia administrativa, técnico en sistemas, técnico en topografía y Tecnólogos en Recursos Humanos, Gestión Documental, Topografía, Obras Civiles, Manejo Ambiental etc.) y los pasantes universitarios se postulan para Ingeniería Civil, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Química, Economía, Derecho, Psicología Social y Organizacional, Administración de Empresas entre otras.

Estas prácticas empresariales se realizarán durante un periodo de 6 meses, en la cual se atienden no solamente a los procesos de reclutamiento y selección de personal sino a los procesos administrativos que conlleva el área de la selección de prácticas, por otro lado se llevaba a cabo la verificación de títulos de los diferentes empleados de la EAAB, para los diferentes procesos administrativos de la empresa.

Tomado de Informe de Gestión: Informe de Funciones: (Junta Directiva, 2013), se describirán las funciones a realizar.

1. Conservación, organización, control y custodia a la documentación relacionada con el archivo de historia laboral del personal activo o retirado, hasta la aplicación de los tiempos de retención:
 - Alimentación de base de datos de procesos de entrega de puesto de practicantes que empiezan y finalizan el puesto de trabajo
 - Alimentación de base de datos de registro de entrega de carnets de ingreso y carnets de rutas para archivo.
2. Realización de las actividades requeridas para la gestión del programa de aprendices y pasantes de la Empresa.
 - Recepción de documentos de hoja de vida (Reclutamiento)
 - Verificación de aspirantes de estudiantes universitarios o aprendices Sena.
 - Alimentación de base de datos de estudiantes que entregan documentación para proceso de selección.
 - Realización de entrevista de selección de personal.
 - Alimentación de base de datos de estudiantes para realización de contrato.
 - Realización de contratos: (convenio universidades, convenio patrocinio (lectivo- productivo), convenio productivo).
 - Supervisar el proceso de contrataciones.
3. Determinación y coordinación, en el marco de la administración del talento humano, reubicaciones y asignación de funciones necesarias para la prestación del

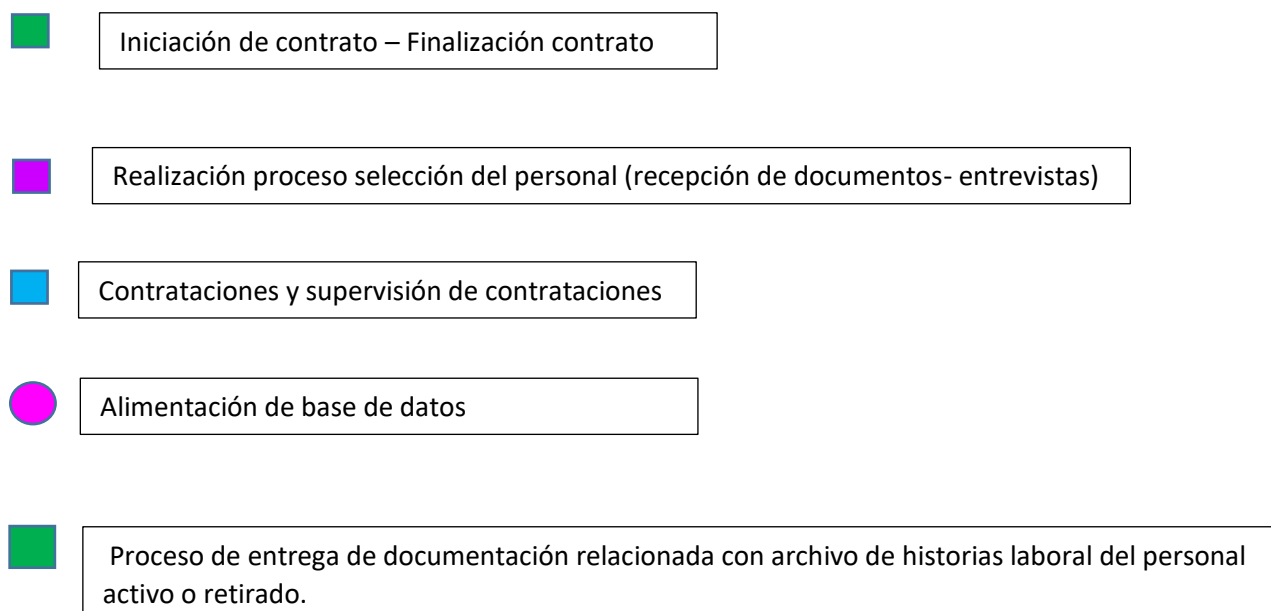
servicio, de acuerdo con las normas y contratos suscritos con los trabajadores oficiales.

- Presentación de practicantes y pasantes a las diferentes áreas de la empresa.
 - Notificación de encargo de labores de los empleados de la EAAB-ESP.
4. Diseñar, planear, ejecutar y verificar los procesos de selección y promoción de personal, de conformidad con las directrices y políticas definidas por la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa, en cumplimiento con la normatividad vigente.
- Alimentación de base de datos de verificaciones de base de datos de empleados que se necesitan verificar el título (técnico, tecnólogo o universitario) para ascenso de cargo laboral o proceso de concurso institucional.
 - Realización de carta de verificación de título para ser entregada a los encargados de reparto fuera de la empresa.

7. Tiempo de ejecución

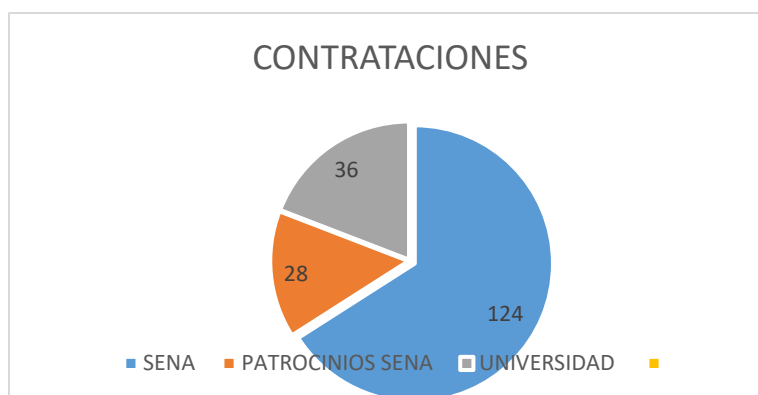
Grafica N° 5 : Cronograma de actividades.





8. Impacto Resultados Obtenidos de las labores realizadas:

Referentes a las actividades realizadas, se obtuvieron datos significativos en el funcionamiento de las diferentes áreas de la empresa, ya que desde el área de calidad de vida, mediante la coordinación de selección de personal durante estos 6 meses se han contratado 160 estudiantes donde han sido 124 aprendices del Sena de los cuales 28 han sido patrocinados y 36 pertenecen a universidades.



Este promedio de contrataciones corresponde al procedimiento de selección que se está llevando en la empresa desde enero 31 hasta junio 17 del 2019, es una cifra que favorece a la empresa ya que mejora los índices de productividad en las diferentes áreas, también podemos destacar que son índices que se están cumpliendo a nivel nacional con el convenio que se fundamentó con el Sena, por otra parte tenemos que el 5% de los contratos que se efectuaron son de otra región del país, atribuyendo a la ley **789 del 2002, decreto 933 de 2003**, art 2° donde da prioridad a contratar a los aspirantes de otra región del país o regiones rurales, (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Alcaldía de Bogota, 2003) esta cifra es muy importante para las estadísticas sociales nacionales ya que al brindar la oportunidad de contrato o patrocinio se está contribuyendo a las políticas públicas donde incrementan el empleo a través de estos procesos de convenios, de mi primer empleo, disminuyendo las estadísticas en el país, aportando a la sociedad más oportunidades de cambio y calidad de vida. Desde el punto regional se estima que la empresa de acueducto y alcantarillado presenta mejorías en el aspecto administrativo ya que día a día se va fortaleciendo gracias a estos convenios que se vienen realizando ya que es una construcción participativa donde involucran a un estudiante a hacer parte del cambio que quiere generar la empresa hacia la sociedad, para tener en cuenta que los aportes y que les brinda la empresa son un aporte significativo para el inicio de una etapa laboral de un joven contrarrestando las cifras de desempleo en Colombia.

Un aporte importante en los resultados de la entrevista es el que se crea mediante la realización de la misma ya que se fortalecen diferentes áreas en el momento de abordar el discurso de un aspirante, se debe adquirir unas habilidades de lenguaje no verbal y lenguaje asertivo en el momento de realizar la entrevista, se pretende evaluar al aspirante el pensamiento creativo ya que es el más importante a desarrollar en la realización de la practica un aspirante que desarrolle o

potencialice al máximo esta área puede tener mejor adaptación en su área de práctica y más adelante en su área laboral, teniendo mejor capacidad de resolver problemas en pocos instantes. (Regina Kiyomi Moromizato Izu, 2007) Argumenta que los autores Kimberly Seltzer y Tom Bentley (1999) afirman “que el mundo de las empresas exige cada vez más contar con trabajadores, que cuente con habilidades para la comunicación, resolución de problemas, para el trabajo en equipo; en resumen, señalan que los trabajadores del futuro no tienen que ver más con lo que saben si no con sus formas de pensar y actuar, aspectos íntimamente vinculados con la creatividad” (p. 2).

Propuesta de la práctica.**9. Título**

Proceso de reclutamiento y selección de personal aprendices Sena, practicantes y pasantes de la EAAB – ESP

10. Diagnostico

Mediante la ejecución de este proyecto de prácticas empresariales, en la EAAB – ESP surge una necesidad de cumplir la ley **789 del 2002, decreto 933 de 2003**; donde “rige a las empresa un subsidio de empleo para las pequeñas y medianas empresas, mediante contrato de aprendizaje como mecanismo de intervención, para buscar el pleno empleo mediante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, favoreciendo el mercado laboral dirigido a las empresas”. (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Alcaldía de Bogotá, 2003) Es por esto que surge la necesidad de realizar selección de los aspirantes que requieran ser patrocinados por la empresa o quienes requieran realizar las prácticas en dicha empresa. Como empresa sólida, con valores y principios es necesario seleccionar a los mejores estudiantes con quien la empresa tiene convenios, por lo que es indispensable optar con el profesional indicado en este tipo de área laboral, para el proceso de selección de personal.

Es importante resaltar que dentro del sitio de prácticas ya se encuentra establecido el proceso de selección de aprendices, practicantes y pasantes, ya hay un manual elaborado de que paso se debe realizar para el proceso de contratación, ya que es una empresa solida con trascendencia, formaliza todos los procesos de un manera estandarizada, digamos que como es una labor rotativa, se elabora este tipo de procesos para que la persona encargada sea capaz de seguir el paso a paso que viene manejando la empresa, desde el área de Gestión de planeación empresarial se elaboran todos los mecanismos de un paso a seguir para las labores importantes dentro de la empresa, hay unos videos donde se explica detalladamente como se debe abordar a la persona en el momento de la entrevista, también está establecido los formatos de aplicación de la entrevistas y los cuestionarios, por ende el ejercicio del practicante profesional encargado es llevar a cabalidad con éxito la excelente ejecución del sistema ya formado dentro de la empresa, es por esto que se vuelve

un tanto complicado innovar dentro de un sistema que está fundamentado durante un periodo determinado, teniendo en cuenta que estos procesos dentro de la empresa los realiza para mejorar los protocolos de ejecución ahorrando tiempo y esfuerzos para agilizar los procesos laborales en las empresa, por otro lado tenemos que esta empresa es de sector público por ende, es necesario que se realicen procesos de control y vigilancia por parte del estado, por ese modo todos estos procesos dan para el cumplimiento de objetivos empresariales que se trazaron anteriormente en la empresa y así no se presenten calificaciones negativas dentro de los procesos que se manejan en la organización, se estandarizan y se sistematizan todos estos protocolos para que no existan fallas mecánicas dentro de los procesos.

Evidenciando que es importante el cargo del profesional optado para realizar el proceso de selección, tenemos en cuenta que la selección de personal es significativo para el crecimiento y fortalecimiento de la empresa, facilitando el posicionamiento, la renovación y mejoramiento de la imagen corporativa, (Castro, 2012, pg. 4). Por consiguiente se va capturando el mejor potencial laboral teniendo en cuenta que; un practicante sea del Sena o de universidad aporta gran beneficio para cualquier área de la empresa, porque los estudiantes están en contacto con conocimientos actuales y experiencias reforzadas con la creatividad, generando innovaciones que pueden servir para el mejoramiento de la empresa, en los diferentes sistemas de gestión del acueducto, alcantarillado, hidroeléctrica y administrativa. De acuerdo al anterior proceso el profesional le da un manejo y dirección a la empresa apoyándose de las diferentes áreas. (Gumucio, 2010, pg. 25)

11. Justificación

Dentro del proceso de selección se dará a conocer el sistema de reclutamiento y selección de personal dentro de la EAAB-ESP. Se apreciara la importancia de la ejecución en la practicas a realizar dentro de esta empresa y para que contribuye el ejercicio de la aplicación de las prácticas en los aprendices, pasantes o practicantes. Si bien sabemos que el proceso de selección de personal dentro de una empresa constituye una herramienta fundamental para contribuir al éxito y desempeño de la misma, ya que este proceso desencadena que cada uno de los empleados pueda cumplir con sus funciones de acuerdo a la clasificación que se realiza en el momento de la entrevista.

La finalidad de las practicas es clasificar a los empleados con habilidades específicas para las diferentes áreas de la empresa, así desarrollen todo su potencial tanto personal como profesional dentro del área que serán ubicados, esta es una responsabilidad de la persona encargada ya que de esto depende que contraten personas eficientes, eficaces y creativas para ocupar estos puestos laborales. También para tener en cuenta que estos procesos de selección permiten que los jóvenes puedan beneficiarse en su etapa lectiva (cuando hablamos de aprendices Sena) de auxiliarse en educación mientras que llegan a la etapa de prácticas, un tema muy importante porque hace que los índices de deserción disminuyan y los estudiantes que tienen estos beneficios puedan culminar sus profesiones, dando como beneficio un logro para los objetivos de desarrollo sostenible para el país.

Mediante esta práctica empresarial se evidenciara una propuesta innovadora dentro de un sistema que ya estaba establecido dentro de la empresa, por tanto el sistema de evaluación para el ingreso de selección del aspirante se daba por medio de la evaluación de las diferentes áreas como; expresión escrita, expresión verbal y creatividad, por tanto lo

innovador de este proceso de prácticas es que se evalúa con mayor porcentaje el área de creatividad se indaga sobre su carrera y se evalúa la creatividad en el momento de poner en ejecución sus actividades laborales.

Junto con todo esto se pretende buscar que el proceso sea muy minucioso en el momento de selección, ya como anteriormente mencione los empleados que se destinen a las diferentes áreas necesariamente tienen que poseer conocimientos específicos sobre su carrera y la más importante desarrollar habilidades que le permitan implementar ideas innovadoras que aporten no solamente a la empresas sino también experiencia al practicante, también esas habilidades que les permitan resolver problemas y generar estrategias para el liderazgo, teniendo en cuenta que la última destreza es aquella que permite desencadenar un buen ejercicio en el área laboral, (Suarez, 2015) afirma: “que el trabajo en equipo en los ambientes laborales permite productividad, competitividad, y logro de objetivos basándose en la necesidad de mejoramiento continuo para ambas partes. (p.2).

12. Objetivos

12.1. Objetivo general

Seleccionar los candidatos a contratos de Aprendizaje y Convenio de Pasantía, Judicatura o Práctica, más idóneos para proveer los cargos vacantes o el personal adicional que se requiere para cumplir con las necesidades de las áreas, cuyos méritos y características de experiencia, conocimientos y capacidades en su conjunto, sean las requeridas o necesarias para cada cargo, de forma que garanticen el desempeño exitoso de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo al cual aspiran.

12.2. Objetivos específicos

- ✓ Reclutar a estudiantes de las diferentes universidades y centros de formación del Sena.
- ✓ Alimentar base de datos del ingreso y egresos de los aspirantes de los procesos de convenio de contratación.
- ✓ Realizar entrevistas a los aspirantes de la Empresa.
- ✓ Presentar a los candidatos contratados
- ✓ Verificar títulos de los empleados de la empresa.

13. Resultados

Mediante las actividades realizadas de la selección del personal en la empresa, se utilizaran instrumentos de evaluación que la empresa realiza para la selección de personal ya sea practicante, pasante o contrato a labor, prestación social o termino fijo, es una entrevista que se está diseñada por el área de gestión humana (fig. 1), adicionalmente se diseñaron unos instrumentos previos en la realización de la entrevistas dependiendo de las carreras profesionales que se presentaban, es decir los estudiantes de judicatura adicionalmente presentaban una prueba de conocimientos técnicos acerca de su carrera como; archivo, derecho o psicología, referente a los demás aspirantes se realizaban situaciones problemas donde planteaban soluciones problemas que podría tener la empresa, también se presentaba ideas creativas e innovadas mediante este método de situación problema, por su parte se demostró mediante la entrevista e instrumentos realizados que los aspirantes que se enfrentaban a situaciones problemas y respondían con éxito, tienen más probabilidades a desarrollar una práctica eficaz.

El proceso de selección de los pasantes y aprendices Sena, consta de la entrega de documentos, selección del personal que se requiere para el cargo, realización de entrevista, luego de haber aprobado la entrevista el candidato es dirigido para la realización de exámenes médicos que los brinda la empresa, mediante se espera de 10 a 15 días donde los exámenes son recepcionados al área para finalizar con la formalización del contrato donde el aspirante se dirige a la empresa para la firma del contrato, realiza todos los trámites necesarios para la afiliación a la eps y procesos de carnetización, finalmente es llevado al área encargada donde ejecutara las practicas o pasantías. (Fig. Mapa de procesos.)

Este proceso de contrataciones es gracias a un convenio realizado con el centro de formación Sena, en el cual se fundamentó una cuota de 155 aprendiz(es) a nivel nacional, por tanto la cuota es distribuida según el empleador, según sea sus necesidades e informando sobre la eventualidades en el centro de formación Sena. Este cumplimiento se rige por el artículo 11 del decreto 933 de 2003, compilad por el decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.6.3.11 (acta 01-135 de 2010). por consiguiente la empresa ha cumplido y superado la cuota que se acordó, tenemos que; desde enero 31 hasta junio 15 se lleva un registro de 153 contrataciones de aprendices Sena y universidad, fortaleciendo las diferentes áreas de la empresa, ya que cada aprendiz o practicante que ingresa a la empresa es un aporte a las actividades que se realizan día a día, aún más si se cuenta con un aprendices Sena de la especialidad de archivo, que son los que organizan todas las entregas y notifican todos los procesos que se realizan en la empresa de las diferentes áreas y sedes.

Mediante las actividades realizadas se facilitó el ingreso de los aprendices Sena y practicantes universitarios los cuales cumplían con las características que se pedían de cada área, por consiguiente dada la evaluación realizada, mediante la entrevista, se cumplía un objetivo primordial y específico el cual es seleccionar a los aspirantes más aptos para el cargo, teniendo en cuenta que tiene el mayor porcentaje evaluado es el del criterio creativo ya que es uno de los fundamentales para la solución de problemas en cualquier ambiente de la vida de las personas. Margareth Borden afirma que “la creatividad es una característica excelente de la mente humana.” Es importante resaltar que el estudiante va fortaleciendo sus conocimientos adquiridos mediante la realización de actividades, también por su parte la empresa gana un potencial en el rendimiento laboral. Estos convenios son de gran resultado para la empresa ya que brindan conocimientos frescos y creativos, que son lo que en un momento una empresa necesita para el clima

organizacional, también es importante destacar que los empleados son el activo más importante de la empresa es por esto que es importante seleccionar a las personas más óptimas ya que serán la cara de la empresa. (Dominguez, 2018)

14. Marco de referencia

Las siguientes descripciones son referenciadas del diccionario de la real academia española.
(Española, 2019)

14.1. Glosario:

- Aspirante: persona que ha obtenido derecho de formar parte de un proceso de reclutamiento y selección para un trabajo.
- Reclutamiento: creación de una reserva de candidatos para empleo, conforme a un plan de recursos humanos.
- Entrevista estructurada: es un tipo de entrevista en la cual se referencian una serie de preguntas con anterioridad.
- Pasante: estudiante que está preparando su derecho a grado como tesis y necesita poner en práctica sus conocimientos.
- Practicante: persona legalmente capacitada para realizar su profesión en un área laboral.
- Aprendiz: persona que a efectos laborales, se halla en primer grado de una profesión manual, antes de pasar a oficina.
- Contrato de aprendizaje: es un forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plano no mayor a dos (2) años
- Patrocinio: se refiere cuando una persona natural recibe formación teórica de una institución mientras que se realiza el auspicio de una empresa patrocinada que suministra medios económicos mientras que la persona se encuentre estudiando, y así

posteriormente se encargara del sector operativo, comercial, administrativo o financiero de la empresa.

- **Convenio:** acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales.

- **Contrato:** pacto o convenio oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento de ciertas condiciones de un acuerdo.

- **Creatividad:** facultad de crear, o capacidad de creación.

- **Liderazgo:** condición de líder

- **Líder:** persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad.

- **Perfil:** conjunto de rasgos o particularidades que caracterizan a alguien de algo

- **Selección:** acción y efecto de elegir a una o varias personas o cosas entre otras, separándolas de ellas y prefiriendo el mejor perfil. (Española, 2019)

14.2. Línea del tiempo en la psicología organizacional

1879 → Crearon el primer laboratorio de psicología nació la psicología (Alicante, 2007, p.4)

1903 → Binet publicó un Libro llamado estudio experimental sobre la inteligencia. (Moreno, 1998 p. 4)

1904 → Binet y Simon iniciaron en Francia el empleo de pruebas para medir inteligencia en ambientes escolares. (Moreno, 1998 p. 4)

1913 → Hugo Münsterberg dio a conocer una obra sobre relaciones entre la psicología y la industria. (Urquijo, 2005)

1914→ Estalla la primera guerra mundial. → La cual requeriría recursos de todo tipo incluyendo el recurso humano. (Moreno, 1998 p. 4)

1917→ EEUU Inicia en conflictos, por tanto era necesario y prioritario clasificar reclutas partiendo de pruebas psicológicas (Moreno, 1998 p. 4)

Se diseño los tests Army (Alfa y Beta) para medir inteligencia (Moreno, 1998 p. 4)

1924→ Hornstein, Bunker, Burke, Gindes y Lewicki: sus investigaciones sitúan los orígenes de las organizaciones. (Litterwood, 2018)

→partiendo de las investigaciones hay antologías sobre la psicología aplicada al trabajo en la fábrica de Hawthorne de Western Electric Company EUA. Gracias al descubrimiento anterior (Litterwood, 2018)

1945→ Estudiaron los efectos de las modificaciones de trabajo sobre los índices de producción en las empresas. (Litterwood, 2018)

→En medio de los estudios se descubrió las influencias de los factores de comportamiento en la obtención de resultados en el trabajo organizado gracias a los trabajos de investigación acción. En colaboración con Douglas, MC Gregor, Rohol Lippit, Jhon French, Darwin Cartinó. Entre otros. (Litterwood, 2018)

→ 1950, en la cual se hizo mención en la American Psychological Asociación, nombrando el discurso abordó básicamente de como los psicólogos deben de estudiar las situaciones laborales. (Blasco, 2004 p. 4)

→1989-1997: Wolf y Haro; establecen la relaciones entre paradigmas y conceptos en las organizaciones y estructuran modelos de selección de personal. (Blasco, 2004 p. 4)

→2001: se han hecho cantidades de publicaciones sobre los avances de psicología organizacional en los ambientes de sistemas de selección de personal. (Blasco, 2004 p. 4)

Por el crecimiento de un empresa es indispensable que todas las áreas de la empresa se fundamenten para que se desarrolle un flujo de crecimiento cumpliendo todos los objetivos y metas empresariales es por tanto este autor (Gumucio L. , 2010, pg. 25) afirma que la importancia de un responsable de recursos humanos en las empresa, es muy imprescindible, ya que hace pocos años no se veía la preocupación por patentar y potencializar esta área, pero sin embargo en los últimos años se ha contado con profesionales expertos en el área que se centran en resolver problemas de la empresa y aportando crecimiento en las diferentes áreas de la empresa, haciendo que los empleados generen una competitividad en la producción laboral, planificar y lograr objetivos para el cumplimiento de metas, crear buen clima organizacional para el funcionamiento de la empresa, en general esta área es indispensable para la gestión empresarial que se realiza en la visión de la organización.

Así mismo como lo cita (Chiavenato, 1999) es reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En si es un sistema de información mediante la empresa difunde y ofrece el mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficientes para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Las fuentes de reclutamiento, son aquella que suministran los candidatos probables que poseen requisitos para llenar los cargos dentro de la empresa.

Como lo cita (Chiavenato, 1999) Para las empresas manejar los reclutamientos internos y externos genera ventajas y desventajas, en las ventajas internas podemos destacar que:

- Es más económico para la empresa
- Es más rápido
- Presta mayor índice de validez y seguridad
- Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal

Por otra parte tenemos que a escalas del proceso de reclutamiento interno se maneja también unas desventajas;

- Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender y motivación necesaria para llegar allí.
- Puede generar un conflicto de intereses ya que tienden a crear una actitud negativa en los empleados que demuestran condiciones.
- No puede hacerse en términos globales en la organización
- Cuando se efectúa continuamente puede llevar a los empleados a una progresiva limitación de las políticas, ya que estos, al convivir

En cuanto mencionamos el reclutamiento externo, cuando determinamos esa vacante a existir, una organización intenta llenarla con personas extrañas, que incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Selección de personal: Se entiende que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplan al puesto, para ocupar los cargos

más existentes en la empresa, la cual trata que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente como también el rendimiento profesional.

Este criterio de selección se fundamenta en los datos de información que se posean respecto al cargo que se genera en la plaza vacante. La selección se basa principalmente en las especificaciones del puesto, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal del puesto.

La selección de personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual tienen dos variables sometidas a comparación, estas variables son; las exigencias del cargo, y las características personales de cada candidato que se presenta. La primera variable se obtiene por medio del perfil y descripción del puesto y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección.

Reclutamiento: Exponen que el proceso de reclutamiento es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo; este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo. Este agrupa un conjunto de actividades que busca atraer la atención de las personas del medio para que estas se interesen en los empleos que la empresa reclutador tiene vacantes.

Este procesos es el primer contacto que tiene la persona que aspira a un cargo laboral con la empresa, con las altas aspiraciones que tiene la persona en ingresar a la empresa, por lo que le añade importante a esta fase. Para tener en cuenta esta fase se centra en recolectar el máximo de información que se pueda considerar para una futura contratación del puesto de trabajo.

En las organizaciones el reclutamiento es también la parte fundamental de que la empresa proyecta su imagen por consiguiente tiene políticas establecidas para este proceso, unas empresas

prefieren realizar estos procesos de manera discreta o también lo realizan por medio de comunicación en sitios digitales o por medio de convenios con instituciones prestadoras de empleo joven.

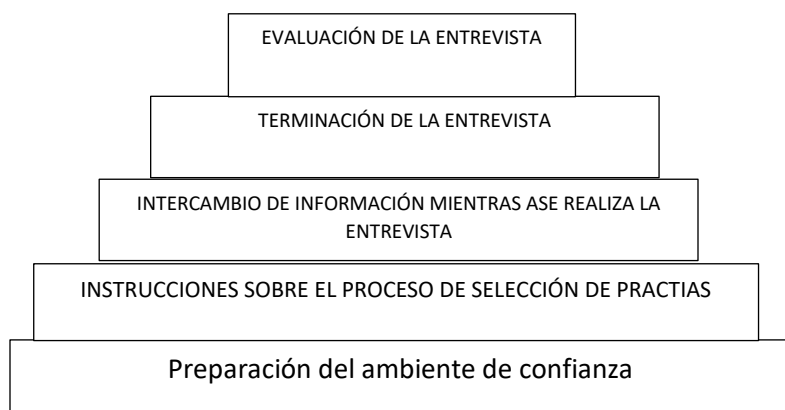
Tenemos que tener en cuenta que el éxito de del proceso de reclutamiento tiene influencian en la efectividad del proceso de selección, y por lo mismo en la manera en que se disminuyan los procesos de rotación y costos en las organizaciones.

Por consiguiente el autor (Chiavenato, 1999) nombra la entrevista de selección como el proceso que más influye en la decisión final de la aceptación del candidato, la persona que la realiza debe desarrollar grandes habilidades para tomar la decisión de aceptar o denegar, desarrollar tacto personal es fundamental en el momento de dar resultados sea negativos como positivos a los aspirantes del cargo. La entrevista es un tema de comunicación ligado a otros sistemas de comunicación, como son:

- La fuente: el candidato.
- El transmisor: el instrumento de codificación que transmite todos los mensajes y palabras que se realizan mediante el proceso de entrevista.
- El canal: se da por el medio de sistema representacional ya sea verbal o escrito.
- Instrumento para descifrar: se relacionan con todas las habilidades que el entrevistador desarrolla en el momento del proceso de entrevista, estas habilidades las adquiere la persona por medio de la experiencia del área laboral.
- El destino: a quien se pretende transmitir el mensaje.
-

14.3. Proceso de la entrevista.

Grafica N° 6: Pasos de la entrevista de selección en una empresa. (Nina, 2016)



Preparación del ambiente de confianza: mediante se realiza la entrevista se presenta la persona encargaba el proceso de selección, posteriormente se le describían las instrucciones del proceso de selección y los detalles posteriores de la entrevista, mediante se aplican los formatos de la entrevista se realizaba intercambios de información en las diferentes áreas del aspirante para recolectar información y así se llegaba hasta la terminación de la entrevista para finalizar con los resultados que se daban mediante la calificación de la entrevista donde se toma la decisión de aprobar o reprobar al sujeto entrevistado. (Nina, 2016)

Instrumentos aplicados en el proceso de selección.

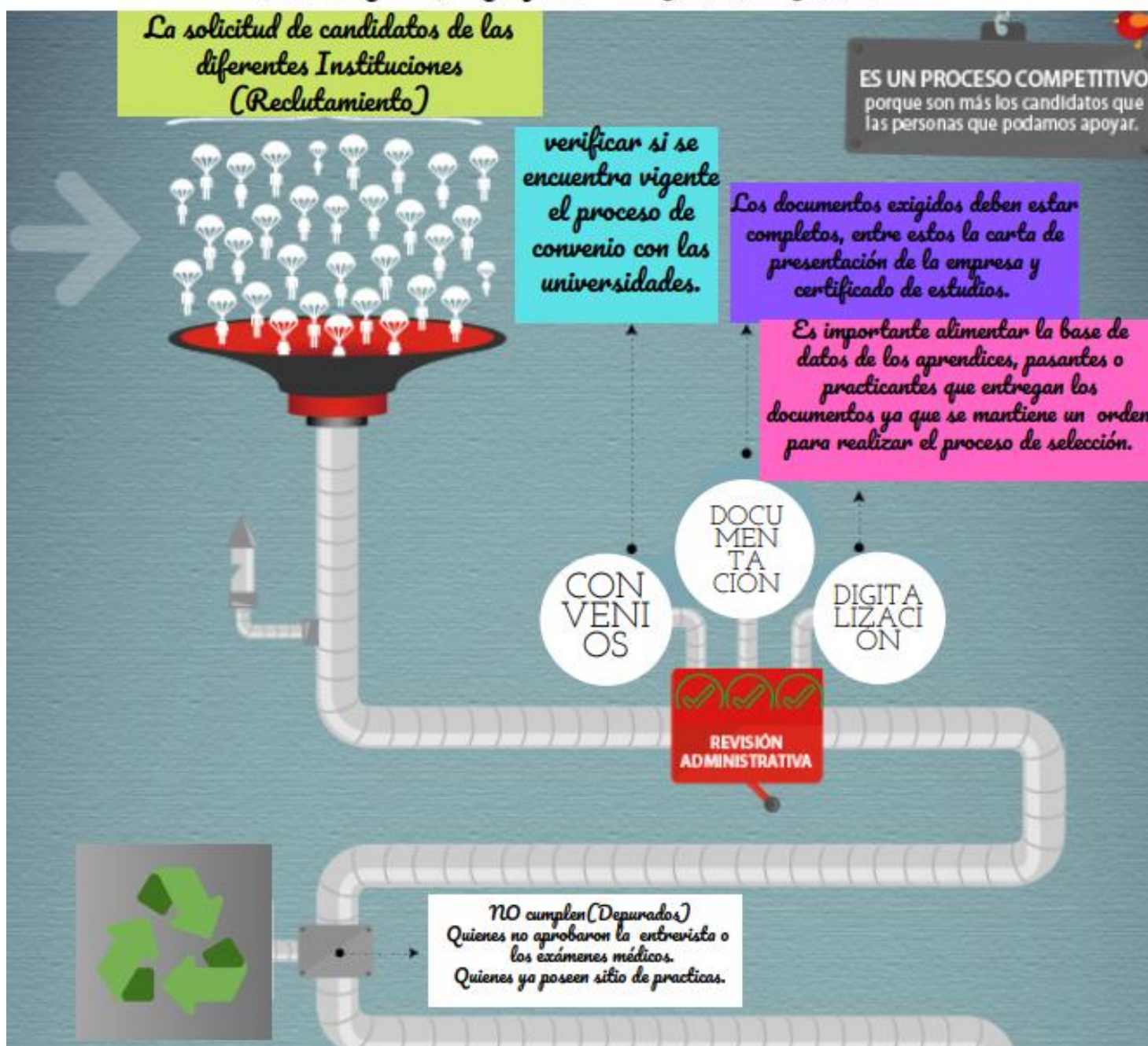
Las pruebas, cuestionarios o test son un conjunto estandarizado especialmente para poder medir las aptitudes, actitudes, características y capacidades personales estas establecen medidas y perfiles que siguen en información para tomar la decisión de aprobar o no el proceso de contratación, tenemos que la pruebas pueden ser escritas o verbales. Según (Kestler, 2015, pg. 30) Tenemos que tener en cuenta que en el mercado existen cantidades de cuestionarios e instrumentos de aplicación que sirven para medir las escalas altitudinales de cualquier persona, es por esto que

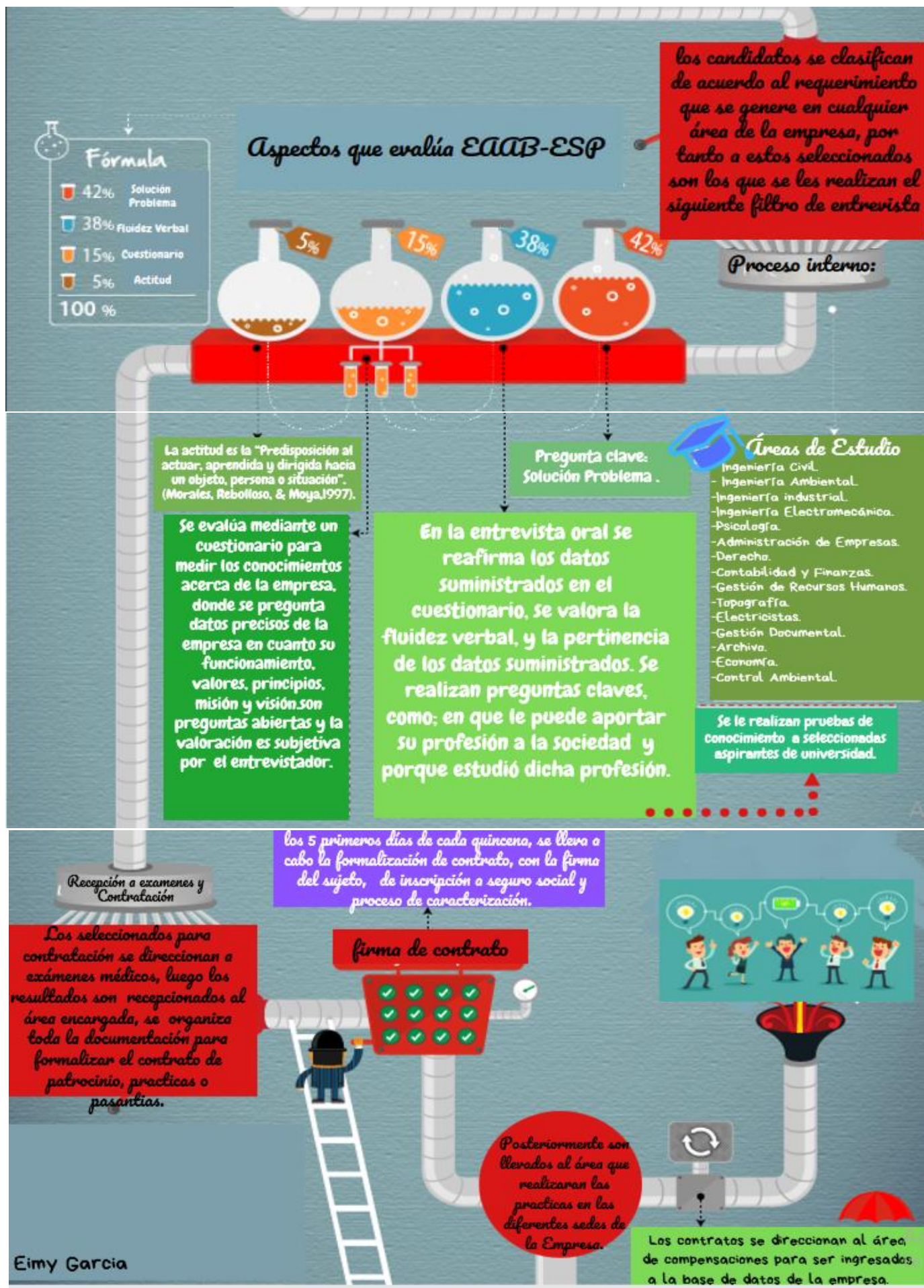
se debe ser un tanto minucioso para aplicar el tipo de instrumento correcto que demuestre y brinde la información que se necesite y se requiera para la vacante ofertada. Por otro lado tenemos que las pruebas se pueden clasificar en pruebas de inteligencia y pruebas psicológicas; la primera mide la capacidad intelectual de la persona, normalmente estas pruebas son predictivas del desempeño de la persona arroja resultados sobre los conocimientos que el individuo posee en relación a contextos aprendidos durante su formación académica, por tanto la evaluación psicológica se rige mediante pruebas de la personalidad donde se miden rasgos y características del comportamiento del individuo en este tipo de pruebas se mide el temperamento, la motivación, la solución de problemas y conflicto, preferencias vocacionales y hábitos y actitudes.

15. Metodología

Grafica N° 7: Mapa de Proceso de selección de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.

Proceso de selección EAAB-ESP.





El siguiente proyecto se apoyó desde un proceso de prácticas empresariales que se realizaron en EAAB-ESP, en la cual permitió a partir de lo anterior realizar un mapa de procesos que se observa la secuencia en el cual se realizaba el proceso de selección que se ejecutó en la dicha empresa, a partir de las variables con las que se desarrollaron las practicas podemos destacar que desde la coordinación que se encarga del proceso de selección y contratación tiene que cumplir con una cuota cada 6 meses es por la cual se manejan los convenios de contratación; como antes lo mencioné este acuerdo se rige bajo un acta de convenio que se realizó con el centro de formación Sena, mediante el Acta ----- en el cual acuerdan una cuota de contrataciones ya sea de Sena, universidad o patrocinio de 155 aprendiz(ces) por lo que durante estos 6 meses se superó la cuota con 165 aprendices contratados, en las diferentes modalidades, de prácticas o pasantías y patrocinios, así mismo tenemos que tener en cuenta que en los anteriores 6 meses se referencio un avance en el área de coordinación de contrataciones, favoreciendo incrementar mucho más la cuota establecida, generando posteriormente seguir aumentando las cifras para beneficiar a más jóvenes estudiantes puedan disfrutar de las posibilidades de acceder a un empleo mediante las condiciones que lo brinda esta empresa, y acreditarlo mediante la experiencia y el renombre de la solidez empresarial que tiene esta organización, también podemos verlo desde el punto positivo fortaleciendo los conocimientos y experiencias ya que por ser una empresa con una trayectoria de ms de 130 años, se puede aportar muchas experiencias significativas al practicante, pasante o aprendiz que valla a ejercer su profesión. Según afirma el autor (Adriana Aguilera Castro, 2014, p. 30.) El crecimiento de una empresa se aborda desde diferentes perspectivas, y la aplicación de cada una de ellas se ve afectada por el cumplimiento de unos conjuntos de indicadores de logro, lo cual determina el crecimiento eficaz de la organización.

En el proceso de selección se aplicaron unos instrumentos de evaluación que son aplicados y diseñados por el área de planeación y control de la EAAB-ESP. También se realizaban una evaluación acerca unos cuestionarios que median conocimientos referentes a la carrera del aspirante, (anexo N° 2 formatos) según la base de datos registrada de la empresa en el proceso de selección se reclutaron 250 personas de las diferentes universidad y centros de formación del Sena, de los cuales se contrataron 155 aprendices, practicantes y pasantes, este método se logró gracias a la efectividad de mantener en constante reclutamiento y entrevistar los aspirantes escogiendo a los mejores perfiles para las diferentes áreas. (anexo formato de selección).

17. Logros Alcanzados

Meta	Objetivo	Porcentaje Logrado
160 (contratos)	Contrataciones realizadas desde enero a Julio	35%
155 (cuota mínima acordada)	Superar la cuota del convenio para generar amplitud en los cupos	40%
250 (procesos de entrevistas y reclutamientos)	Procesos de Preselección y Selección de personal	20%
	Total logros cumplidos	95%

Referente a los resultados obtenidos se demuestra el avance en las diferentes áreas de los procesos de selección aumentando las cifras (en las variables de 0% a 100%) en los alcances de contrataciones, tenemos que se superó con éxito la cuota mínima de contratos gracias a que se dio el adecuado proceso de preselección; aumentando las estadísticas cuando se escogían mejores perfiles para acertar con el que poseía las mejores carteristas y habilidades para desempeñar las practicas o pasantías, teniendo en cuenta a (Miguel, 2014) “que el recurso humano cuenta como el éxito de una empresa y de esa depende de la cantidad de indicadores de logro que se cumplan” (p.3). Todo esto fue posible gracias a que los instrumentos que maneja la empresa pueden clasificar con eficiencia los candidatos más acertados para el proceso, optimizando tiempos en las diferentes áreas ya que independientemente una depende de la otra, así pues cuan más rápido se contrate a cualquier aspirante, más rápido será resuelta la vacante en cualquier área y la productividad aumentara en toda la empresa.

18. Impactos recibidos

Durante el proceso de prácticas fueron muchos desafíos que había que superar a nivel personal, el cambio de ciudad y acoplarse a otro ambiente totalmente diferente con costumbres diferentes hizo que a nivel personal desarrollará un crecimiento personal, por tanto otra parte a nivel profesional no estaba expuesta a trabajo bajo presión, teniendo en cuenta que el 45% de las actividades que se realizaban constaban con conocimientos de asistencia administrativa por lo cual eran conocimientos que no se estaba preparada, el reto fue aprender en poco tiempo y con eficiencia estos conocimientos, que para un futuro sé que serán de gran utilidad, fue una ventaja muy grande desarrollar las prácticas empresariales en esta empresa, ya que por su trayectoria de 130 años hay mucho que aprender de la organización en la gestión empresarial y en la gestión de recursos humanos, desenvolverme en diferentes áreas de la empresa hizo que pudiera desarrollar las habilidades que se necesitan en el momento de realizar las diferentes actividades. Un área indispensable que pude potencializar fue el de las relaciones interpersonales, el hecho de interactuar todos los días con muchas personas en el proceso de entrevista y en el ambiente laboral hizo que mis habilidades interpersonales se potencializar fundamentando el trabajo de equipo optimizando la eficacia en las labores. También todas las intervenciones del proceso de selección fue muy enriquecedora ya que como sabemos todos los conocimientos que tiene el ser humano se fundamentan y se consolidan con la práctica, diría entonces que adquirí gran amplitud en esta área de la psicología organizacional ya que a diario me exponía alrededor de mínimo 2 entrevistas agilizando los procesos e contrataciones. En general todas las experiencias y todos los conocimientos fueron de gran aporte para mi crecimiento personal el hecho de exponerme a ambientes diferentes me genero la capacidad de desarrollar habilidades para solucionar problemas en diferentes ambientes. Sé que con toda la experiencia significativa que aprendí a nivel

profesional y personal tengo la capacidad de enfrentarme a retos que día a día generen experiencias en mis conocimientos.

19. Limitaciones

En todos los ambientes laborales se presentara limitaciones ya sea por ambas partes, tanto como de la empresa como por parte del sujeto que se encuentre laborando, en este caso una de las limitaciones iniciales que se presentaron fue el hecho de no desarrollar la propuesta inicial en el sitio de prácticas, ya que por la exploración inicial me pude dar cuenta que la empresa tiene sus áreas, dependencias y sub dependencias en la cual sistematizan los procesos que son importantes para el crecimiento y fortalecimiento de la empresa, mi propuesta inicial era desarrollar un proyecto acerca del clima organizacional, pero como lo mencione anteriormente la empresa tiene una estrategia tercerizada para mejorar y mantener el clima organizacional en la empresa, donde, no está permitido aplicar instrumentos de evaluación a los empleados ni evaluar el rendimiento y desempeño laboral, ya que como ya hay un área encargada puede alterar los resultados del área encargar, por tanto fue un proceso donde se notó la frustración ya que había que implementar otro plan de acción en el proceso de prácticas por la cual con la asesoría de la tutora se tomó la decisión de acoplarse al sistema de selección que se dirigía en el área que estaba desarrollando las practicas, y desarrollar el proyecto de acuerdo a las labores que se estaban realizando.

20. Conclusiones

Con la elaboración de este proyecto se ha conseguido concluir que el objetivo fundamental inicialmente propuesto, consistente en realizar el proceso de selección en la EAAB-ESP desarrollando las habilidades necesarias para que el proceso culminara con éxito obteniendo los resultados esperados que era cumplir la cuota establecida mediante el convenio que se realiza con el centro de formación Sena. También es importante resaltar que cada uno de los objetivos planteados con anterioridad fueron cumplidos en la medida de la realización de las practicas, ya que como se demuestra en el cronograma, todas las actividades fueron cumplidas en las fechas establecidas.

Teniendo en cuenta la fundamentación teórica que se desarrolló en el proceso de la realización del proyecto, se ha demostrado la importancia del profesional encargado en el área de selección de practicantes, el papel que cumplen en el momento de la selección de prácticas y que beneficios le genera a una empresa el crecimiento exponencial de personal, por tano tenemos que este es el encargado de que el funcionamiento de la empresa surja en escalas positivas alcanzando los objetivos, por tanto el hecho de que los convenios establecidos se cumplan da certeza de que muchas áreas de la empresa fueran llenadas esas vacantes y por tanto las labores de la empresa pueden optimizarse con eficacia logrando mejores producciones tanto administrativas como operativas en las diferentes áreas en la empresa.

Por la anterior perspectiva, es posible considerar que en el caso de estrategias utilizadas en el área de calidad de vida en recursos humanos la buena utilización de las herramientas permite que los procesos de selección sean exitosos

A escalas personales se desarrollaron diversas habilidades para realizar los procesos de selección.

21. Bibliografía

- Adriana Aguilera Castro. (2014, p. 30.). PRINCIPALES INDICADORES DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS: CASO SANTIAGO DE CALI – COLOMBIA. *EMPRESAS: CASO SANTIAGO DE CALI – COLOMBIA. Volumen 7.*
- Alicante, D. d. (2007, p.4). Introducción a la Psicología. *Psicología Básica*, 4.
- Blasco, R. D. (2004 p. 4). Reclutamiento y Selección de Personal: Viejo y Nuevo Rol del Psicologo. *Universidad de barcelona.*
- Castro, A. A. (2012, pg. 4). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y Gestión*, 2-4.
- Chiavenato, I. (1999). Interacción entre personas y organizaciones. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos* (págs. 19-23). Mc Graw Hill.
- Dominguez, R. A. (2018). LA CREATIVIDAD EN LA EMPRESA. *Problemas, Nuevas ideas, Soluciones* , 5-8.
- Española, A. A. (2019). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=XUE4F1v>
- Gumucio, L. (2010, pg. 25). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON. *Perspectivas*, 25.
- Gumucio, R. L. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *Perpectivas* , 3.
- Junta Directiva, E.-E. (25 de Junio de 2013). *Empresa Acueducto y Alcantarillado de Bogota*. Obtenido de https://www.acueducto.com.co/wps/html/resources/empresa/acuerdo_11_2007.pdf
- Kestler, A. M. (Agosto de 2015, pg. 30). *SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Litterwood, H. F. (2018). *Psicología Organizacional en Latinoamerica*. México: El Mnuhal Modernos.
- Mateu, M. (1994 p. 2). El Psicologo en la Empresa. *Anuario de Psiología*.
- Miguel, S. G. (10 de junio de 2014). *ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA*. Obtenido de La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf;jsessionid=B2A91E375654F59D46DC9C7D95C3981D?sequence=1>
- Moreno, C. M. (1998 p. 4). Revisión Historica del Concepto de Inteligencia: Una Aproximación a la Inteligencia Emcoional. *Revista Latinoamericana de Psicología, volumen 30*, 4.
- Nina, Z. Q. (2016). *“DISEÑO DE UN PLAN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL ORIENTADO A LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA CEI S.R.L.”*. Obtenido de

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7725/TD-2156.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, G. (2006). Introducción a la Psicología . *Psicoespacios*, 5.

Regina Kiyomi Moromizato Izu. (2007). EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO CREATIVO DESDE LOS PRIMEROS AÑOS. *Redalyc*, 2.

Sanchez, F. (1993). Técnicas de Administración de Recursos Humanos. *Psicoespacios*, 5.

Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (09 de 12 de 2003). *Alcaldia de Bogota*.
Obtenido de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=9582#>

Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (09 de 12 de 2003). *Alcaldia de Bogotá*.
Obtenido de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=9582#>

Suarez, L. Y. (Mayo de 2015). LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES.
Bogotá D.C., Colombia.

Urquijo, J. J. (2005). *Teoría de las Relaciones Industriales*. Caracas- La Vega: Impresos Minipres.