



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

“DISEÑO DE UNA EVALUACIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA CARROCERA”

Disertación de grado previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral.

Autora:

DENICE MONSERRATH MIRANDA ILLESCAS

Directora:

PS. IND. ELEONOR PARDO MG.

Ambato-Ecuador

Julio 2016

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“DISEÑO DE UNA EVALUACIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA
EMPRESA CARROCERA”

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Eleonor Virginia Pardo Paredes Mg **f.**
Msc. _____
CALIFICADORA

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos Lic. **f.**
M.A. _____
CALIFICADOR

Amparito del Rocío Pérez **f.**
Barrionuevo Ing. Mg. _____
CALIFICADORA

Aitor Larzabal Fernandez Lic. Mg. **f.**
DIRECTOR ESCUELA _____
PSICOLOGIA

Hugo Altamirano Villarroel, Dr. Msc. **f.**
SECRETARIO GENERAL PUCESA _____

Ambato- Ecuador
Julio 2016

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Denice Monserrath Miranda Illescas portadora de la cédula de identidad N° 180360176-2 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del Título de PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola exclusiva responsabilidad legal y académica.

Denice Monserrath Miranda Illescas

CI: 180360176-2

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios, a la Virgencita reina amada, por haberme dado todas las fuerzas y el amor que permitieron cumplir todo lo que me he propuesto culminando mi carrera. A mi padre que sin su esfuerzo no hubiese sido posible cumplir esta meta por todo el amor que me ayudaron para seguir en este camino de estudios, a mi madre por sus consejos y jalones de orejas que hicieron que sea una mujer con virtudes, sin el apoyo de los dos este sueño de ser una profesional no se hubiera cumplido, gracias por el gran ejemplo de los dos que han hecho que luche siempre por conseguir triunfos, los mismos que serán por ellos y para ellos. Todo esfuerzo tiene su recompensa y este es la recompensa para mis padres que tanto se esforzaron para que culmine esta etapa hermosa de mi vida estudiantil

Un agradecimiento a mi director del presente trabajo de investigación Ps. Ind. Eleonor Pardo Mg., por su tiempo y guía brindados a lo largo de esta investigación. .

DEDICATORIA

A mi ángel del cielo que jamás me ha dejado sola MAMINA, a mis queridos padres Rubén Miranda y Guadalupe Illescas, a mi hermano Kevin Miranda, a mis abuelitos y la familia Miranda Illescas, por creer en mí y brindarme la oportunidad de crecer como persona y como profesional, con su amor, sabiduría y apoyo incondicional han estado presentes en cada momento de mi vida llenándola de felicidad y cariño. A mi compañero de aulas y de constantes luchas, el crecer juntos llenos de amor ha sido un regalo de Dios y de la Virgen.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal diseñar herramientas de evaluación para el proceso de selección de personal del área de producción de la empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. en la ciudad de Ambato, tomando en cuenta el grado de dificultad de cada nivel jerárquico y según el cargo para los postulantes tales como: responsable, operario y aprendiz de las áreas de estructuras partes y piezas, pintura y acabados así poder determinar su aptitud para el cargo. A partir de estos parámetros, se efectúa el proceso de la investigación para realizar pruebas de competencias, pruebas técnicas y pruebas prácticas, mediante un diagnóstico del estado actual del proceso de selección de personal que posee la empresa utilizando instrumentos para la recolección de información como encuestas, base de datos y constantes entrevistas con los supervisores del área de talento humano y de producción. Posterior a esto y de acuerdo a las necesidades detectadas en la empresa se diseñan herramientas de evaluación mediante formatos adecuados técnicos y prácticos de selección de personal con el objetivo de disminuir la rotación de personal, mejorar la admisión del capital humano y encontrar al personal idóneo para ocupar con éxito el puesto de trabajo.

Palabras claves: evaluación, capital humano, selección de personal

ABSTRACT

The main objective of this research project is to design assessment tools to support the process of recruitment for the production area in the bodywork company Pico Sanchez Cia. Ltda. in the city of Ambato, taking into account the degree of difficulty according to each hierarchical level and position for applicants such as: responsible, operator and trainee in the areas of structures, parts, paint and finishes, to determine their suitability for the job. From these parameters, the investigation process is carried out to develop skills, technical and practical tests, through a diagnosis of the company's current personnel selection process, using instruments for the collection of information such as surveys, database and constant interviews with supervisors in the area of human talent and production. Following this assessment and based on the identified needs of the company, tools are designed using appropriate technical and practical formats of personnel selection in order to reduce staff turnover, improve the admission of human capital and find suitable personnel to fill in the job successfully

Keywords: evaluation, human capital, recruitment (selection of personnel)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

HOJA DE APROBACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	xi
GRÁFICOS.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I.....	1
Planteamiento de la propuesta del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Problema	3
1.2.1. Descripción del problema	3
1.2.2. Preguntas básicas	4
1.3. Justificación.....	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Específicos	6
1.5. Pregunta de estudio, meta de trabajo.....	6
1.6. Variable	6
1.7. Delimitación funcional.....	6
CAPÍTULO II:	7
Marco Teórico.....	7
2.1. Definiciones y conceptos	7
2.1.1. Gestión de talento humano	7
2.1.1.1. Desarrollo del talento	7
2.1.1.2. Talento humano	8

2.1.1.3.	Función del departamento de talento humano.....	8
2.1.2.	Planeación.....	9
2.1.2.1.	Plan estratégico de capital humano	9
2.1.2.2.	Esquema de la planeación	10
2.1.3.	Gestión del conocimiento	11
2.1.4.	Reclutamiento de personal.....	11
2.1.4.1.	Importancia de reclutar personal	11
2.1.5.	Tipos de Reclutamiento	12
2.1.5.1.	Reclutamiento interno	12
2.1.5.2.	Reclutamiento Externo	13
2.1.6.	Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Interno	13
2.1.7.	Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Externo	14
2.1.8.	Selección de personal.....	15
2.1.8.1.	Definición del proceso de selección	16
2.1.8.2.	Objetivo de seleccionar personal.....	16
2.1.8.3.	Técnicas de selección de personal.....	17
2.1.8.4.	Herramientas de selección de personal.....	17
2.1.9.	La entrevista.....	18
2.1.9.1.	Planificación de la entrevista.....	18
2.1.9.2.	Objetivo de la Entrevista	18
2.1.10.	Tipos de entrevistas	19
2.1.10.1.	Entrevista estructurada	20
2.1.10.2.	Entrevista semiestructurada.....	20
2.1.10.3.	Entrevista no estructurada	21
2.1.11.	La evaluación	21
2.1.11.1.	Alcances de la evaluación	21
2.1.11.2.	Herramientas de evaluación	22
CAPÍTULO III.....		24
Metodología		24
3.1. Metodología de investigación (alcance/nivel, tipo de diseño y enfoque/modalidad)		24

3.1.1.	Método(s) aplicado(s).....	24
3.1.2.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	25
3.1.3.	Población y muestra.....	25
3.1.4.	Procedimiento metodológico.....	26
CAPÍTULO IV		28
Resultados		28
4.1.	Análisis de resultados.....	28
4.1.1.	Diagnóstico del estado actual de selección de personal de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.....	28
4.1.1.1.	Recolección de datos	29
4.1.1.2.	Aplicación de la encuesta	33
CAPÍTULO V		40
Propuesta.....		40
5.1.	Reseña Histórica Pico Sánchez Cía. Ltda.....	40
.....		40
5.2.	Formatos de selección de personal: cuestionario de competencias.....	44
5.3.	Formatos propuestos de evaluación de personal para el área de estructuras, partes y piezas....	54
5.4.	Formatos propuestos de evaluación de personal para el área de pintura.....	60
5.5.	Formatos propuestos de evaluación de personal para el de acabados	66
5.6.	Validación de la propuesta.	76
CAPÍTULO VI		77
Conclusiones		77
Recomendaciones.....		78
BIBLIOGRAFIA		79
Apéndice		81
Apéndice 1: Validación encuesta		81
Apéndice 2: Flujograma del proceso de selección de personal de PICOSA		82
Apéndice 3: Encuesta aplicada.....		83
Apéndice 4: Validación del instrumento.....		85
Apéndice 5: Manual de funciones.....		89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

TABLAS

Tabla 3.1: Población y muestra.....	25
Tabla 4.2: Información de pruebas aplicada en el año 2014.....	29
Tabla 4.3: Datos de trabajadores que han ingresado a la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda., en el periodo 2014 -2015	29
Tabla 4.4: Datos de población desertora durante el tiempo de prueba de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.....	30
Tabla 5.1.: Datos de población desertora luego del tiempo de prueba de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.....	31
Tabla 6.2: Resultados totales	32
Tabla 7.1: Ítem 1	33
Tabla 8.1: Ítem 2	34
Tabla 9.1: Ítem 5	36
Tabla 10.1: Ítem 5	37
Tabla 11.1: Ítem 6.....	38

GRÁFICOS

Gráfico 1.1: Esquema de planeación.....	10
---	----

INTRODUCCIÓN

La administración del talento humano en las empresas carroceras juega un papel muy importante especialmente en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para que de este modo no existan problemas con nuestro cliente interno en caso de despidos, rotación de personal, desmotivación, etc.

El proyecto de investigación tiene la colaboración de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda. con el objetivo principal de diseñar una herramienta de evaluación para selección de personal del área de producción, con resultados reflejados en 5 capítulos.

En el capítulo I se identifica el problema, los antecedentes que lo provocaron, se plantean objetivos generales, específicos, necesarios para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

En el capítulo II están plasmados los referentes teóricos, en base al conocimiento de expertos y profesionales sobre los cuales se sustenta el tema planteado

En el capítulo III la metodología que fue aplicada con las técnicas, instrumentos, métodos y procedimientos utilizados en la recopilación de información.

En el capítulo IV los resultados, evidenciando las fases que se cumplió en los distintos procedimientos utilizados, acompañada de la interpretación de los resultados finales con la propuesta respectiva, es decir la herramienta y la validación de las mismos.

Finalmente en el capítulo V las conclusiones y recomendaciones donde se redactó en base a los objetivos planteados en el proyecto de investigación.

CAPITULO I

Planteamiento de la propuesta del trabajo

1.1.Antecedentes

El éxito de todo procedimiento de recursos humanos es encontrar colaboradores con aptitudes y actitudes que sean necesarias para el óptimo rendimiento en todas las actividades delegadas por los supervisores; el grado de desempeño que desarrollen dentro de la empresa es de mucha importancia, de esta manera garantizara la toma de decisiones correctas en el momento de contratar y conservar personas adecuadas.

Según Robbins y DeCenzo (2005), afirman que la administración de recursos humanos “es el proceso de encontrar, reclutar, capacitar y mantener a los empleados en la organización” (p.125). El objetivo principal de este procedimiento es proveer a la organización con trabajadores que tengan un nivel de desempeño alto por medio de la intervención del área de recursos humanos.

Dicho lo anterior, la forma en que talento humano se encarga de tener a los trabajadores con un potencial alto se basa en realizar correctamente el proceso de reclutamiento y selección de personal, es aquí donde el candidato se pone en contacto con la organización que tiene la vacante, en el que se presentan pre filtros y filtros para escoger a candidatos con más posibilidades que posteriormente serán llamados a entrevistas y pruebas de pre selección; en cuanto López (2002), dice que el reclutamiento “es el primer contacto entre la empresa y el candidato que aspira a formar la misma, lo que añade interés a esta fase” (p.131). Dentro de ese marco, una vez que se ha finalizado con

el proceso de reclutamiento, escogiendo a un grupo de posibles candidatos, se procederá a planificar el día y fecha de la entrevista preliminar, así como la estructura del cuestionario de preguntas según el perfil del cargo.

Otros autores como Gómez, Balky, Cardy, (2000), mencionan que el reclutamiento es

El proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto del trabajo. La empresa debe anunciar al mercado la disponibilidad del puesto y atraer a candidatos cualificados que los soliciten. El mercado de la empresa trata de atraer a los candidatos puede ser interno, externo o una combinación de ambos. (p.137)

En el proceso de selección es muy importante publicar la vacante con el fin de atraer a los candidatos más idóneos con los requisitos y un breve perfil para que las personas se atrevan a ir y presentarse solo los requisitos necesarios para el puesto.

Para esto se plantea en el presente trabajo investigativo el diseño de una evaluación para selección de personal para el área de producción que contará con una evaluación de competencias, pruebas de conocimientos técnicos y pruebas prácticas técnicas; lo que permitirá elegir al candidato más idóneo para cada puesto de trabajo.

Según Dolan, Valle, Jackson, Schuler, (2007), el proceso de selección de personal

ha pasado de una concepción estática o reactiva, basada casi exclusivamente en el análisis de las solicitudes presentadas, a una concepción dinámica y proactiva, en la cual la empresa toma iniciativa, es importante porque de él depende el éxito de las futuras contrataciones que realice la organización. En la medida en la que sea capaz de atraer candidatos potencialmente cualificados aumentara la probabilidad de seleccionar personas que puedan alcanzar los rendimientos esperados. (p.109)

El seleccionar personal actualmente ha cambiado la modalidad a lo que era antes, actualmente el proceso es muy práctica y dinámico con el fin de contratar gente con una personalidad de liderazgo y competente para la empresa, tener trabajadores potenciales ayuda a la empresa a tener mejor rendimiento y desarrollo.

Es muy importante tener las competencias y características principales de cada cargo con el fin de tener lo necesario y lo más importante para la atracción de candidatos más idóneos para la organización, esto facilitara la captación más importante de personal.

Las investigaciones sobre selección de personal son muy extensas una de ellas tiene el tema la selección de personal “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla”. El propósito de este artículo es mostrar los resultados de un trabajo de investigación que estuvo orientado a establecer si las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de manera justa, cuidando las políticas y procedimientos de las empresas (Naranjo, 2012). Se realizaron dos instrumentos tanto una encuesta como una entrevista para conocer la realidad de la situación laboral. Por lo tanto como resultado se puede definir que el proceso de reclutamiento y contratación que se presenta en mayor proporción es el de la recomendación, lo que denota que no es equitativo ni justo el proceso para el resto de posibles aspirantes. La transparencia en los procesos de selección en las medianas empresas de Barranquilla no existe.

1.2.Problema

Las pruebas para selección de personal que son utilizadas en Pico Sánchez Cía. Ltda. no constan con la información necesaria y son caducas.

1.2.1. Descripción del problema

En carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda. se aplica un proceso de reclutamiento y selección formal para el área de producción; parte del proceso consiste en la aplicación de pruebas técnicas y prácticas las mismas que se encuentran con información desactualizada y sin contenido relacionado al perfil deseado en base a competencias. Éstas se habían diseñado según el supervisor de cada área de producción, sin una guía, ni metodología formal, sólo a criterio empírico, lo que ocasionó que el proceso de selección en el área

de producción no sea efectivo. Como consecuencias de este problema se obtuvieron: rotación de personal, inestabilidad laboral de los trabajadores del área de producción, y personal ya contratado no apto al perfil adecuado para cumplir las competencias del cargo. Por lo tanto existen brechas en las mismas las cuales sean difíciles de cerrar; muy pocos trabajadores aprueban el periodo de prueba.

1.2.2. Preguntas básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

El proceso de selección se retrasa ya que el formato de las evaluaciones es muy simple y básico, tiene campos que no se necesita llenar y no nos están arrojando los resultados necesarios de acuerdo con el perfil del aspirante requerido

¿Por qué se origina?

Por la aplicación de evaluaciones desactualizadas a postulantes al área de producción

¿Qué lo origina?

La falta de una metodología y una guía formal al momento de diseñar las evaluaciones prácticas y técnicas de selección de personal para el área de producción.

¿Dónde se origina?

Departamento de Talento Humano de Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda.

¿Dónde se detecta?

En el área de producción de Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda. CIA. LTDA.

1.3. Justificación

El desarrollo de este trabajo se justifica debido a que es un tema de interés para el sector carrocero, tomando en cuenta que todo proceso de reclutamiento y selección de capital humano es de vital importancia para las empresas, porque es un punto de referencia para identificar un conjunto de competencias adecuadas, con el fin de trabajar en conjunto para el beneficio de la organización a la que se pertenece, eliminando rotación de puestos y despidos al finalizar el tiempo de prueba ya sea por la falta de conocimientos o por la falta de competencias del cargo; el principal beneficiario es la empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. la misma que va a contar con herramientas de selección de personal en especial para el área de producción de acuerdo las competencias del manual de funciones que posea; esto ayudará a la reunión de colaboradores que sean potenciales y eficaces en su trabajo. En la actualidad el Ecuador cuenta con un sin número de empresas que necesitan un nivel de productividad alto; para esto la eficiencia en el rendimiento de los trabajadores juega un papel importante, por este motivo el diseño de evaluaciones para reclutar y seleccionar a gente adecuada es vital, de este modo se tendrá la suficiente información de las habilidades y competencias que tendrán los futuros empleados de la organización. Este tema expuesto definitivamente resulta un aporte valioso para el sector carrocero, en cuanto a la ausencia de estudios de este tema, lo realizado es original y permite ver un resultado final exitoso.

La apertura tanto por parte de Pico Sánchez Cía. Ltda. como del sector carrocero fue un punto primordial ya que el personal de talento humano y los supervisores de las sub aéreas de producción colaboraron para la realización de las pruebas de evaluación de selección de personal, las mismas que posterior a la aprobación se procedió a la validación por parte de expertos del tema que fueron internos y externos a la empresa.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Diseñar herramientas de evaluación para el proceso de selección de personal del área de producción en una empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. en la ciudad de Ambato.

1.4.2. Específicos

- 1) Fundamentar los referentes teóricos de selección de personal.
- 2) Diagnosticar de la situación actual del proceso de selección de personal.
- 3) Realizar un cuestionario de preguntas para las evaluaciones prácticas y técnicas de acuerdo a cada cargo y nivel de dificultad alineado al perfil deseado.
- 4) Establecer los formatos de las evaluaciones prácticas y técnicas según el perfil de cada cargo en el área de producción.
- 5) Valorar la herramienta de evaluación para el proceso de selección de personal.

1.5. Pregunta de estudio, meta de trabajo

Actualización de herramientas de evaluación para selección de personal del área de producción de la empresa carrocera, en base al perfil deseado por competencias.

1.6. Variable

Perfil por competencias.

1.7. Delimitación funcional

Pregunta 1. ¿Qué será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

Disponer de herramientas de evaluación para selección de personal del área de producción en una empresa carrocera, en base al perfil deseado por competencias.

CAPÍTULO II:

Marco Teórico

2.1. Definiciones y conceptos

2.1.1. Gestión de talento humano

Según Atehortúa, Bustamente y Valencia (2008) la gestión de talento humano es un proceso de vital importancia en una organización ya que este es el motivo principal para que se detenga el fracaso o siga adelante con un éxito inevitable. La gestión de talento humano tiene como objetivo por una parte promover y por parte otra parte incentivar en todo ámbito ya sea profesional como personal a todo los colaboradores de la organización.

2.1.1.1. Desarrollo del talento

La formación de cada uno de los trabajadores son conocimientos, que tiene la empresa para poder realizar un buen papel que será en beneficio tanto para clientes internos y como para clientes externos, que son los más importantes para lograr un alto nivel de satisfacción y renombre a la empresa. Este criterio se ve reforzado por la definición mencionada por Alles (2012), quien afirma que el desarrollo del talento beneficia de una manera directa y positiva a las personas que trabajan en la organización porque permite cambios notorios como el aumento de la autoestima permitiendo su autorrealización profesional y personal, pero por otra parte también beneficia a la organización porque

tendrán a personal altamente calificados con los conocimientos adecuados para cada puesto creando una adecuación de persona – puesto.

2.1.1.2. Talento humano

7

Conviene subrayar que, talento humano se encarga de la satisfacción de los objetivos organizacionales que se establece mediante la estructuración ordenada y la coordinación por parte de los miembros de la empresa; en donde intervienen recursos extras que ayudan a la ejecución, tales como motivación, conocimientos y experiencias reales.

En las industrias carroceras los conocimientos y competencias que trae el candidato postulante ayudan a definir el nivel de desempeño en el que se encuentra, y esto ayuda a definir al mejor para que siga el proceso de reclutamiento y selección; por lo tanto talento humano según Alles (2006), “es el conjunto de dotes intelectuales que se conforma por la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y la competencias; sin embargo, serán estas últimas las que determinaran un desempeño superior” (p.249).

En efecto el departamento de talento humano tiene un papel fundamental en la valoración del desempeño, puesto que esto da un nivel de excelencia a la organización, ofreciendo oportunidades de aumentar el rendimiento y alcanzar las metas propuestas por parte del personal de la organización.

2.1.1.3. Función del departamento de talento humano

Es esencial que en las industrias se implemente el departamento de talento humano, con el fin de organizar, coordinar y establecer una cultura y un clima organizacional adecuado; cabe recalcar que talento humano según el Directorio de Proveedores de Recursos Humanos (2006),

es también un espacio de opinión y de consulta en temas relacionados con el capital humano, integrando a la comunidad de los profesionales más destacados en factor humano, a fin de que los empresarios conozcan el valor agregado de sus servicios. (p.16)

Sobre las bases de las ideas expuestas el departamento de talento humano en las industrias de producción es vital para la dirección e identificación de las principales necesidades que tienen los trabajadores de la empresa para posteriormente preparar estrategias concretas y establecer posibles soluciones.

2.1.2. Planeación

Para un adecuado planeamiento, el análisis completo de la situación actual de la organización y sus empleados como las competencias de cada trabajador, realizando de esta manera un inventario del personal completo. Por consiguiente la planeación según Robbins y DeCenzo (2005),

es el proceso con el que los supervisores se aseguran de tener el número y las clases correctas de personas, en los lugares adecuados y el momento justo, quienes son capaces de llevar a cabo las tareas en forma eficaz y eficiente para ayudar a que la empresa alcance sus objetivos; este proceso se resume en dos etapas: 1) evaluar los recursos humanos actuales y 2) evaluar las necesidades futuras de ellos y desarrollar un programa para satisfacerlas. (p. 128)

Dentro de este orden de ideas la planeación es el proceso donde se evalúan las necesidades que existen y las futuras para la toma de decisiones pertinentes que sean buenas para el futuro de las organizaciones y para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

2.1.2.1. Plan estratégico de capital humano

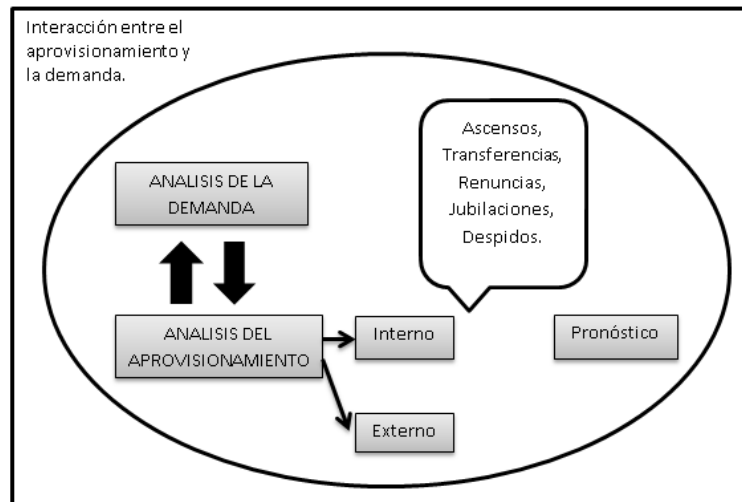
Al identificar las personas que tengan el perfil del cargo para el puesto vacante se procede a elegir el tipo de reclutamiento que se va a realizar, por lo que es importante señalar lo que menciona Werther (2014), “el plan estratégico de capital humano proporciona un esquema o perfil general de los puestos que hay que cubrir mediante

reclutamiento externo y cuales se van a cubrir de manera interna” (p. 114). En base a lo señalado anteriormente, cabe recalcar que en el momento que se planee un proceso de reclutamiento se recomienda realizar estrategias directas para realizar tanto movimientos internos con el capital humano que posee en la empresa como externos, es decir optar por el reclutamiento externo con el fin de buscar capacidades y competencias nuevas para la organización.

2.1.2.2. Esquema de la planeación

El siguiente esquema de planeación se utiliza para identificar los objetivos para el proceso de reclutamiento de personal, de modo que desarrollara estrategias para alcanzar los mismos ya sea de forma formal o informal e interna o externa según sea el requerimiento y la necesidad de personal.

Gráfico 1: Esquema de planeación



Fuente: Alles, M. (2010, p. 172)
Recuperado por: Miranda, Denice. 2016.

2.1.3. Gestión del conocimiento

Las decisiones en una organización son ineficaces porque no existe la comunicación correcta por parte de los colaboradores; al respecto se puede decir que la gestión del conocimiento según Valhondo (2002), “tiene que ver con el uso de los ordenadores y comunicaciones para ayudar a la gente a recopilar y aplicar sus datos, formación, conocimiento y sabiduría colectivos con el fin de tomar mejores más rápidas y más efectivas decisiones” (p. 12). Dentro de ese marco se puede concluir que la gestión del conocimiento es un factor importante para que recursos humanos para que mediante el canal de comunicación existente se desarrolle acuerdos que sean positivos para la industria.

2.1.4. Reclutamiento de personal

Hay que mencionar que es importante que se cuente con estrategias orientadas para la atracción de candidatos con un nivel de potencial alto, considerando que el reclutamiento es un procedimiento de búsqueda para identificar e interesar a postulantes que tengan el perfil deseado del cargo vacante, básicamente con las competencias y habilidades correspondientes; la actividad de reclutamiento se puede realizar de manera interna o externa en donde muchas veces depende de las políticas y los requerimientos que realice la empresa.

2.1.4.1. Importancia de reclutar personal

Es primordial que las empresas realicen un proceso de reclutamiento adecuado, de esta manera se contará con personal eficiente que cumpla con las funciones de su cargo; cabe recalcar lo que mencionan Gómez, Balkin, Cardy (2000), “el reclutamiento es el proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto del trabajo. La empresa debe anunciar al mercado la disponibilidad del puesto y atraer a candidatos cualificados que los soliciten” (p.137). Por consiguiente el fin de reclutar

gente es anunciar las vacantes existentes en la industria de producción, la misma que empieza con la búsqueda y recepción de solicitudes.

2.1.5. Tipos de Reclutamiento

El reclutar gente es un proceso que se utiliza para identificar a postulantes que tengan competencias adecuados para el perfil del cargo vacante. Existe dos tipos, el reclutamiento interno y el reclutamiento externo de personal los cuales se puede utilizar para cualquier tipo de organización, muchas utilizan la combinación de los dos tipos para obtener un proceso de reclutamiento más eficaz

2.1.5.1. Reclutamiento interno

Se identifica a candidatos internos que puedan postularse con requisitos necesarios del perfil de cargo vacante, de esta manera se procederá a realizar la reubicación al nuevo cargo del postulante; con esto se quiere decir que el reclutamiento según Alles (2010), “Se refiere a los candidatos que pertenecen a la organización y poseen el perfil adecuado para otra área de empleo” (p.104). De modo que el reclutamiento interno es un proceso rápido que tiene muchas ventajas como saber la capacidad y competencias del empleado, conoce de los valores de la organización, procesos internos y demás.

Se considera beneficioso dar la oportunidad a los trabajadores de la misma empresa para cubrir una vacante cuando se conoce el nivel de compromiso y cumplimiento de cada colaborador, se estima que este podría dar un buen desempeño en el nuevo puesto; cabe considerar lo que dice Alles (2010),

si una vacante se cubre con una persona interna, esta situación será siempre una buena noticia para la organización. Cuando el área de Recursos Humanos o Capital Humano logra a través del desarrollo de personas que un integrante sea ascendido a una posición superior, cumple con dos propósitos básicos de su función: por un lado, solucionar una necesidad a menor costo, y por otro –quizá el más importante–, brindar una oportunidad de crecimiento a un colaborador. (p.105)

En conclusión los beneficios que brinda el reclutamiento interno ayudan a la motivación de los trabajadores mejorando así el clima organizacional de las industrias de producción.

2.1.5.2. Reclutamiento Externo

El período de acoplamiento de la persona a un puesto de trabajo es considerado como posible pérdida de tiempo, mas no como un punto negativo, ya que de la experiencia adquirida en el transcurso de tiempo y sus conocimientos previos, le servirá en el futuro tanto al candidato como a la organización; es así que Alles (2010), afirma que en este tipo de reclutamiento participan personas externas es decir que no pertenecen a la organización pero tienen las competencias para ejercer un correcto papel en sus funciones según el cargo. En definitiva el reclutamiento externo se da cuando existe una vacante y la industria decide cubrirla con candidatos externos, mediante técnicas y métodos para la selección del mejor candidato

2.1.6. Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Interno

La organización ahorra recursos al cubrir una vacante mediante el reclutamiento interno, esto se ve reflejado al economizar inducciones, exámenes pre ocupacionales y sobre todo el tiempo invertido en todo este proceso. Al respecto Alles (2010), argumentó que “la organización economiza tiempo y dinero al trasladar a una persona formada en la cultura organizacional, que conoce la estructura y las metodologías de trabajo” (pag.105). En definitiva, una de las Ventajas más importantes del reclutamiento interno es que el trabajador seleccionado tendrá un mayor conocimiento de la industria, su cultura, normas, políticas; lo cual se verá reflejado en corto período de adaptación

Es necesario reconocer que al entrar en un proceso de reclutamiento interno se puede perder la contratación de un candidato que venga con ideas nuevas, que logren mejorar los procesos dentro de las industrias de producción, sin embargo al tener en la misma empresa personal con características que puedan cubrir la vacante existente, esto genera

mayor compromiso de los trabajadores y motivación interna para plantearse nuevas metas dentro de la empresa; por otro lado menciona Alles (2010), “muchas veces esto genera conflictos dentro de la organización; y no brinda la oportunidad de que gente nueva pueda desarrollarse y adquirir experiencia” (p.105). Por ello se infiere que el reclutamiento interno puede generar una desventaja en una parte de los trabajadores puesto que al no dar oportunidad a que gente externa a la empresa con ideas y aportes nuevos forme parte de la misma, se perderá el interés por parte de próximos postulantes.

2.1.7. Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Externo

Se considera de mucha importancia que las personas que vienen postulantes a un proceso de reclutamiento externo, tengan un conocimiento previo de algunos de los procesos dentro de las funciones que van a desempeñar en el nuevo puesto de trabajo, para que al iniciar con la posible selección se acoplen de manera inmediata al nuevo puesto; por ello hay que mencionar según Alles (2010), “la organización posee nuevas experiencias y conocimientos del personal y moderniza el área de Talento Humano” (p.106). Hay que señalar que la ventaja de reclutar externamente a candidatos es que el procedimiento se centra en la innovación y cambio en los diferentes procesos y procedimientos de la empresa, esto ayudará a modernizar y crear un ambiente nuevo de trabajo.

En el momento de realizar el reclutamiento externo para la industria es favorable que el candidato traiga ideas nuevas que en este caso sería el valor agregado, para mejorar los procesos internos de la empresa; en efecto según Alles (2010), “la organización tiene el beneficio de que el nuevo personal haya sido capacitado con anterioridad, lo cual beneficia al área económica” (p.106). Definitivamente el ingreso de nuevo talento a la industria puede ser beneficioso puesto que ocasiona nuevos enfoques acerca de conflictos internos que se presenten, también es una manera de actualizar el ambiente organizacional, mediante conocimientos y experiencia que esta persona traiga consigo.

En una empresa de producción al indagar al candidato sobre la aspiración salarial, estamos marcando un punto de referencia entre el salario que la organización está dispuesta a pagar y la que el candidato requiere. Esto ayudará a definir al momento de seleccionar al candidato o candidatos finales; es importante mencionar lo que dice Alles (2010), “puede ocasionar problemas de salarios, debido a que el nuevo empleado pretende ganar más de lo que se estima” (p.106). Por consiguiente la Desventaja del reclutamiento externo es que afecta la política salarial de la empresa ya que muchas de las veces el candidato no está de acuerdo con lo ofertado por el entrevistador. Por ello se debe establecer en primera instancia este punto importante.

La ventaja de realizar un proceso de reclutamiento interno en una industria es que se optimice en un nivel elevado recursos; por otro lado en el reclutamiento externo manifiesta Alles (2010), “en cuestión de tiempo es mucho más largo, se invierte más dinero y puede provocar deslealtad a sus empleados” (p.106). Del mismo modo Un proceso de reclutamiento sea interno o externo ayuda a la organización a indagar sobre candidatos que se acerquen a perfil de cargo requerido, el candidato externo es un completo desconocido que proviene con trayectorias profesionales que no son verificadas con exactitud lo que puede traer consecuencias negativas para la empresa.

2.1.8. Selección de personal

En consonancia con los autores Gómez, Balkin y Cardy (2000), señalan que esta etapa se debe realizar cautelosamente porque aquí se define el éxito de la empresa; cabe recalcar que para seleccionar se debe tener a un grupo idóneo de solicitudes, con el fin de realizar un análisis entre las habilidades y competencias que tiene cada candidato y el manual de funciones o el perfil del cargo vacante; con la ayuda de técnicas y herramientas de selección se escoge al que cumple con todos los requerimientos para proceder a la contratación.

En la industria carrocera es necesaria llevar a cabo la selección de personal cuando por parte de alguna área específica existe la necesidad de completar el número requerido de trabajadores para realizar determinado trabajo; si bien es cierto se considera que la selección del personal es un proceso mediante el cual se adquiere nuevo talento para completar o llenar una vacante en determinada área de trabajo, de esta manera se tiene a través de distintos métodos evaluativos al candidato idóneo para el puesto.

2.1.8.1. Definición del proceso de selección

Es vital en las industrias de producción desarrollar estrategias para la captación de personal, para ayudar así a tener la posibilidad de realizar un proceso de reclutamiento con un campo más alto de personas postulantes al cargo. El proceso de selección desde la perspectiva de Robbins y DeCenzo (2005), “es el proceso de contratación diseñado para ampliar el conocimiento de que tiene la organización acerca de los antecedentes, la capacidad y la motivación del solicitante” (p. 131). La selección es el proceso donde se escoge al candidato idóneo que puede adaptarse al puesto de trabajo, satisfaciendo las necesidades solicitadas a talento humano.

2.1.8.2. Objetivo de seleccionar personal

Es necesario que se realice un análisis de puesto en las industrias de producción para contar con todos los requerimientos que deba tener la persona que será evaluada; dicho de otra manera agrega Gómez, Balkin y Cardy (2005), “el objetivo de proceso de selección normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo y a continuación valorar a cada candidato en función de esas características, generalmente basadas en el análisis de puestos” (p.190). De modo que realizando un proceso correcto de selección de personal y cubriendo con la mayoría de las características del perfil del puesto se obtendrá un trabajador con habilidades que ayuden al desarrollo de la organización

2.1.8.3. Técnicas de selección de personal

Las técnicas adecuadas para una correcta selección de personal en una industria carrocera se basa principalmente en la recolección del currículum vitae en la que se observa el nivel académico del candidato, las evaluaciones que ayudan a conocer las competencias y las referencias tanto laborales como personales que ayudan a verificar la veracidad de los documentos con los que viene el postulante; por tanto expresa Montes y Gonzales (2006), “que las técnicas de selección existentes son muchas y variables; la utilización de unas y otras dependerá en gran medida del puesto que se quería cubrir” (p.87). En consecuencia, al elegir correctamente a un postulante el bienestar y el desarrollo de la industria se eleva a un nivel alto, generando de esta manera motivación, sentido de pertenencia y estabilidad de los trabajadores eliminando así el índice de rotación, despidos en tiempos de prueba, logrando así la eficacia en la industria.

2.1.8.4. Herramientas de selección de personal

En las industria de producción las herramientas de selección de personal permiten verificar y ratificar la información del candidato a través de la entrevista que es la principal estrategia en la que se logra conocer de manera específica al candidato a medida que se desarrolla la misma, puesto que al interrogar sobre puntos clave de su personalidad, sociabilidad habilidades, se puede concluir sobre el tipo de persona que posiblemente será la seleccionada; para comprender de mejor manera las herramientas de selección de personal, según Montes y Gonzales (2006), “permiten verificar y ratificar la información que hemos obtenido del postulante con el fin de garantizar la fiabilidad tanto los datos personales, laborales, capacidades, competencias” (p.87). Sin lugar a duda la entrevista es el instrumento que se utiliza para la selección de personal.

Es un instrumento muy versátil ya que sirve para cualquier cargo, organización o situación, ayudando de esta manera conocer al postulante personalmente.

Para el proceso de selección de personal, tanto las entrevistas, las evaluaciones y las pruebas de simulación sirven como herramientas para investigar las competencias que tiene el candidato.

2.1.9. La entrevista

Esta herramienta de selección es la global que se utiliza en todas organizaciones, como expresa Wherther (2014), la entrevista inicia con la conversación formal que se realiza con el candidato para evaluar la idoneidad del postulante, acompañado de evaluaciones se puede determinar si puede desempeñar el puesto, conociendo sus competencias y poder comparar su desempeño con el de los otros candidatos.

2.1.9.1. Planificación de la entrevista

En las empresas de producción para conocer los puntos principales del candidato, es esencial que el entrevistador planifique previamente un cuestionario estructurado con características direccionadas a lo que se requiere en el perfil vacante; cabe mencionar que Perpiña (2015),

la entrevista es una técnica de recogida de información, y por tanto de evaluación; pero también es mucho más que eso; su versatilidad y flexibilidad permiten moldear una entrevista para cada finalidad y adaptarla incluso a las necesidades del entrevistado y al estilo personal del entrevistador. (p.23)

En conclusión al recolectar toda la información del postulante en la entrevista se podrá tener datos específicos que ayuden a la correcta selección.

2.1.9.2. Objetivo de la Entrevista

El objetivo principal del entrevistador en las industrias carroceras es comprobar la información que trae el solicitante en su currículum vitae, ayudándose del conocimiento propio del entrevistador para darse cuenta de las características y gestos que presente el candidato, sin dejarse llevar por situaciones no éticas. Mencionan Perpiña (2015), “la

entrevista es una conversación entre dos o más personas pero en la que uno, el entrevistador es el que pregunta con un objetivo predeterminado” (p.23). En definitiva, en las entrevistas es recomendable que exista un ambiente adecuado tanto para el entrevistador como para el entrevistado, y que el número de entrevistadores sea el menor posible, esto ayudará a que en el desarrollo no exista sesgo por la presión al que puede estar sometido el candidato.

Es elemental que el entrevistador planifique previamente preguntas direccionadas para el perfil del cargo, de esta manera tendremos una apreciación más amplia de las habilidades del candidato que ayuden a la toma de la decisión final; por ello es necesario saber que según Perpiña (2015),

el objetivo y motivo de la entrevista parten del entrevistado, pero el objetivo último de la misma es conocido al menos por el entrevistador, pudiendo o no coincidir con el del cliente-paciente, y puede comunicarlo o no al paciente-cliente según considere adecuado para obtener información o proporcionarle ayuda. (p.26)

Por consiguiente al tener definida la entrevista correctamente se podrá ahorrar recursos, entre ellos tiempo y dinero. Y los datos que se recolecte serán los esenciales para posteriormente continuar con el proceso.

2.1.10. Tipos de entrevistas

Toda entrevista se lleva acabo con la persona que es el representante de la empresa es decir el entrevistador y la persona que solicita el trabajo es decir el posible candidato. Existen diferentes entrevistas en donde se establece diferentes tipos de preguntas.

- Entrevista Estructurada
- Entrevista Semiestructurada o Mixta
- Entrevista No Estructurada

2.1.10.1. Entrevista estructurada

Las entrevistas estructuradas se basan en un cuestionario de preguntas que están predeterminadas; es decir se realiza antes que empiece la entrevista estableciendo el contenido según el perfil del cargo que se encuentra vacante. Este formato de preguntas se aplica a todos los solicitantes por lo que se convierte en un procedimiento mecánico.

2.1.10.2. Entrevista semiestructurada

Es fundamental que el entrevistador tenga una guía de preguntas pre establecidas para que faciliten el proceso de selección, siempre y cuando tenga claro que estas se modificarán o aumentarán a medida que la entrevista se lleva a cabo o la situación así lo amerite; Es importante recalcar que en la entrevista según Perpiña (2015), “las preguntas tienen algún tipo de estructuración: el guión está formado por áreas concretas, dentro las cuales el entrevistador puede hacer las preguntas que le parezcan oportunas, siguiendo algún tipo de orientación algo detallada” (p,31). Es así que, la entrevista semiestructurada o mixta es una de las más utilizadas actualmente en las industrias de producción, al tener preguntas direccionadas a puntos específicos que se requiere conocer del candidato, pero también puede ajustarse a características extras que se registrará en el transcurso de la entrevista.

En la entrevista semiestructurada o mixta se sigue una guía que permite conocer específicamente información necesaria del candidato, por lo que es importante tener en cuenta la flexibilidad de la misma, sino se puede realizar preguntas inoportunas después de la respuesta del postulante; este tipo de entrevista es más flexible gracias a que el entrevistador establece una estrategia mixta, en donde realiza preguntas estructuradas y preguntas espontáneas.

2.1.10.3. Entrevista no estructurada

En las entrevistas no estructuradas el entrevistador es encargado de formular preguntas que no están previstas según va progresando la conversación con el entrevistado; este tipo de entrevista no tiene mucha confiabilidad ya que a cada persona entrevistada en él le toca diferentes preguntas ya sea en conocimiento, actitud o experiencia.

2.1.11. La evaluación

Se consideran que la evaluación es una técnica para poder recopilar información necesaria para el análisis del entrevistado; tiene un proceso de planificación en donde se utiliza herramientas adecuadas para la ejecución.

Actualmente en las industrias de producción se obtiene información eficaz mediante la evaluación para selección de personal, que es un proceso en el cual se denotan las características principales del candidato. Considerando que según Del Pozo (2012), “la evaluación es un procesos mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de una aspecto determinado” (p.9). De manera que para conocer las principales características que requiere un determinado puesto de trabajo es necesaria la evaluación, que se realizará a través de pruebas psicológicas y de conocimiento acerca del cargo vacante.

2.1.11.1. Alcances de la evaluación

En las industrias de producción los elementos que se evalúan principalmente son rasgos de su personalidad, competencias y la parte práctica técnica. Cabe recalcar que según Saveedra (2001), “la evaluación alcanza el propio currículo, la planeación y la programación; los objetivos, los contenidos y la metodología, así como educadores y a los educandos: incluso a la evaluación misma; es medir tratando de cuantificar rasgos humanos” (p.5). Por lo que hay q mencionar que la evaluación es indispensable en el

proceso de selección, puesto que debemos evaluar al candidato en base al perfil de cargo al que postula, a través de las características tanto psicológicas como profesionales

2.1.11.2. Herramientas de evaluación

El proceso que se utiliza a manera de valoración es lo que ayuda a identificar la aptitud y actitud con las que viene un postulante a determinado cargo; es importante mencionar que según Del Pozo (2012),

el conjunto de herramientas de evaluación favorecen el aprendizaje a lo largo de la vida, necesario en un mundo con un alta movilidad y rotación de los trabajadores a los hay que asegurar un perfeccionamiento constante de sus conocimientos y habilidad. (p.9)

En conclusión contar con las herramientas adecuadas de evaluación en el proceso de selección de personal ayuda a establecer rango entre un candidato y otro para posteriormente escoger al candidato que más se acerque al perfil requerido. Todas estas observaciones se relacionan con lo que dice Alles (2011), que las herramientas que se utilice siempre serán diferentes según la situación como se presente; ya que no existe un único método de evaluación, es ahí donde el experto de talento humano debe desarrollar sus capacidades de detectar cual o cuales debe manejar en cada caso.

Las evaluaciones pueden ser de tipo psicológicas basadas en competencias ya se individual o grupal con el fin de recolectar información psicométrica que servirán como contraste de las impresiones que se forjaron en la entrevista, las evaluaciones de conocimientos técnicos o habilidades específicas en donde se comprueba la puesta en práctica de su potencial y experiencia.

2.1.11.3. Evaluación por competencias

Para el proceso de selección de personal la evaluación por competencias tiene un grado de importancia muy alto, según Alles (2010), argumenta que para el efecto de esta se debe analizar la descripción de puestos para identificar las competencias

correspondientes a cada cargo, las cuales se utilizarán en la entrevista para que se transformen como instrumentos de mejora de recursos humanos, de este modo se evaluará la adecuación o no de la persona postulante al cargo vacante.

Al evaluar competencias requeridas con el grado indicado según el cargo permitirá que la empresa al momento en que se incorporen al puesto los trabajadores tengan lo esencial para desempeñar eficiente en las actividades delegadas.

2.1.11.4. Evaluaciones de conocimientos técnicos o habilidades específicas.

La valoración de este tipo de evaluaciones es muy elevada porque tienen un objetivo crucial que es definir los conocimientos que deben tener los postulantes, son y serán las evaluaciones más importantes para el proceso de selección de personal.

Una evaluación de conocimientos según Alles (2010), “tiene por finalidad comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad de la puesta en práctica de los diferentes conocimientos teóricos y de la experiencia que el candidato posee” (p.326). Al evaluar de esta manera se podrá verificar los conocimientos y experiencia que necesita tener la persona que va ocupar el puesto vacante según la descripción del cargo del manual de funciones de la empresa.

CAPÍTULO III

Metodología

3.1. Metodología de investigación (alcance/nivel, tipo de diseño y enfoque/modalidad)

Según Hernández-Sampieri (2010), para el desarrollo del presente proyecto de investigación la metodología fue de tipo no experimental de corte transversal; con un enfoque descriptivo, ya que se evaluó una sola vez a la población y a través de esto se relacionó la variable principal.

No experimental: Se observó el proceso de selección de personal en su contexto natural tal como se da, para luego analizarlo, sin la intervención directa del investigador en los resultados.

Transversal: Porque se realizó la observación en un determinado momento y se ejecutó en un solo punto de tiempo.

Descriptivo: Porque se conoció las situaciones predominantes del estado actual del proceso de selección de personal a través de la descripción exacta de las actividades, y competencias de personas del manual de funciones de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.

3.1.1. Método(s) aplicado(s)

Se utilizó el método inductivo ya que se exploró, describió el proceso de selección de personal que actualmente maneja la empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda.; se pretende que la propuesta presentada, sirva de directriz para procesos similares en empresas con características parecidas a la que presentó ésta (caso de estudio), con el afán de contribución al sector carrocer ²⁴ cual pertenece esta empresa de producción

3.1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

A continuación, la descripción de las técnicas e instrumentos que fueron aplicados en la investigación para la obtención del producto final

Base de Datos: proporcionó los datos de los trabajadores evaluados que ingresaron en el tiempo determinado para realizar el diagnóstico del proceso de selección de personal.

Encuesta: se aplicó un cuestionario de preguntas formuladas a los 3 supervisores del área de producción y a las 2 personas del área de talento humano para obtener criterios acerca del estado actual del proceso de selección de personal.

Se realizó la validación del documento con la ayuda de un experto del área, el mismo que se puede observar en el apéndice 1.

3.1.3. Población y muestra

Se trabajó en el diseño de las herramientas con los 3 supervisores del área de producción y con la jefa de talento humano. También se tuvo la colaboración de 11 trabajadores de la empresa, bajo muestreo por escogimiento al azar, para la aplicación de las pruebas piloto.

Tabla 3.1: Población y muestra

N.	Cargo
1	Supervisor del área de estructuras, partes y piezas.
2	Supervisor del área de pintura
3	Supervisor del área de acabados
4	Jefe del área de talento humano
5	Asistente de área de talento humano
6	Responsable: área de estructuras, partes y piezas
7	Operario: área de estructuras, partes y piezas
8	Aprendiz: área de estructuras, partes y piezas
9	Responsable: área de pintura
10	Operario: área de pintura
11	Aprendiz: área de pintura
12	Responsable: área de acabados
13	Operario: área de acabados
14	Aprendiz: área de acabados
15	Técnico eléctrico: área de acabados
16	Ayudante eléctrico: área de acabados

Fuente: Datos de investigación.
Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

3.1.4. Procedimiento metodológico.

Para el presente proyecto de investigación se realizó los siguientes pasos para el cumplimiento de los objetivos planteados.

1. Identificación del problema.
2. Fundamentación de los referentes teóricos y metodológicos (capítulo I)
 - 2.1. Análisis el manual de funciones de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.
 - 2.2. Indagación las necesidades existentes de cada cargo del manual de funciones.
3. Elaboración de entrevistas con cada técnico del área de producción.
 - 3.1. Análisis los resultados de la entrevista realizada para formular los cuestionarios de los formatos

4. Comparación la descripción de cargos realizada en la entrevista con el técnico y la del análisis del manual de funciones.
5. Pre diseño de las herramientas de evaluación de selección de personal
6. Verificación de las herramientas de evaluación de selección de personal con talento humano
7. Diseño de las herramientas de evaluación de selección de personal
8. Aprobación de las herramientas de evaluación de selección de personal con talento humano por parte de Gerencia.

8.1. Valoración las herramientas propuestas.

A continuación se aplica los instrumentos que permitieron diagnosticar la situación actual de empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. cuyos resultados permitieron desarrollar la propuesta de solución como producto final.

CAPÍTULO IV

Resultados

4.1. Análisis de resultados

Para la descripción del proceso de selección de personal se tomó como referencia el flujograma de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda., el mismo que se puede ver como apéndice 2, con el fin de que sea el punto de referencia para identificar cada paso que se realiza en el proceso actual de selección de personal que posee la empresa antes mencionada.

Los siguientes resultados muestran los datos que han sido recolectados para la realización del diagnóstico del estado actual del proceso de selección de personal, mediante un informe de las personas que entraron desde enero del 2014 hasta noviembre del 2015 con el fin de identificar el número total de personas desertoras y posteriormente una encuesta para los supervisores del área de producción y personal de talento humano.

4.1.1. Diagnóstico del estado actual de selección de personal de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.

Como primer paso para realizar el diagnóstico fue necesario recolectar información registrada en la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda. con lo que se creó una base de datos con los trabajadores que ingresaron las fechas determinadas anteriormente detallando el cargo, la fecha de entrada, fecha de salida, y el porcentaje que obtuvieron de calificación tanto de la prueba técnica como la prueba práctica de selección de personal.

Como segundo paso se encuestó a los 3 supervisores del área de producción y a las 2 personas responsables del área de talento humano, mediante un cuestionario que se encuentra en el apéndice 3, con el fin de saber los argumentos que tienen los expertos acerca del proceso actual de selección personal que tiene la empresa carrocera.

Como último paso se emitió el diagnóstico uniendo criterios tanto de la recolección de datos como de las encuestadas aplicadas en Pico Sánchez Cía. Ltda., y se realizaron conclusiones finales. A continuación se presenta los resultados obtenidos.

4.1.1.1. Recolección de datos

Al tener la base de datos con la información recolectada, es decir nombre, cargo, fecha de ingreso, fecha de salida y los porcentajes de las evaluaciones técnicas y prácticas de selección que fueron aplicadas a las personas que ingresaron a la empresa, se adjuntó el índice promedial de las calificaciones finales de las pruebas, que constan en la tabla 2, con el objetivo de identificar quienes sacaron puntajes altos, puntajes medios y puntajes bajos

Tabla 2: Información de pruebas aplicada en el año 2014

Alto Porcentaje	100-85 puntos
Medio Porcentaje	84-70 puntos
Bajo Porcentaje	69 y menos puntos

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

A continuación se presenta los resultados de la recolección de datos, en la tabla 3 se detalla las personas que ingresaron y se quedaron trabajando normalmente en el área de producción hasta la fecha de investigación.

Tabla 3: Datos de trabajadores que han ingresado a la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda., en el periodo 2014 -2015

N.	ASPIRANTE	ÁREA	FECHA ENTRADA	FECHA SALIDA	PRUEBA TÉCNICA	PORCENTAJE	PRUEBA PRÁCTICA	PORCENTAJE
1	Aspirante 1	Acabados	05/10/2015	N/A	90	ALTO	90	ALTO
2	Aspirante 2	Estructuras	17/03/2014	N/A	95	ALTO	89	ALTO
3	Aspirante 3	Estructuras	30/03/2015	N/A	70	MEDIO	86	ALTO
4	Aspirante 4	Estructuras	30/03/2015	N/A	100	ALTO	92	ALTO
5	Aspirante 5	Acabados	17/03/2014	N/A	82	MEDIO	92	ALTO
6	Aspirante 6	Estructuras	21/04/2014	N/A	75	MEDIO	72	MEDIO
7	Aspirante 7	Acabados	01/12/2014	N/A	100	ALTO	80	MEDIO
8	Aspirante 8	Pintura	03/02/2014	N/A	84	MEDIO	90	ALTO
9	Aspirante 9	Acabados	01/04/2014	N/A	90	ALTO	82	MEDIO
10	Aspirante 10	Estructuras	23/11/2015	N/A	70	MEDIO	77	MEDIO
11	Aspirante 11	Acabados	02/07/2014	N/A	80	MEDIO	90	ALTO
12	Aspirante 12	Acabados	14/10/2014	N/A	70	MEDIO	70	MEDIO
13	Aspirante 13	Estructuras	19/01/2015	N/A	80	MEDIO	74	MEDIO
14	Aspirante 14	Estructuras	20/11/2015	N/A	90	ALTO	90	ALTO
15	Aspirante 15	Estructuras	28/09/2015	N/A	90	ALTO	74	MEDIO
16	Aspirante 16	Estructuras	22/04/2014	N/A	80	MEDIO	75	MEDIO
17	Aspirante 17	Acabados	10/02/2015	N/A	90	ALTO	70	MEDIO
18	Aspirante 18	Acabados	03/02/2015	N/A	90	ALTO	71	MEDIO
19	Aspirante 19	Estructuras	30/09/2015	N/A	70	MEDIO	71	MEDIO
20	Aspirante 20	Estructuras	05/10/2015	N/A	100	ALTO	79	MEDIO
21	Aspirante 21	Estructuras	08/06/2015	N/A	90	ALTO	77	MEDIO
22	Aspirante 22	Estructuras	11/09/2015	N/A	100	ALTO	88	ALTO
23	Aspirante 23	Estructuras	16/03/2015	N/A	70	MEDIO	72	MEDIO
24	Aspirante 24	Acabados	05/10/2015	N/A	80	MEDIO	85	ALTO
25	Aspirante 25	Acabados	28/01/2014	N/A	90	ALTO	90	ALTO
26	Aspirante 26	Acabados	26/10/2015	N/A	90	ALTO	78	MEDIO
27	Aspirante 27	Pintura	06/10/2014	N/A	85	ALTO	90	ALTO
28	Aspirante 28	Estructuras	20/11/2015	N/A	80	MEDIO	72	MEDIO
29	Aspirante 29	Acabados	23/10/2015	N/A	100	ALTO	85	ALTO
30	Aspirante 30	Estructuras	09/03/2015	N/A	80	MEDIO	82	MEDIO
31	Aspirante 31	Acabados	13/11/2015	N/A	100	ALTO	100	ALTO
32	Aspirante 32	Estructuras	06/10/2014	N/A	100	ALTO	94	ALTO
33	Aspirante 33	Estructuras	01/10/2014	N/A	90	ALTO	81	MEDIO
34	Aspirante 34	Estructuras	13/10/2014	N/A	80	MEDIO	84	MEDIO

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

En la tabla 4, se determina las personas que han ingresado a la empresa y que salieron de la misma durante el tiempo de prueba en el área de producción de Pico Sánchez Cía. Ltda. hasta la fecha de investigación.

Tabla 4: Datos de población desertora durante el tiempo de prueba de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.

N.	#ASPIRANTE	ÁREA	FECHA ENTRADA	FECHA SALIDA	PRUEBA TÉCNICA	PORCENTAJE	PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA	PORCENTAJE
1	Aspirante 35	Estructuras	14/01/2014	01/02/2014	80	MEDIO	80	MEDIO
2	Aspirante 36	Estructuras	16/10/2014	19/10/2014	100	ALTO	75	MEDIO
3	Aspirante 37	Pintura	04/03/2015	05/06/2015	89	ALTO	82	MEDIO
4	Aspirante 38	Estructuras	04/08/2014	30/09/2014	90	ALTO	81	MEDIO
5	Aspirante 39	Estructuras	13/04/2015	29/04/2015	100	ALTO	89	ALTO
6	Aspirante 40	Estructuras	22/05/2014	01/07/2014	85	ALTO	72	MEDIO
7	Aspirante 41	Estructuras	07/10/2014	04/01/2015	89	ALTO	85	ALTO
8	Aspirante 42	Estructuras	20/10/2014	11/03/2015	70	MEDIO	92	ALTO
9	Aspirante 43	Acabados	05/10/2015	14/10/2015	70	MEDIO	80	MEDIO
10	Aspirante 44	Estructuras	01/03/2014	27/03/2015	90	ALTO	82	MEDIO
11	Aspirante 45	Pintura	28/01/2014	18/02/2014	100	ALTO	82	MEDIO
12	Aspirante 46	Estructuras	08/10/2014	04/01/2015	70	MEDIO	73	MEDIO
13	Aspirante 47	Estructuras	17/03/2014	17/03/2015	90	ALTO	84	MEDIO
14	Aspirante 48	Estructuras	01/04/2014	14/04/2014	90	ALTO	88	ALTO
15	Aspirante 49	Estructuras	09/03/2015	03/04/2015	90	ALTO	94	ALTO
16	Aspirante 50	Acabados	12/06/2014	09/09/2014	81	MEDIO	80	MEDIO
17	Aspirante 51	Estructuras	26/10/2015	31/10/2015	90	ALTO	84	MEDIO
18	Aspirante 52	Pintura	26/05/2015	22/06/2015	70	MEDIO	75	MEDIO
19	Aspirante 53	Acabados	05/11/2015	16/11/2015	90	ALTO	70	MEDIO
20	Aspirante 54	Pintura	03/06/2014	31/08/2014	79	MEDIO	75	MEDIO
21	Aspirante 55	Pintura	03/03/2015	08/05/2015	85	ALTO	76	MEDIO
22	Aspirante 56	Estructuras	26/05/2014	09/07/2014	80	MEDIO	74	MEDIO

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

En la tabla 5 se determina las personas que han ingresado a la empresa y que salieron de la misma luego de unos meses al pasar el tiempo de prueba en el área de producción de carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda. hasta la fecha de investigación.

Tabla 5: Datos de población desertora luego del tiempo de prueba de la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.

N.	#ASPIRANTE	ÁREA	FECHA ENTRADA	FECHA SALIDA	PRUEBA TÉCNICA	PORCENTAJE	PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA	PORCENTAJE
1	Aspirante 57	Acabados	23/03/2015	07/09/2015	80	MEDIO	80	MEDIO
2	Aspirante 58	Estructuras	01/10/2014	26/01/2015	70	MEDIO	86	ALTO
3	Aspirante 59	Estructuras	16/06/2014	10/02/2015	70	MEDIO	70	MEDIO
4	Aspirante 60	Estructuras	03/11/2015	23/03/2015	90	ALTO	73	MEDIO
5	Aspirante 61	Acabados	06/10/2014	12/05/2015	70	MEDIO	81	MEDIO
6	Aspirante 62	Pintura	24/07/2014	28/11/2014	80	MEDIO	81	MEDIO
7	Aspirante 63	Acabados	22/04/2014	24/12/2014	90	ALTO	92	ALTO
8	Aspirante 64	Acabados	10/02/2014	15/09/2014	76	MEDIO	80	ALTO
9	Aspirante 65	Estructuras	17/03/2014	01/09/2015	83	MEDIO	70	MEDIO
10	Aspirante 66	Acabados	02/07/2014	31/10/2015	80	MEDIO	85	ALTO
11	Aspirante 67	Acabados	09/03/2015	31/10/2015	80	MEDIO	82	MEDIO

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

En la tabla 6 se presenta el número total de los trabajadores tanto los desertores que constan los que salieron de la empresa durante el tiempo de prueba y los que se quedaron trabajando luego del tiempo de prueba, como los no desertores que continúan trabajando luego de haber terminado el proceso de reclutamiento y selección en carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda.

Tabla 6: Resultados totales

Número desertores	33	49%
• Durante el tiempo de prueba: 22		
• Luego del tiempo de prueba: 11		
Número no desertores	34	51%
Total	67	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

Mediante la recolección de datos se puede determinar que durante dos años el porcentaje de desertores es el 49% del personal que corresponde a 33 personas, y no desertores el 51% del personal que corresponde a 34 personas, con esto se puede identificar un mínima diferencia de 2% lo cual es un punto negativo ya que solo la mitad del número total de trabajadores que ingresan a la empresa logran tener una estabilidad en la empresa y los demás trabajadores optan por renunciar ya sea en el tiempo de prueba o luego del tiempo de prueba trabajando un poco más de tiempo pero de igual deciden salir voluntariamente.

Y con los resultados de las encuestas aplicadas en la carrocerías se obtuvo información que sirvió para evaluar el proceso de selección de personal, el cual los resultados son negativos mencionando que las pruebas no cubren todas las competencias del cargo, no existe una prueba direccionada de acuerdo a las funciones de cada cargo, tampoco hay un separación de grados de dificultad y principalmente se pide una actualización de evaluaciones con preguntas con más de una respuesta mejorando con más conocimientos específicos del cargo.

4.1.1.2. Aplicación de la encuesta

Se procedió a encuestar a los 3 supervisores del área de producción y al personal del Área Talento Humano (2) de Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda., con el fin de recopilar las necesidades que tiene el personal al ejecutar el proceso de selección de personal. Esta información será útil para el diseño de evaluación de selección de personal. A continuación se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta.

1) Usted piensa que el proceso de selección es adecuado?

Tabla 7: Ítem 1

SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

Interpretación:

El 40% del personal encuestado piensa que exista un adecuado proceso de Selección de Personal en Pico Sánchez Cía. Ltda., mientras que el 60% del personal encuestado no está satisfecho con el proceso de Selección de Personal que existe en Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda., debido a que no se cuenta con el material adecuado para la ejecución de las evaluaciones, las preguntas de las evaluaciones son caducas.

Los criterios de sustentación detallados a continuación son las respuestas cualitativas a la pregunta formuladas:

- No existen escalas para definir maestro-operario-ayudante.
- No se evalúa completamente al personal
- No se cuenta con el material adecuado para ejecutar las pruebas prácticas.
- Se necesita actualización de las pruebas de evaluación
- Se debería realizar evaluación de competencias y una entrevista más amplia al postulante.

2) Considera usted que los rangos de evaluación de selección de personal están adecuadamente determinadas?

Tabla 8: Ítem 2

SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

Interpretación:

El 20% del personal encuestado considera que los rangos de evaluación de Selección de Personal están correctos, mientras que el 80% del personal encuestado no está de acuerdo en que los rangos de evaluación del proceso de Selección de Personal estén bien determinados porque no cubren todas las competencias del cargo, no se separa grados de

dificultad, falta añadir la parte de talento humano es decir competencias propias de cada cargo.

Los criterios de sustentación detallados a continuación son las respuestas cualitativas a la pregunta formuladas:

- Preguntas con varias respuestas
- No cubren todas las competencias del cargo
- No existe una prueba direccionada de acuerdo a las funciones de cada cargo
- No se separan grados de dificultad
- Falta añadir la parte de talento humano es decir de competencias.

3) Que características fundamentalmente considera usted al momento de la Selección de Personal? Es más importante la parte técnica que la parte Práctica?

Dado que la pregunta se formuló abierta, se detalla a continuación las respuestas vertidas:

- La práctica demuestra las competencias y la técnica predice que el trabajador comprenderá con facilidad actividades más complejas teniendo un aspirante con bases bien fundamentadas.
- Las dos pruebas van de la mano e influye la actitud y disponibilidad que tenga el aspirante.
- Es muy importante los aspectos de experiencia laboral relacionada a carrocerías, y aspectos personales en actitud.

Por su connotación, su análisis es de carácter argumentativo

4) Existe algún parámetro especial por la que usted prescindiría de elegir a algún candidato?

Dado que la pregunta se formuló abierta, se detalla a continuación las respuestas vertidas:

- Malas referencias laborales
- No tener evidencias de sus anteriores trabajos es decir certificados.
- Mala actitud o falta e interés.
- Información falsa
- Falta de compromiso
- Prueba práctica con bajo rendimiento

Por su connotación, su análisis es de carácter argumentativo.

5) Desde su criterio, califique la funcionalidad de la herramienta de Selección de Personal.

Tabla 9: Ítem 5

	PRUEBA TÉCNICA	PORCENTAJE	PRUEBA PRÁCTICA	PORCENTAJE
Excelente	0	0%	0	0%
Muy Bueno	1	20%	3	60%
Bueno	3	60%	2	40%
Regular	1	20%	0	0%
Malo	0	0%	0	0%
TOTAL	5	100%	5	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

INTERPRETACIÓN

Las personas encuestadas calificaron la funcionalidad de la prueba técnica de selección de personal: del total de las 5 personas encuestadas, solo un 20% es decir 1 persona

piensa que la herramienta es muy buena, un 60% es decir 3 personas consideran que la herramienta es buena y un 20% es decir 1 persona calificó como regular a la evaluación técnica que se utiliza en el proceso de selección de la empresa.

Las personas encuestadas calificaron la funcionalidad de la prueba práctica de selección de personal: del total de las 5 personas encuestadas, solo un 60% es decir 3 personas creen que la herramienta es muy buena, y un 40% es decir las 2 personas restantes consideran que la herramienta es buena en el proceso de selección de la empresa

Con los datos obtenidos y en base a los criterios emitidos por los supervisores del área de producción y los responsables de talento humano se propone en la tabla 10 las siguientes sugerencias:

Tabla 10: Item 5

SUGERENCIAS DE LOS ENCUESTADOS	
Prueba técnica	Prueba práctica
Actualización de preguntas	La prueba de pintura es muy extensa
Preguntas con más de una respuesta	La prueba de estructuras no es específica
Mejorar con más conocimientos específicos del cargo	Una evaluación más específica con niveles de dificultad según el cargo
Añadir preguntas sugeridas por supervisores	El evaluador se basa solo en las primeras preguntas para signar la calificación
Establecer pruebas con niveles de dificultad	Añadir preguntas sugeridas por supervisores

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

6) Usted se considera un buen evaluador/ entrevistador?

Tabla 11: Ítem 6

SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Miranda, Denice. 2016.

Interpretación:

El 80% del personal encuestado se considera un buen evaluador/entrevistador, mientras que el 20% del personal encuestado no se considera un buen evaluador/entrevistador en el proceso de Selección de Personal que existe en Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda. por la desactualización de las pruebas de evaluación para selección de personal.

Los criterios de sustentación detallados a continuación son las respuestas cualitativas a la pregunta formuladas:

Se considera bueno:

- Por los años que ha trabajado en carrocerías
- Entrevista por parámetros a todos los postulantes
- Si ya que recopila información en el momento de las evaluaciones para conocer al candidato mejor con preguntas direccionadas a las funciones que podría desempeñar

No se considera buen entrevistador:

- Por la desactualización de las pruebas de evaluación para selección de personal.

7) Qué puede recomendar para mejorar el proceso de Selección?

Dado que la pregunta se formuló abierta, se detalla a continuación las respuestas vertidas:

- Actualizar formatos con una evaluación completa de evaluación de competencias y conocimientos para que el postulante contratado sea estable y se adapte a la empresa.
- Se debe aplicar un proceso de inducción más extenso.
- Se definan escalas y sueldos según conocimientos de las personas, esto acompañado con la productividad que aportara a la empresa
- Que se evalúen otros aspectos a más de los conocimientos.

Por su connotación, su análisis es de carácter argumentativo.

Conclusiones del Diagnóstico del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la empresa carrocería Pico Sánchez Cía. Ltda.

- Se identificó personal desertor que salió de la empresa durante el tiempo de prueba como otros que salieron después del tiempo de prueba, con un motivo de salida voluntario.
- Todas las personas desertoras salieron ya que renunciaron, no fueron despedidas.
- El proceso de selección de personal tiene un procedimiento claro pero las herramientas que se utilizan carecen de un contenido adecuado a la hora de evaluar competencias blandas y técnicas de cada cargo del área de producción.
- El personal encuestado es decir los supervisores del área de producción y el personal de talento humano manifestaron que las pruebas con la que se evalúan a los postulantes son caducas y necesitan una actualización ya que hay nuevos conocimientos tanto por tecnología como por metodología a la hora de realizar carrocerías. También es necesario recalcar que solo existe una prueba general y no existe grados de dificultad por área.

CAPÍTULO V

Propuesta

5.1. Reseña Histórica Pico Sánchez Cía. Ltda.

Pico Sánchez Cía. Ltda., es una empresa dedicada a la fabricación de carrocerías metálicas, cuenta con personal altamente calificado, infraestructura de primera y tecnología de punta. PICOSA, Pico Sánchez Cía. Ltda. fundada en 1967 se dedica a la fabricación de carrocerías metálicas, autobuses urbanos, interprovinciales, escolares y de turismo. Su planta de producción con una superficie total de 12000 mts., una fuerza de trabajo de 120 empleados, equipos y maquinaria de última tecnología, tiene capacidad de producción anual de 240 buses, precios competitivos y planes de Financiamiento.



Misión:

Fabricamos carrocerías metálicas de calidad, con atención personalizada, brindando garantía y confianza.

Visión:

Incrementar el posicionamiento de nuestro producto a nivel nacional

Sistema ISO 9001-2000

El Sistema de Gestión de La Calidad implementado en Pico Sánchez Cía. Ltda., con el objetivo de asegurar y brindar la mejor carrocería puesta en el mercado satisfaciendo las necesidades y expectativas de nuestros clientes. Son nuestros objetivos esenciales asegurar:

1. La innovación permanente en nuestras carrocerías.
2. La reducción de costos de mala calidad
3. Reducir continuamente los tiempos de fabricación.
4. Que sea más efectivo el control de calidad y que se mejore la seguridad y acabados del producto final.
5. Generar lealtad y compromiso en los trabajadores.

Política de Calidad Pico Sánchez Cía. Ltda.

Produce unidades de transporte bajo un efectivo sistema de Gestión de Calidad en base a las normativas ISO 9001-2008.

- Brindando comodidad, Acabados de primera, modelos innovadores y personalizados por medio de respetando las normas nacionales e internacionales de calidad y construcción para la industria carrocera.
- Por medio de la mejora continua en sus procesos, tiempos de entrega y eficacia en el sistema de gestión de calidad.
- Compromiso de nuestros colaboradores con la calidad, basado en un mejoramiento continuo de sus competencias laborales.
- Garantizando puntualidad en los compromisos adquiridos con nuestros clientes proveedores y colaboradores.

Política de Seguridad Pico Sánchez Cía. Ltda.

Consiente de la importancia de la integridad a sus colaboradores, proveedores y visitantes se compromete a garantizar su ambiente laboral seguro y saludable mediante un sistema de Gestión de Seguridad. Salud y Medio Ambiente en sus instalaciones de trabajo asignado a los recursos económicos y humanos necesarios para el mejoramiento continuo cumpliendo el marco normativo legal.

Personal: Altamente calificado, con valores y principios orientados a la satisfacción del cliente.



Productos: se ofrece al cliente una variedad de diseños, modelos y tipos en cualquier tipo de carrocerías como se puede visualizar a continuación.

- **Bus tipo**



- **Bus interprovincial**



- **Bus escolar**



- **Bus turismo – aventura**




Turismo y Aventura

5.2. Formatos de selección de personal: cuestionario de competencias


A continuación se muestra los formatos de evaluación de competencias técnicas y blandas para cada nivel de dificultad tomando en cuenta las competencias del manual de funciones de los cargos correspondientes, se utiliza para todos los candidatos postulantes en el proceso de selección de personal donde se eliminó código, cargo y competencias de conocimiento y formación, posteriormente se modificó competencias personales requeridas por competencias técnicas y se agregó en el formato un cuestionario para evaluar competencias blandas según el cargo.

Posteriormente se muestra el formato propuesto para selección de personal con los cuestionarios de competencias actualizados, se presenta las herramientas de evaluación del cargo de responsable, operario y aprendiz

Formato actual:

 SELECCION DE PERSONAL		CODIGO: RGG-01-00-01
I. SECCIÓN:		
CODIGO _____	CARGO: _____	

Formato propuesto:

 SELECCIÓN DE PERSONAL		CÓDIGO: RGG-01-00-01
I. ÁREA: _____	CARGO: OPERARIO	
Tipo de personal requerido: _____		
Justificación de la contratación: _____		

Formato actual:


COMPETENCIAS PERSONALES REQUERIDAS				EVALUACIÓN	
				APROBADO	NO APROBADO
Habilidades y destrezas:					
Trabajo en equipo:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad analítica:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Destreza motriz:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Destreza matemática:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Destreza Lingüística:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortaleza muscular:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensamiento crítico	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN		EVALUACIÓN	
		APROBADO	NO APROBADO
1.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


Formato propuesto:

COMPETENCIAS TÉCNICAS REQUERIDAS:		EVALUACIÓN			APROBACIÓN		
1. Cortar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
2. Doblar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
3. Soldar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
4. Precisar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
5. Armar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
6. Terminar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
7. Destreza Motriz	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
8. Coordinar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9. Barnizar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
10. Pintar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
11. Empapelar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
12. Seguridad Industrial	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
13. Limpieza de Carrocería	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.							
COMPETENCIAS BLANDAS REQUERIDAS:							
ESCALA / ITEMS (PREGUNTAS)		Acceptable (5)	Medianamente aceptable (4)	Regular (3)	Poco aceptable (2)	Inaceptable (1)	TOTAL ESCALAS
TRABAJO EN EQUIPO							
1. ¿En su trabajo ¿ha realizado acciones con el propósito de incrementar el aprendizaje de los distintos miembros del equipo?		()	()	()	()	()	
SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL							
2. ¿Como se siente cuando logra algo que para otros es difícil de alcanzar?		()	()	()	()	()	
RESOLUCION DE CONFLICTOS							
3. ¿Tiende usted a plantear una comunicación directa sobre las problemáticas de sus subordinados?		()	()	()	()	()	
COMUNICACIÓN							
4. ¿Ha habido oportunidades en donde usted no ha entendido algo, por distracción, falta de conocimiento o bien porque el emisor no fue claro lo que hizo?		()	()	()	()	()	
ADAPTABILIDAD							
5. ¿Ha tenido que hacerse cargo de una responsabilidad o función que no era la usual?		()	()	()	()	()	
PROACTIVIDAD							
6. ¿Al buscar respuestas a problemas de difícil solución, utiliza elementos como la creatividad y la flexibilidad ?		()	()	()	()	()	
INTEGRIDAD							
7. ¿Ha experimentado una pérdida en el trabajo por hacer lo correcto?		()	()	()	()	()	
TOTAL GENERAL							
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.							


Formato propuesto de Selección de Personal para el cargo: RESPONSABLE

		SELECCIÓN DE PERSONAL	CÓDIGO: RGG-01-00-01
I. ÁREA: _____		CARGO: RESPONSABLE	<input type="text" value="1L"/>
Tipo de personal requerido: _____			
Justificación de la contratación: _____			
LÍNEA DE REPORTE:			
Va a tener poder de delegación		SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Va a ser supervisado.		SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
COMPETENCIAS TÉCNICAS REQUERIDAS:		EVALUACIÓN	
		APROBACIÓN	
1. Cortar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>
2. Doblar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
3. Soldar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
4. Precisar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
5. Armar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
6. Terminar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
7. Destreza Motriz	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
8. Coordinar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9. Barnizar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
10. Pintar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
11. Empapelar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
12. Seguridad Industrial	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
13. Limpieza de Carrocería	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.			
COMPETENCIAS BLANDAS REQUERIDAS:			
ESCALA / ITEMS (PREGUNTAS)		Acceptable (5)	Medianamente aceptable (4)
		Regular (3)	Poco aceptable (2)
		Imaceptable (1)	TOTAL ESCALAS
TRABAJO EN EQUIPO			
1. ¿En su trabajo ¿ha realizado acciones con el propósito de incrementar el aprendizaje de los distintos miembros del equipo?		()	()
SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL			
2. ¿Como se siente cuando logra algo que para otros es difícil de alcanzar?		()	()
RESOLUCION DE CONFLICTOS			
3. ¿Tiende usted a plantear una comunicación directa sobre las problemáticas de sus subordinados?		()	()
COMUNICACIÓN			
4. ¿Ha habido oportunidades en donde usted no ha entendido algo, por distracción, falta de conocimiento o bien porque el emisor no fue claro lo que hizo?		()	()
ADAPTABILIDAD			
5. ¿Ha tenido que hacerse cargo de una responsabilidad o función que no era la usual?		()	()
PROACTIVIDAD			
6. ¿Al buscar respuestas a problemas de difícil solución, utiliza elementos como la creatividad y la flexibilidad ?		()	()
INTEGRIDAD			
7. ¿Ha experimentado una pérdida en el trabajo por hacer lo correcto?		()	()
TOTAL GENERAL			
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.			
Tipo de contratación: FIJA <input type="checkbox"/> TEMPORAL <input type="checkbox"/> MESES <input type="checkbox"/> SEMANAS <input type="checkbox"/>			
SOLICITADO POR: _____ NOTIFICADO A: _____ APROBADO POR: _____			
FECHA: _____ FECHA: _____ FECHA: _____			

Formato propuesto de Selección de Personal para el cargo: OPERARIO.

		SELECCIÓN DE PERSONAL		CÓDIGO: RGG-01-00-01			
I. ÁREA: _____		CARGO: OPERARIO		1L			
Tipo de personal requerido: _____							
Justificación de la contratación: _____							
LÍNEA DE REPORTE:							
Va a tener poder de delegación		SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		
Va a ser supervisado.		SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		
COMPETENCIAS TÉCNICAS REQUERIDAS:		EVALUACIÓN		APROBACIÓN			
1. Cortar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
2. Doblar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
3. Soldar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
4. Precisar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
5. Armar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
6. Terminar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
7. Destreza Motriz	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
8. Coordinar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
9. Barnizar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
10. Pintar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
11. Empapelar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
12. Seguridad Industrial	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
13. Limpieza de Carrocería	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.							
COMPETENCIAS BLANDAS REQUERIDAS:							
ESCALA / ITEMS (PREGUNTAS)		Acceptable (5)	Medianamente aceptable (4)	Regular (3)	Poco aceptable (2)	Inaceptable (1)	TOTAL ESCALA
TRABAJO EN EQUIPO							
1. ¿Cuál ha sido su papel cuando ha tenido que trabajar en equipo?		()	()	()	()	()	
2. ¿Cómo toma usted las ideas presentadas por otros?		()	()	()	()	()	
SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL							
3. ¿Considera usted un impedimento para seguir adelante al no alcanzar un objetivo que otros consiguen con aparente facilidad?		()	()	()	()	()	
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS							
4. ¿Evita el crear situaciones desagradables para usted?		()	()	()	()	()	
ADAPTABILIDAD							
5. ¿Según su criterio, el cambio en el equipo de trabajo afecta a un proyecto que ya se encontraba en marcha?		()	()	()	()	()	
PROACTIVIDAD							
6. ¿Le han rechazado alguna actividad propuesta por usted?		()	()	()	()	()	
INTEGRIDAD							
7. ¿Podría hacer algo por cumplir los objetivos, a pesar de ir en contra de la misma ética de la empresa?		()	()	()	()	()	
TOTAL GENERAL							
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.							
Tipo de contratación:		FIJA <input type="checkbox"/>	TEMPORAL <input type="checkbox"/>	MESES <input type="checkbox"/>	SEMANAS <input type="checkbox"/>		
SOLICITADO POR: _____		NOTIFICADO A: _____		APROBADO POR: _____			
FECHA: _____		FECHA: _____		FECHA: _____			

Formato propuesto de Selección de Personal para el cargo: APRENDIZ.

		SELECCIÓN DE PERSONAL		CÓDIGO: RGG-01-00-01		
I. ÁREA: _____		CARGO: APRENDIZ		1L		
Tipo de personal requerido: _____						
Justificación de la contratación: _____						
LÍNEA DE REPORTE:						
Va a tener poder de delegación		SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	
Va a ser supervisado.		SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	
COMPETENCIAS TÉCNICAS REQUERIDAS:		EVALUACIÓN		APROBACIÓN		
1. Cortar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
2. Doblar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
3. Soldar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
4. Precisar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
5. Armar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
6. Terminar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
7. Destreza Motriz	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
8. Coordinar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
9. Barnizar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
10. Pintar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
11. Empapelar	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
12. Seguridad Industrial	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
13. Limpieza de Carrocería	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.						
COMPETENCIAS BLANDAS REQUERIDAS:						
ESCALA / ITEMS (PREGUNTAS)	Aceptable (5)	Medianamente aceptable (4)	Regular (3)	Poco aceptable (2)	Inaceptable (1)	TOTAL ESCALAS
TRABAJO EN EQUIPO						
1. ¿Cual es el resultado final que usted obtiene luego de desarrollar un trabajo en equipo?	()	()	()	()	()	
ADAPTABILIDAD						
2. ¿Tuvo una oportunidad de trabajar en una cultura muy distinta a la suya?	()	()	()	()	()	
3. ¿Cuando esta en un nuevo ambiente de trabajo se adapta fácilmente?	()	()	()	()	()	
RESOLUCION DE CONFLICTOS						
4. ¿Ha dejado tareas sin resolver?	()	()	()	()	()	
PRODUCTIVIDAD						
5. ¿Alguna vez sintió que no le gusto su desempeño en una tarea?	()	()	()	()	()	
ETICA						
6. ¿Alguna vez tuvo que renunciar a un trabajo o vio afectada su labor por no compartir decisiones?	()	()	()	()	()	
INTEGRIDAD						
7. Al tomar una decisión, se dificulta el camino hacia la verdad ¿opta usted por "ocultar" ciertos errores cometidos?	()	()	()	()	()	
TOTAL GENERAL						
Nota: Todo postulante debera aprobar con el 70% minimo del puntaje total.						
Tipo de contratación: FIJA <input type="checkbox"/> TEMPORAL <input type="checkbox"/> MESES <input type="checkbox"/> SEMANAS <input type="checkbox"/>						
SOLICITADO POR: _____		NOTIFICADO A: _____		APROBADO POR: _____		
FECHA: _____		FECHA: _____		FECHA: _____		

A continuación se muestra los formatos que se utiliza para todos los postulantes en el proceso de selección de personal, lo único que se actualizó fue en la parte de trabajos anteriores relevantes al cargo añadiendo los temas que se debe tomar en cuenta para la entrevista en este ítem, y se eliminó el código porque no era relevante ya que el formato es solo para postulantes.



Formato actual:

USO DE ASI	TRABAJOS ANTERIORES RELEVANTES AL CARGO: 1. _____ _____ _____ 2. _____ _____
-------------------	--



Formato propuesto:

USO DE ASISTE	2. _____ TRABAJOS ANTERIORES RELEVANTES AL CARGO: (nombre del lugar de trabajo, tiempo, cargo, funciones, sueldo, motivo de salida) 1. _____ _____ _____ 2. _____ _____
----------------------	--

Formato actual:

 SELECCION DE PERSONAL		CODIGO: RGG-01-00-01
II. SECCIÓN: SOLICITUD DE EMPLEO. CODIGO _____ CARGO: _____		FOTOGRAFIA 
1. DATOS DEL CANDIDATO.		

Formato propuesto:

 SELECCION DE PERSONAL		CODIGO: RGG-01-00-01
II. SECCIÓN: SOLICITUD DE EMPLEO. CARGO: _____		FOTOGRAFIA 
1. DATOS DEL CANDIDATO.		

A continuación se presentan los formatos que se han realizado para el área de estructuras partes y piezas, el área de pintura, y el área de acabados, con niveles de dificultad para el cargo de responsable, operario y aprendiz para cada área de la empresa carrocería Pico Sánchez Cía. Ltda.

Se trabajó de la mano de cada supervisor del área de producción donde como primer punto se dio a conocer los tres tipos de preguntas que podían tener, según la dificultad y el contenido de las pruebas, es decir preguntas abiertas, preguntas de selección múltiple y preguntas con opción para completar.


Posterior a esto se realizó un listado de posibles preguntas referentes a cada cargo según el área al que pertenecía, que con la ayuda de los supervisores se estableció un posible cuestionario con un contenido teórico adecuado según el cargo para las pruebas tanto técnicas como técnicas prácticas.

Una vez que se desarrolló el posible cuestionario se presentó ante los supervisores con el fin de efectuar correcciones, posibles cambios y establecer el porcentaje de calificación para pregunta de las pruebas desarrolladas.


Al diseñar las pruebas con porcentajes de calificación se validó con cada supervisor y el departamento de talento humano para ejecutar una prueba piloto; esto permitió que se pueda tener los instrumentos listos para su aplicación. Luego de la aplicación piloto de estos instrumentos y la corrección de los mismos, se concluye con certeza en presentar una batería de instrumentos funcionales y de beneficio para la organización. A través de los dos procesos de validación (por expertos y por aplicación de pilotaje) se asegura a la organización de la efectividad de esta propuesta

5.3.Formatos propuestos de evaluación de personal para el área de estructuras, partes y piezas.


ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS: Formato prueba técnica
(RESPONSABLE)

PRUEBA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: RESPONSABLE	
PREGUNTAS		PORCENTAJE DE LA PREGUNTA	CALIF.
1.- ¿Qué altura recomienda entre el bastidor del chasis y la plataforma estructural en los siguientes tipos de bus? a) Interprovincial: _____ b) Escolar: _____ c) Urbano: _____		15%	()
2.- ¿Qué dimensiones de ventana recomienda para los siguientes tipos de bus? a) Interprovincial: _____ b) Escolar: _____ c) Urbano: _____		15%	()
3.- Escriba la codificación de 3 tipos de electrodos según su aplicación y mencione a que tipo de soldadura pertenece GMAW Y SMAW. _____ _____		10%	()
4.- Señale que cuidados se debe tener en el chasis al momento de carrozar en las siguientes zonas: a) Cañerías: _____ b) Zona de Suspensión _____ c) Bastidor: _____ d) Zona de Motor: _____ e) Volante: _____		10%	()
5.- Mencione 8 EPP (equipo de protección personal) para ensamblar una estructura de una carrocería 1) _____ 2) _____ 3) _____ 4) _____ 5) _____ 6) _____ 7) _____ 8) _____		10%	()
6.- ¿Por qué se utiliza material galvanizado, material aluzin y en que parte de la carrocería se coloca cada uno? _____ _____		10%	()
7.- En una soldadura plana de 2 placas de espesor de 3 mm y 6 mm, con soldadura SMAW (eléctrica) y electrodos E6011, qué amperaje utiliza respectivamente? a) 3 mm: _____ b) 6 mm: _____		15%	()
8.- ¿Qué verificaciones son necesarias en el momento de entregar un ensamble estructural de una carrocería al proceso de forrado metálico? _____ _____		15%	()
TOTAL EN PORCENTAJE:		<input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
FIRMA ASPIRANTE		FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS: Formato prueba práctica técnica
(RESPONSABLE)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: RESPONSABLE	
PREGUNTAS		PORCENTAJE DE LA PREGUNTA	CALIF.
1.- Indique las calibraciones a realizarse en el proceso de soldadura GMAW a) GAS 2 mm: _____ 4 mm: _____ b) VELOCIDAD DEL ALAMBRE 2 mm: _____ 4 mm: _____ c) VOLTAJE 2 mm: _____ 4 mm: _____		20%	()
2.- Señale los defectos de la soldadura que usted conozca		10%	()
3.- Identifique un chasis y las siguiente partes. a) Distancia entre ejes b) Voladizos delanteros y posterior c) Retardador d) Cañerías de aire e) Cañerías de aceite		20%	()
4. Indique 3 elementos de un mecanismo panto gráfico para puerta de pasajeros y su funcionamiento		20%	()
5.- Se debe aislar la zona del tapa motor de una carrocería. ¿Qué elementos utilizaría para un aislamiento térmico? a) aluminio - tool - madera b) corosil - tool- madera c) espuma de poliuretano - madera - lana de vidrio		10%	()
6. Realice una soldadura de largo 50 mm (milímetros) a filete sobre cabeza en espesor de 2 mm.		20%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70%.			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____ FIRMA ASPIRANTE		_____ FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS: Formato prueba técnica
(OPERARIO)

PRUEBA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: OPERARIO	
PREGUNTAS		PORCENTAJE DE LA PREGUNTA	CALIF.
1.- ¿Indique en qué usos son aplicables los siguientes electrodos? a) E6011: _____ b) E6013: _____ c) ER70S6: _____		10%	()
2.- ¿1/8 de pulgada a cuanto equivale en mm? _____ ¿3/4 de pulgada a cuanto equivale en mm? _____		10%	()
3.- ¿La soldadura por arco manual es un proceso de soldadura en que se unen dos metales por un arco eléctrico entre un electrodo metálico y el metal base?	SI NO	10%	()
4.- ¿En la soldadura MIG el gas ayuda a estabilizar el arco?	SI NO	10%	()
5.- ¿En qué casos se pule una estructura luego de haberla soldado? _____		10%	()
6.- Un sistema neumático funciona con a) agua b) aire c) aceite		10%	()
7.- ¿Al realizar un marco estructural qué verifica antes de entregar a un siguiente proceso? _____		10%	()
8.- Indique que producto poliuretano se usa para: a) sellar vidrios: _____ b) pegar vidrios: _____ a) pegar metal: _____		10%	()
9.- ¿Escoja con qué funciona la cortadora plasma? Y con la opción correcta indique la presión mínima de funcionamiento. a) CO2 b) Aire Comprimido _____		10%	()
10.- ¿Qué hierro se oxida rápidamente sin protección anticorrosiva? a) hierro negro b) hierro galvanizado c) hierro tropicalizado		10%	()
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____ FIRMA DE ASPIRANTE		_____ FIRMA DEL EVALUADOR	


ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS: Formato prueba práctica técnica
(OPERARIO)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: OPERARIO	
PREGUNTAS		PORCENTAJE DE LA PREGUNTA	CALIF.
1.- Mencione el equipo de protección personal necesarios para trabajar		10%	()
2.- Realice 4 medidas (5,08 cm.) (5/8 plg.) (236 mm.) (1 plg.)		10%	()
3.- ¿Es necesario proteger el hierro negro de la corrosión?	SI NO	10%	()
4.- Identifique los siguientes materiales: hierro galvanizado, hierro negro, aluzin, aluminio corrugado.		10%	()
5.- Realice una soldadura plana horizontal, vertical ascendente en 3 mm.		10%	()
6.- ¿Describa cuál es el uso adecuado de la pulidora (discos)?		10%	()
7.- Realice Dobleces en tool 1/25 en 90° y 45° (grados).		10%	()
8.- Realice dos cortes en cizalla		10%	()
9.- Regule la suelda eléctrica y suelda MIG para hierro de espesor 2mm.		10%	()
10.- Señale los defectos de la soldadura que usted conozca.		10%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____ FIRMA DE ASPIRANTE		_____ FIRMA DEL EVALUADOR	

ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS: Formato prueba técnica
(APRENDIZ)


PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÒDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: APRENDIZ	
PREGUNTAS			PORCENTAJE DE LA PREGUNTA	CALIF.
1.- ¿Se le llama soldadura a la unión de dos metales?	SI	NO	10%	()
2.- ¿Para realizar una soldadura por arco eléctrico necesitamos un elemento llamado electrodo?	SI	NO	10%	()
3.- ¿El casco protege la cabeza de los golpes?	SI	NO	10%	()
4.- ¿Se debe observar fijamente el arco cuando realizamos un cordón de soldadura?	SI	NO	10%	()
5.- ¿Qué equipos de protección usted utiliza al trabajar bajo las siguientes condiciones? a) productos químicos: _____ b) medio ruidoso: _____ c) soldadura: _____			10%	()
6.- ¿El flexómetro se utiliza para cortar?	SI	NO	10%	()
7.- Indique las consecuencias de un área de trabajo desordenado _____ _____			10%	()
8.- ¿Es aconsejable soldar en lugares cerrados? ¿Por qué? _____ _____	SI	NO	10%	()
9.- ¿Qué verifica en la amoladora (pulidora) antes de usarla? _____ _____			10%	()
10.- ¿Cuál es la forma de mal uso en que se rompen las brocas en buen estado en el proceso de taladrado? a) Cuando el taladro esta perpendicular a la superficie a taladrar b) Cuando se ejerce una sobrepresión sobre el taladro c) Cuando existe una refrigeración en la broca			10%	()
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70%.			TOTAL EN PORCENTAJE:	<input type="text"/>
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
_____ FIRMA DE ASPIRANTE			_____ FIRMA DEL EVALUADOR	

AREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS: Formato prueba práctica técnica
(APRENDIZ)


PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ESTRUCTURAS PARTES Y PIEZAS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: APRENDIZ	
PREGUNTAS		PORCENTAJE DE LA PREGUNTA	CALIF.
1.- Identifique las siguientes herramientas: sierra de arco, tijera recta, tijera curva.		10%	()
2.- Identificar en el flexómetro las siguientes medidas 1220mm, 2440mm, 1459mm.		10%	()
3.- Identificar el siguiente material tool negro y galvanizado.		10%	()
4.- Cortar un pedazo de tool de (160*83)mm. en la cizalla		15%	()
5.- Identifique un remache 3/16*1/2 de golpe y otro remache pop		15%	()
6.- Realice una soldadura plana de largo de cordón de 50 mm		15%	()
7.- Identifique los siguientes pernos: a) perno de cabeza hexagonal b) perno de cabeza avellanada c) perno allen		15%	()
8.- Esmerile la siguiente placa como usted considere de manera correcta		10%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70%.			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____ FIRMA DE ASPIRANTE		_____ FIRMA DEL EVALUADOR	

5.4. Formatos propuestos de evaluación de personal para el área de pintura


ÁREA DE PINTURA: Formato prueba técnica (RESPONSABLE)

PRUEBA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE PINTURA	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: RESPONSABLE	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Indique la diferencia entre la pintura bicapa y tricapa _____		10%	()
2. ¿En cuál de las siguientes relaciones de mezcla, la pintura tiene un mayor rendimiento? a) 4 : 1 : 1,5 b) 3 : 1,5 : 1 c) 2 : 1 : 0,5 Por qué escogió esa opción? _____		10%	()
3. ¿Dada una relación de mezcla, cuál elemento puede variar en pequeñas cantidades dependiendo de las condiciones de aplicación? a) Producto: pintura, barniz b) Catalizador c) Diluyente		10%	()
4. ¿Qué es el viscosímetro, cómo funciona, y cuál es su aplicación? _____		10%	()
5. ¿Qué tipos de pruebas de pintura para verificar su calidad conoce? Explique _____		10%	()
6. ¿Cuáles son los colores primarios, cuáles son y cómo se obtienen los colores secundarios, cómo se obtienen los colores terciarios? PRIMARIOS SECUNDARIOS OBTENCIÓN SECUNDARIOS TERCIARIOS 1. _____ 2. _____ 3. _____		10%	()
7. Marque con un círculo (✓) las herramientas y con una (X) los equipos utilizados por un pintor. a) Taco _____ f) Tabla de Preparación _____ b) Soplete _____ g) Amoladora _____ c) Caucho _____ h) Lijadora _____ d) Regla _____ i) Remachadora _____ e) Espátula _____ j) Codal (nivelador de precisión) _____		10%	()
8. Especifique qué problema se originaría si se aplicase la pintura: a) Con mayor velocidad de aplicación b) Menor presión a la que trabaja el soplete c) La pintura con mas catalizador de lo recomendado		10%	()
9. ¿Qué numero de lija se debe utilizar en cada proceso? a) Lijado en una chapa o plancha de tol _____ b) Lijado de masilla gruesa _____ c) Lijado de masilla fina _____ d) Lijado de fondo de relleno _____ e) Lijado de pintura en buen estado _____		10%	()
10. ¿Es posible realizar un degradado utilizando pintura poliuretano ? Explique _____		10%	()
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____ FIRMA ASPIRANTE		_____ FIRMA EVALUADOR	

ÁREA DE PINTURA: Formato prueba práctica técnica (RESPONSABLE)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE PINTURA	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: RESPONSIBLE	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Preparación y fondeo de una superficie extensa		20%	()
2. Trazado y empapelado de unas franjas en base a un plano		20%	()
3. Aplicación de la pintura en las franjas		20%	()
4. Aplicación de la pintura en degradado de dos colores		20%	()
5. Aplicación del barniz sobre la pintura y apariencia final		20%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70%.			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____		_____	
FIRMA ASPIRANTE		FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE PINTURA: Formato prueba técnica (OPERARIO)

PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE PINTURA	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: OPERARIO	
PREGUNTAS			PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿El fondo de relleno necesita lijarse para pintar?	SI	NO	10%	()
2. ¿Se puede mezclar pintura poliuretano con thinner laca?	SI	NO	10%	()
3. ¿El catalizador se utiliza para diluir la pintura?	SI	NO	10%	()
4. ¿La pintura poliéster utiliza catalizador?	SI	NO	10%	()
5. ¿A mayor viscosidad de la mezcla, mayor espesor de la capa de pintura?	SI	NO	10%	()
6. ¿La regla de dilución se utiliza únicamente para preparar pintura poliuretano?	SI	NO	10%	()
7. ¿La vida útil de una mezcla de pintura poliuretano es ilimitada?	SI	NO	10%	()
8. ¿El fondo de relleno se puede aplicar directamente sobre una superficie metálica lijada.?	SI	NO	10%	()
9. ¿Una pintura con razón de mezcla 2: 1: 1 tiene mayor rendimiento que una con la razón de 3:1:1.?	SI	NO	10%	()
10. ¿Es posible realizar un degradado utilizando pintura poliuretano?	SI	NO	10%	()
TOTAL EN PORCENTAJE:				<input type="text"/>
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .				
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
_____ FIRMA ASPIRANTE			_____ FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE PINTURA: Formato prueba práctica técnica (OPERARIO)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE PINTURA	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: OPERARIO	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Preparación y fondeo de una superficie extensa		20%	()
2. Trazado y empapelado de unas franjas en base a un plano		20%	()
3. Aplicación de la pintura en las franjas		20%	()
4. Aplicación de la pintura en degradado de dos colores		20%	()
5. Aplicación del barniz sobre la pintura y apariencia final		20%	()
<p style="text-align: right;">TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/></p> <p>Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .</p>			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
<hr style="width: 20%; margin: auto;"/> FIRMA ASPIRANTE		<hr style="width: 20%; margin: auto;"/> FIRMA EVALUADOR	

ÁREA DE PINTURA: Formato prueba técnica (APRENDIZ)


PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE PINTURA	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: APRENDIZ	
PREGUNTAS			PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿La regla de dilución se utiliza para medir el espesor de pintura?	SI	NO	10%	()
2. ¿Se puede utilizar el mismo soplete para pintar y fondear una pieza?	SI	NO	10%	()
3. ¿La pintura laca utiliza catalizador para acelerar su secado?	SI	NO	10%	()
4. ¿El tiempo de secado de una pintura poliuretano es mayor al tiempo de secado de una pintura poliéster?	SI	NO	10%	()
5. ¿Para aplicar barniz sobre una pintura poliéster, es necesario lijar la superficie?	SI	NO	10%	()
6. ¿El naranja es un color primario y se obtiene al mezcla los colores amarillo, rojo y blanco?	SI	NO	10%	()
7. ¿Una pintura poliéster y una poliuretano dan el mismo acabado?	SI	NO	10%	()
8. ¿El taco se utiliza para lijar superficies curvas?	SI	NO	10%	()
9. Seleccione con una (X) los equipos de protección personal que debe utilizar un pintor al realizar un trabajo a) mascarilla _____ f) gafas _____ b) casco _____ g) cueros _____ c) guantes _____ h) tapones auditivos _____ d) mascara de soldar _____ i) arnés de seguridad _____ e) mascara de pulir _____ j) botas puntas de acero _____			10%	()
10. Escoja la lija que da un mejor acabado (escoja solo una opción) a) #400 _____ c) #220 _____ b) #80 _____ d) #320 _____			10%	()
			TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .				
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
_____			_____	
FIRMA ASPIRANTE			FIRMA EVALUADOR	

ÁREA DE PINTURA: Formato prueba práctica técnica (APRENDIZ)


PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE PINTURA	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: APRENDIZ	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Preparación y fondeo de una pieza con fondo laca		25%	()
2. Aplicación de pintura laca sobre una pieza fondeada		25%	()
3. Mezcla y preparación de la pintura laca y fondo de relleno		25%	()
4. Preparación y fondeo de una pieza con fondo de relleno		25%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____		_____	
FIRMA ASPIRANTE		FIRMA EVALUADOR	

5.5. Formatos propuestos de evaluación de personal para el de acabados


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba técnica (RESPONSABLE)

PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: RESPONSIBLE	
PREGUNTAS			PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿Qué gas utiliza la MIG?			10%	()
2. ¿Indique si 1220mm. es igual a 122cm.?		SI NO	10%	()
3. ¿Para cortar perfiles de Hierro se utiliza la tronzadora?		SI NO	10%	()
4. ¿Para soldar en 2mm. se coloca 100 amperios en la suelda eléctrica?		SI NO	10%	()
5. ¿Para tratar el perfil de hierro se usa anticorrosivo?		SI NO	10%	()
6. ¿Un vidrio templado tiene la misma resistencia que un vidrio laminado?		SI NO	10%	()
7. ¿El sikaflex 252 es para pegar vidrios?		SI NO	10%	()
8. ¿Un parabrisas templado se rompe a 70 lb de presión?		SI NO	10%	()
9. ¿El sikaflex 221 es un sellante?		SI NO	10%	()
10. ¿Qué equipos de protección personal conoce para trabajar?			10%	()
TOTAL EN PORCENTAJE:			<input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .				
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
..... FIRMA ASPIRANTE		 FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba práctica técnica (RESPONSABLE)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: RESPONSIBLE	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Realizar suelda de costado y posición horizontal		15%	()
2. Realizar dos cortes en tronadora a 45°		10%	()
3. Identifique plancha de 1/25 - 1/16 2ml - 1/4 galvanizado o negro		10%	()
4. Pulir dos perfiles Galvanizado y Negro		10%	()
5. Realice la siguiente operación: Preparar la fibra del techo para lateral		10%	()
6. Indique si 1220mm es igual a 122cm.		10%	()
7. Indique lo que es 1 pulgada en el fluxómetro		10%	()
8. Haga perforaciones con broca 9/64 y que tornillo se utiliza		10%	()
9. Realice un corte en plancha de 1/16 en la cizalla de 10 x 10		15%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____		_____	
FIRMA ASPIRANTE		FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba técnica (OPERARIO)

PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: OPERARIO	
PREGUNTAS			PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿La suelda MIG utiliza dióxido de carbono?	SI	NO	10%	()
2. ¿Una pulgada es igual a 2,44 cm.	SI	NO	10%	()
3. ¿El sikaflex 256 se utiliza para pegar vidrios?	SI	NO	10%	()
4. ¿La medida 95 mm equivale a 4.95m.?	SI	NO	10%	()
5. ¿El tñer sirve para limpiar partes y piezas pintadas?	SI	NO	10%	()
6. ¿El orden y Limpieza nos ayudan a la prevención de accidentes laborales?	SI	NO	10%	()
7. ¿Para tornillo #8 se utiliza la broca 5/32.?	SI	NO	10%	()
8. ¿El aluminio se suelda con MIG?.	SI	NO	10%	()
9. ¿Pintar una parte o pieza evita la corrosión u oxidación de la misma?	SI	NO	10%	()
10. ¿El sikaflex 221 es un sellante?.	SI	NO	10%	()
			TOTAL EN PORCENTAJE:	<input type="text"/>
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .				
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
<p>_____</p> <p>FIRMA ASPIRANTE</p>			<p>_____</p> <p>FIRMA EVALUADOR</p>	


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba práctica técnica (OPERARIO)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: OPERARIO	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Ejecute la acción de empacado en la cajuela y que caucho se utiliza para realizar esta actividad?		15%	()
2. Ejecute la limpieza de la misma cajuela.		10%	()
3. Ejecute la acción de fondeado de la misma cajuela.		10%	()
4. Ejecute la acción de pintado de la misma cajuela.		10%	()
5. Ejecute la acción de sellado de la misma cajuela.		15%	()
6. Identifique las siguientes herramientas: taladro, desarmador eléctrico, marco de cierre, pulidora.		10%	()
7. Ejecute la acción de pulida y fondeado en el piso		15%	()
8. Realice un corte de tubo a 45°		15%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____		_____	
FIRMA ASPIRANTE		FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba técnica (APRENDIZ)

PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: APRENDIZ	
PREGUNTAS			PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿La gasolina es un producto altamente inflamable ?	SI	NO	20%	()
2. ¿Se debe pintar sobre áreas donde se encuentren soldando ?	SI	NO	15%	()
3. ¿Cuando se trabaja con diluyentes o tiñer debemos utilizar mascarilla?	SI	NO	15%	()
4. ¿El fondo sirve para evitar la corrosión de los perfiles o tubos metálicos?	SI	NO	15%	()
5. ¿El Tiñer puede producir quemaduras e irritaciones en la piel	SI	NO	15%	()
6. ¿ El extintor puede faltar en el sitio de trabajo?	SI	NO	20%	()
			TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .				
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
<p>-----</p> <p>FIRMA ASPIRANTE</p>			<p>-----</p> <p>FIRMA EVALUADOR</p>	


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba práctica técnica (APRENDIZ)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: APRENDIZ	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Ejecute la limpieza de la cajuela.		25%	()
2. Empapele la compuerta lateral		25%	()
3. Ejecute la limpieza de una ventana		25%	()
4. Ejecute la acción de empaclar la cajuela		25%	()
		TOTAL EN PORCENTAJE: <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
_____ FIRMA ASPIRANTE		_____ FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba técnica (ELÉCTRICO TÉCNICO)

PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: ELÉCTRICO	
			TÉCNICO	
PREGUNTAS			PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿Es el alternador el equipo que genera energía eléctrica hacia el sistema eléctrico del autobús?	SI	NO	10%	()
2. ¿Se debe colocar fusibles en las instalaciones eléctricas?	SI	NO	10%	()
3. ¿El cable AWG#12 es de mayor grosor que el cable AWG#18?	SI	NO	10%	()
4. ¿Una electroválvula es una válvula que se abre o cierra por accionamiento eléctrico?	SI	NO	10%	()
5. ¿EL tool DE 1/16 ES IGUAL A 1.5 mm?	SI	NO	10%	()
6. ¿ El sistema neumático utiliza el aceite 20w-40?	SI	NO	10%	()
7. ¿Los pistones para su funcionamiento no necesitan lubricación?	SI	NO	10%	()
8. ¿Se puede controlar dos cargas con un relay doble acción?	SI	NO	10%	()
9. ¿Es aconsejable dejar bien aislados los cables de conexión?	SI	NO	10%	()
10. ¿Se puede conectar lámparas fluorescentes en paralelo?	SI	NO	10%	()
			TOTAL PUNTAJE	<input type="text"/>
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .				
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
FIRMA ASPIRANTE			FIRMA EVALUADOR	


ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba práctica técnica (ELÉCTRICO TÉCNICO)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: ELÉCTRICO TÉCNICO	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿Equipo de protección personal que debe utilizar en su trabajo?		10%	()
2. ¿Cómo procedemos con un vehículo que no enciende?		10%	()
3. ¿Qué observaciones tengo que hacer para colocar luces?		10%	()
4. Identifique el sitio donde se localiza el No. de chasis y motor de un vehículo HINO AK O MERCEDES O Volkswagen		10%	()
5. Identifique las medidas de los siguientes pernos, tornillos y llaves presentadas.		10%	()
6. Realice una conexión de una lámpara con relay y fusibles		10%	()
7. Transforme con dos baterías 12V Y 24V		10%	()
8. Realice un diagrama de una conexión con un relay de doble acción		10%	()
9. Realice un diagrama de una conexión de una electroválvula		10%	()
10. Realice un diagrama de una conexión de pito normal junto con el aire de aire		10%	()
<p>Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .</p>		<p>TOTAL PUNTAJE <input type="text"/></p>	
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
<p>_____</p> <p>FIRMA ASPIRANTE</p>		<p>_____</p> <p>FIRMA EVALUADOR</p>	

ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba técnica (AYUDANTE ELÉCTRICO)

PRUEBA TÉCNICA				
ASPIRANTE:.....			CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....			ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....			CARGO: AYUDANTE ELÉCTRICO	
PREGUNTAS			PORCENTAJE	CALIF.
1. ¿Para encender el motor se revisan los tableros de control del conductor?	SI	NO	10%	()
2. ¿El terminal plano es el único que existe?	SI	NO	10%	()
3. ¿Se puede controlar dos cargas con un relay doble acción?	SI	NO	10%	()
4. ¿Es aconsejable dejar bien aislados los cables de conexión?	SI	NO	10%	()
5. ¿La pulgada tiene 2 mm?	SI	NO	10%	()
6. ¿Clases de multimetros?	SI	NO	10%	()
7. ¿Qué observaciones tengo que hacer para colocar luces? _____ _____ _____			10%	()
8. Equipo de protección que debe utilizar en su trabajo _____ _____ _____			10%	()
9. Identifique 5 accesorios propios del chasis _____ _____ _____			10%	()
10. Identifique las medidas de los pernos, tornillos y llaves presentadas por el supervisor _____ _____ _____			10%	()
			TOTAL PUNTAJE	<input type="text"/>
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70% .				
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS			EVALUACIÓN%	
			/ 100%	
_____ FIRMA ASPIRANTE			_____ FIRMA EVALUADOR	

ÁREA DE ACABADOS: Formato prueba práctica técnica (AYUDANTE ELÉCTRICO)

PRUEBA PRÁCTICA TÉCNICA			
ASPIRANTE:.....		CÓDIGO: RPT: 01 - 00 - 01	
EVALUADOR:.....		ÁREA DE ACABADOS	
FECHA DE LA PRUEBA:.....		CARGO: AYUDANTE ELÉCTRICO	
PREGUNTAS		PORCENTAJE	CALIF.
1. Realice la conexión de una cucuya		25%	()
2. Identifique las medidas de los cables desde 18,16,14,12		25%	()
3. Transforme con dos baterías 12v y 24v		25%	()
4. Explique qué equipos de protección personal son necesarios		25%	()
		TOTAL PUNTAJE <input type="text"/>	
Nota: La evaluación es sobre el 100 % de conocimientos, el aspirante aprobará con el 70%.			
COMPETENCIAS A SER FORTALECIDAS		EVALUACIÓN%	
		/ 100%	
----- FIRMA ASPIRANTE		----- FIRMA EVALUADOR	

5.6. Validación de la propuesta.

Para la validación del proceso efectuado en cuanto a la propuesta presentada, se ha solicitado a quienes están encargados de las áreas de producción: estructuras, partes y piezas; acabados; pintura y también al área de talento humano, que consolide sus criterios en los resultados obtenidos, cabe recalcar que se aplicó una prueba piloto donde se pudo corregir y verificar las pruebas propuestas.

El producto final son las matrices de evaluación técnica, evaluación práctica-técnica y de competencias para cada nivel de dificultad: responsables, operario y aprendiz. Para el efecto se ha diseñado una matriz en base del método de expertos, en donde se plantearon los ítems que contienen estas matrices y sus parámetros de valoración: Se ajusta al proceso de selección de personal (con opciones de respuesta: si o no).

Este proceso se ha realizado bajo la solicitud imperiosa de un criterio honesto y real en torno a lo planteado, para así colaborar con el objetivo propuesto de mejoramiento continuo en la organización. Los validadores han cumplido con esta petición y se puede evidenciar este procedimiento, en el apéndice 4 en el cual constan todas las matrices de validación.

CAPÍTULO VI

Conclusiones

Posterior al cumplimiento de lo planteado para este trabajo de investigación, se plantean las siguientes ideas:

- A través de la sustentación teórica, se contrastó la información obtenida de la aplicación del cuestionario de la encuesta en torno al tema de la gestión de talento humano, reclutamiento y selección de personal, técnicas y herramientas de selección, entre otros.
- Mediante el diagnóstico de la situación actual del proceso de selección de personal en la empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. se determinó que el procedimiento que se utiliza no cuenta con una herramienta completa para la captación de un capital humano potencial, debido a que con las pruebas que se ha realizado durante los últimos dos años se ha obtenido una estabilidad laboral en el área de producción en un 49% mientras que un 51% siendo la población desertora de la empresa, lo que ha provocado que se tenga un proceso de reclutamiento y selección continuo por la falta de personal.
- Luego de los resultados obtenidos, se colige la necesidad de reformular las herramientas del proceso de reclutamiento y selección de personal. A través de los formatos propuestos de las evaluaciones técnicas y prácticas técnicas para el personal del área de producción, se puede conocer todas las competencias y habilidades de cada candidato, con el fin de tener un capital intelectual adecuado y estable en la empresa Pico Sánchez Cía. Ltda.

Recomendaciones

Al finalizar este proyecto de investigación es necesario la consideración de algunas ideas que podrían sumar al proceso de selección de personal por lo que se recomienda:

- Es necesario tener claro el perfil deseado en un proceso de reclutamiento y selección, puesto que se debe evaluar al postulante según las competencias y conocimientos de cada cargo, definiendo los objetivos de la búsqueda lo que garantizará el reclutamiento de capital humano óptimo.
- Realizar una actualización de pruebas de selección de personal cada año según el manual de funciones y según los avances tecnológicos que se presente en la maquinaria de producción de Pico Sánchez Cía. Ltda.
- Estandarizar las pruebas de selección de personal según las normas del código de trabajo vigentes.
- Aplicar las pruebas valoradas por expertos de selección de personal propuestas para que exista más estabilidad del personal del área de producción, reduciendo principalmente despidos al pasar el tiempo de prueba y la rotación de personal con lo cual se minore costos para realizar nuevos procesos de selección en la empresa.
- Utilizar las herramientas creadas con contenido técnico y práctico técnico de acuerdo al perfil deseado de cada cargo del área de producción, para medir los conocimientos y competencias de los postulantes.

BIBLIOGRAFIA

- Alles, M. 2006. *Desarrollo de Talento Humano: Basado de Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. 2010. *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. 2011. *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. 2011. Cómo definir un puesto de trabajo y elegir al colaborador más adecuado. Recuperado de <http://www.marthaalles.com/la-mirada-de-martha-alles-nota.php?n=59&C%F3mo+definir+un+puesto+de+trabajo+y+elegir+al+colaborador+m%E1s+adecuado>
- Alles, M. 2012. *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Buenos Aires: Granica.
- Atehortúa, F.; Bustamante, R.; y Valencia, J. 2008. *Sistema de Gestión Integral (1era ed.)*. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Del Pozo, J. 2012. *Competencias Profesionales. Herramientas de Evaluación: El portafolio, la rúbrica y las pruebas situacionales*. España: NARCEA Ediciones.
- Directorio de Proveedores de Recursos Humanos. 2006. *Talento Humano: TH*. Texas: S.A de C.V.
- Gómez, L. Balkin, D, Cardy, R. 2000. *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall
- Gómez, L.; Balkin, D.; Cardy, R. 2005. *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.
- Hernández, R. 2010. *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill
- López, C. 2002. *Persona y Profesión: Procedimientos y Técnicas de Selección y Orientación*. España: TEA Ediciones.
- Montes, J.; Gonzales, P. 2006. *Selección de Personal*. España: Editorial Ideas Propias.
- Naranjo, R. 2012. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas. *Revista Schiello*,32(1), 2-3. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000100005&script=sci_arttext

Perpiña, C. 2015. *Manual de la Entrevista Psicológica: Saber Escuchar, Saber Preguntar*. España: Ediciones Pirámide.

Robbins, P.; DeCenzo, D. 2005. *Supervisión*. México: Pearson Prentice Hall.

Sampieri, R. 2010. *Metodología de la investigación (5ta. ed.)*. México: McGraw Hill.

Saveedra, M. 2001. *Evaluación de Aprendizaje Concepto y Técnicas*. México: PAX México.

Valhondo, D. 2002. *Gestión del Conocimiento del Mito a la Realidad*. España: Editorial Díaz Santos.

Werther, W. 2014. *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano*. México: McGraw Hill.

Apéndice

Apéndice 1: validación encuesta

Ambato 21 de septiembre de 2015

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente del área Organizacional de la Escuela de Psicología de la PUCE Sede Ambato, me permito indicar que a petición de la señorita Denice Monserrath Miranda Illescas, estudiante de décimo semestre, se ha realizado la validación del instrumento "encuesta" diseñada para obtener información en respecto del desarrollo del proyecto de investigación, intitulado: "Diseño de una evaluación para selección de personal en una empresa carrocera".

Es todo cuanto se puede certificar. La estudiante puede hacer uso de este documento, en relación a procesos académicos.



Psic. Ind. Eleonor Virginia Pardo Paredes Mg.
DOCENTE ÁREA ACADÉMICA ORGANIZACIONAL
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Apéndice 3: Encuesta aplicada

ENCUESTA PICO SANCHEZ CIA. LTDA
<u>NOMBRE:</u>
<u>FECHA:</u>
<u>CARGO:</u>
1. Usted piensa que el proceso de Selección es adecuado? Si ____ No ____ Por Qué? _____ _____ _____
2. Considera usted que los rangos de evaluación de selección de personal están adecuadamente determinadas? Si ____ No ____ Por Qué? _____ _____ _____
3. Que características fundamentalmente considera usted al momento de la Selección de Personal? Es más importante la parte técnica que la parte Práctica? _____ _____ _____ _____
4. Existe algún parámetro especial por la que usted prescindiría de elegir a algún candidato? _____ _____ _____ _____

1. Desde su criterio, califique la funcionalidad de la herramienta de Selección de Personal.

PRUEBA TEÓRICA		PRUEBA PRÁCTICA	
Excelente		Excelente	
Muy Bueno		Muy Bueno	
Bueno		Bueno	
Regular		Regular	
Malo		Malo	

Sustente su respuesta:

2. Usted se considera un buen evaluador/ entrevistador?

Si

No

Por qué?

3. Qué puede recomendar para mejorar el proceso de Selección?

Apéndice 4: validación del Instrumento

- Experto de talento humano



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
Encuesta Dirigida a los Supervisores del área de producción de la empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato, para apoyo de información al trabajo de investigación titulado: "DISEÑO DE UNA EVALUACIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA CARROCERA", previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA


Objetivo general del proyecto: Diseñar herramientas de evaluación para el proceso de selección de personal del área de producción en una empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA LTDA en la ciudad de Ambato.

Objetivo específico: Valorar la factibilidad del producto final a través de expertos.

MATRIZ DE VALORACIÓN DE LA PROPUESTA

ÁREA: TALENTO HUMANO	Se ajusta al proceso de selección de personal		Observaciones
Evaluaciones para selección de personal	Opción de respuesta		
Ítem	SI	NO	
1. Prueba de competencias de cargo (responsable)	✓		
2. Prueba de competencias de cargo (operario)	✓		
3. Prueba de competencias de cargo (aprendiz)	✓		

Nombre: *Andrea Pico*
Cargo: *Jefe Talento Humano*

Elaborador por	Revisado por	Validado por	Fecha
Denice M. Miranda I.	Eleonor Virginia Pardo Paredes; Psic. Ind. Mg.	 PICO SANCHEZ CIA. LTDA. Ps. Ind. Andrea Pico JEFE DE TALENTO HUMANO	8/06/2016



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

Encuesta Dirigida a los Supervisores del área de producción de la empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato, para apoyo de información al trabajo de investigación titulado: "DISEÑO DE UNA EVALUACIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA CARROCERA", previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Objetivo general del proyecto: Diseñar herramientas de evaluación para el proceso de selección de personal del área de producción en una empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA LTDA en la ciudad de Ambato.

Objetivo específico: Valorar la factibilidad del producto final a través de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA – MÉTODO DE EXPERTOS

ÁREA: PINTURA	Se ajusta al proceso de selección de personal		Observaciones
	Opción de respuesta		
Evaluaciones para selección de personal	SI	NO	
1. Prueba Técnica (responsable)	✓		
2. Prueba Practica Técnica (responsable)	✓		
3. Prueba Técnica (operario)	✓		
4. Prueba Practica Técnica (operario)	✓		
5. Prueba Técnica (aprendiz)	✓		
6. Prueba Practica Técnica (aprendiz)	✓		

Nombre: Maura Todombo

Cargo: Supervisor de Pintura

Fecha: 20/05/2016

Elaborador por	Revisado por	Validado por - Sello de la empresa	Fecha
Denice M. Miranda I.	Eleonor Virginia Pardo Paredes; Psic. Ind. Mg.		20/05/2016



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

Encuesta Dirigida a los Supervisores del área de producción de la empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato, para apoyo de información al trabajo de investigación titulado: "DISEÑO DE UNA EVALUACIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA CARROCERA", previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Objetivo general del proyecto: Diseñar herramientas de evaluación para el proceso de selección de personal del área de producción en una empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA LTDA en la ciudad de Ambato.

Objetivo específico: Valorar la factibilidad del producto final a través de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA – MÉTODO DE EXPERTOS

ÁREA: ESTRUCTURAS, PARTES Y PIEZAS	Se ajusta al proceso de selección de personal		Observaciones
	Opción de respuesta		
	SI	NO	
Evaluaciones para selección de personal			
Ítem			
1. Prueba Técnica (responsable)	✓		
2. Prueba Practica Técnica (responsable)	✓		
3. Prueba Técnica (operario)	✓		
4. Prueba Practica Técnica (operario)	✓		
5. Prueba Técnica (aprendiz)	✓		
6. Prueba Practica Técnica (aprendiz)	✓		

Nombre: Maestro Alejandro Morales Fonseca.
Cargo: Supervisor de Estructuras, Partes y Piezas.
Fecha: 20 de Mayo de 2016.

Elaborador por	Revisado por	Validado por - Sello de la empresa	Fecha
Denice M. Miranda I.	Eleonor Virginia Pardo Paredes; Psic. Ind. Mg.		20-V-2016.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

Encuesta Dirigida a los Supervisores del área de producción de la empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato, para apoyo de información al trabajo de investigación titulado: "DISEÑO DE UNA EVALUACIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA CARROCERA", previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Objetivo general del proyecto: Diseñar herramientas de evaluación para el proceso de selección de personal del área de producción en una empresa carrocera PICO SANCHEZ CIA LTDA en la ciudad de Ambato.

Objetivo específico: Valorar la factibilidad del producto final a través de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA – MÉTODO DE EXPERTOS

ÁREA: ACABADOS	Se ajusta al proceso de selección de personal		Observaciones
	Opción de respuesta		
Evaluaciones para selección de personal	SI	NO	
Ítem			
1. Prueba Técnica (responsable)	✓		
2. Prueba Practica Técnica (responsable)	✓		
3. Prueba Técnica (operario)	✓		
4. Prueba Practica Técnica (operario)	✓		
5. Prueba Técnica (aprendiz)	✓		
6. Prueba Practica Técnica (aprendiz)	✓		
7. Prueba Técnica (eléctrico técnico)	✓		
8. Prueba Practica Técnica (eléctrico técnico)	✓		
9. Prueba Técnica (asistente eléctrico)	✓		
10. Prueba Practica Técnica (asistente eléctrico)	✓		

Nombre: Julio Cesar Pílamungo Guerrero

Cargo: Supervisor.

Fecha: 20/05/2016

Elaborador por	Revisado por	Validado por - Sello de la empresa	Fecha
Denice M. Miranda I.	Eleonor Virginia Pardo Paredes; Psic. Ind. Mg.		20/05/2016

Apéndice 5: Manual de funciones

ACABADOS

- **RESPONSABLE DE ACABADOS**

MISIÓN DEL PUESTO

Coordinación de funciones en área, disponer de Recursos materiales y realizar proceso de Acabados en carrocería.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Planifica actividades diarias de su área
2. Terminar carrocería
3. Comunicar a superiores directos sobre cualquier situación del trabajo

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Solicita provisión de materiales cumpliendo con normas, reglamentos e instrucciones de los programas de SSO y ordenes de sus superiores directos
3. Velar por el cuidado de su integridad física y mental, así como de los compañeros de trabajo.
4. Revisa defectos o fallas y realiza reparaciones
5. Participar en el organismo paritario, programas de capacitación, y actividades para prevenir riesgo laboral

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller, primaria

Áreas de experiencia: **Tiempo:**

Cargos similares 2 años

Conocimientos específicos:

Conocimiento de Misión, Visión, Concepto de calidad.
Seguridad Industrial, Uso de EPP

Habilidades:

1. Trabajo en equipo
2. Sensibilidad Organizacional
3. Adaptabilidad
4. Pro actividad
5. Resolución
6. Comunicación

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	GRADO REQUERIDO
TRABAJO EN EQUIPO	ALTO
SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL	MEDIO
RESOLUCIÓN	MEDIO
ADAPTABILIDAD	ALTO
PROACTIVIDAD	MEDIO

- **OPERARIO DE ACABADOS**

MISIÓN DEL PUESTO

Ejecuta las funciones en área, disponer de Recursos materiales y realiza proceso de Acabados en carrocería.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Ejecuta actividades diarias.
2. Realizar actividades del área (pisos, ventanas, asientos, canastillas, techos)
3. Sellar la carrocería

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Revisar defectos o fallas y reparaciones
2. Limpiar lugar de trabajo
3. Terminar carrocería
4. Realizar Limpieza general de la carrocería
6. Solicitar provisión de materiales.

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller, primaria

Áreas de experiencia: Cargos similares
Tiempo: 1 año 1 mes a 2 años de experiencia

Conocimientos específicos:
 Conocimiento de Misión, Visión, Concepto de calidad.
 Seguridad Industrial, Uso de EPP

Habilidades:

1. Trabajo en equipo
2. Sensibilidad Organizacional
3. Adaptabilidad
4. Pro actividad
5. Resolución
6. Comunicación

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	GRADO REQUERIDO
TRABAJO EN EQUIPO	ALTO
SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL	MEDIO
RESOLUCIÓN	MEDIO
COMUNICACIÓN	ALTO
ADAPTABILIDAD	ALTO
PROACTIVIDAD	MEDIO

ESTRUCTURAS

• RESPONSABLE DE ESTRUCTURAS

MISIÓN DEL PUESTO

Coordinar funciones en área, disponer de recursos (humanos y materiales) y realizar el proceso de estructuras de carrocería y entregar a tiempo a la siguiente área.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Coordinar actividades diarias de su área
2. Ensamblar estructuras o forrar estructuras laterales
3. Velar por el cuidado de su integridad física y mental, así como de los compañeros de trabajo.
4. Verificar y controlar el proceso de suelda

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Cumplir con normas, reglamentos e instrucciones de los programas de SSO y órdenes de sus superiores directos
2. Solicitar provisión de materiales
3. Preparar material
4. Comunicar a superiores directos sobre cualquier situación del trabajo
5. Participar en el organismo paritario, programas de capacitación, y actividades para prevenir riesgo laboral
6. Corregir defectos o fallas

Formación académica/Educación:

Bachiller técnico., primaria

Áreas de experiencia:

Tiempo:

Cargos similares

2 años

Conocimientos específicos:

Soldadura

Gestión de calidad.

Seguridad Industrial

Habilidades:

1. Trabajo en equipo
2. Sensibilidad Organizacional
3. Adaptabilidad
4. Pro actividad
5. Resolución
6. Comunicación

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA

GRADO

TRABAJO EN EQUIPO

ALTO

SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL

MEDIO

RESOLUCIÓN

MEDIO

COMUNICACIÓN

ALTO

ADAPTABILIDAD

ALTO

PROACTIVIDAD

MEDIO

- **OPERARIO DE ESTRUCTURAS**

MISIÓN DEL PUESTO

Ejecuta funciones en área, Utiliza recursos y realiza el proceso de estructuras de carrocería para entregar a tiempo a la siguiente área.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Ejecuta actividades diarias
2. Solicita provisión de materiales
3. Prepara material
4. Elabora estructuras partes

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Comunicar a sus superiores directos sobre cualquier situación del trabajo que sea un peligro para su vida o salud.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en éste, así como las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos
3. Participar en el organismo paritario, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice la empresa.
4. Corrige defectos o fallas

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller técnico., primaria

Áreas de experiencia: Cargos similares
Tiempo: De 1 año 1 mes a 2 años

Conocimientos específicos:

Soldadura

Conocimiento de Misión, Visión, Concepto de calidad.

Seguridad Industrial, Uso de EPP

Habilidades:

1. Trabajo en equipo
2. Sensibilidad Organizacional
3. Adaptabilidad
4. Pro actividad
5. Resolución
6. Comunicación

COMPETENCIAS

COMPETENCIA

TRABAJO EN EQUIPO

SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL

ADAPTABILIDAD

PROACTIVIDAD

RESOLUCIÓN

GRADO REQUERIDO

ALTO

MEDIO

ALTO

MEDIO

MEDIO

- **APRENDIZ DE ESTRUCTURAS**

MISIÓN DEL PUESTO

Captar los conocimientos técnicos y prácticos del cargo.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Utilizar Equipo de protección personal
2. Realizar forrado de laterales
3. Preparar material

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Ayudar a pulir
2. Soldar
3. Hacer huecos para colocar pernos
4. Ayudar a subir laterales

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller, primaria

Áreas de experiencia: Cargos similares **Tiempo:** 0 a 6 meses

Conocimientos específicos:
N/A

Habilidades:

1. Destreza motriz

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	GRADO REQUERIDO
TRABAJO EN EQUIPO	ALTO
ADAPTABILIDAD	ALTO

PARTES Y PIEZAS

• **RESPONSABLE DE PARTES Y PIEZAS**

MISIÓN DEL PUESTO

Coordinación de funciones en área, disponer de Recursos materiales y realizar proceso de partes y piezas de la carrocería.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Elabora partes y piezas
2. Planifica actividades diarias de su área
3. Revisa defectos o fallas
4. Prepara material

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Comunicar a superiores directos sobre cualquier situación del trabajo
2. Velar por el cuidado de su integridad física y mental, así como de los compañeros de trabajo.
3. Cumplir con normas, reglamentos e instrucciones de los programas de SSO y órdenes de sus superiores directos
4. Solicita orden de provisión de materiales
5. Participar en el organismo paritario, programas de capacitación, y actividades para prevenir riesgo laboral

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación:

Bachiller, primaria

Áreas de experiencia: Tiempo:

Cargos similares 1 año

Conocimientos específicos:

Soldadura

Conocimiento de Misión, Visión, Concepto de calidad.

Seguridad Industrial, Uso de EPP

Habilidades:

1. Trabajo en equipo
2. Sensibilidad Organizacional
3. Adaptabilidad
4. Pro actividad
5. Resolución
6. Comunicación

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	GRADO REQUERIDO
TRABAJO EN EQUIPO	ALTO
SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL	MEDIO
RESOLUCIÓN	MEDIO
COMUNICACIÓN	ALTO
ADAPTABILIDAD	ALTO
PROACTIVIDAD	MEDIO

- **OPERARIO DE PARTES Y PIEZAS**

MISIÓN DEL PUESTO

Coordinación de funciones en área, disponer de Recursos materiales y realizar proceso de partes y piezas de la carrocería.

FUNCIONES ESENCIALES

Elabora partes y piezas
Planifica actividades diarias de su área
Revisa defectos o fallas
Prepara material

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

Comunicar a superiores directos sobre cualquier situación del trabajo
Velar por el cuidado de su integridad física y mental, así como de los compañeros de trabajo.
Cumplir con normas, reglamentos e instrucciones de los programas de SSO y ordenes de sus superiores directos.
Solicita orden de provisión de materiales
Participar en el organismo paritario, programas de capacitación, y actividades para prevenir riesgo laboral

PERFIL REQUERIDO**Formación académica/Educación:**

Bachiller, primaria

Áreas de experiencia: Tiempo:

Cargos similares 1 año

Conocimientos específicos:

Soldadura

Conocimiento de Misión, Visión, Concepto de calidad.

Seguridad Industrial, Uso de EPP

Habilidades:

Trabajo en equipo

Sensibilidad Organizacional

Adaptabilidad

Pro actividad

Resolución

Comunicación

COMPETENCIAS**NOMBRE DE LA COMPETENCIA**

TRABAJO EN EQUIPO

SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL

RESOLUCIÓN

ADAPTABILIDAD

PROACTIVIDAD

GRADO REQUERIDO

ALTO

MEDIO

ALTO

ALTO

MEDIO

- **APRENDÍZ DE PARTES Y PIEZAS**

MISIÓN DEL PUESTO

Captar los conocimientos técnicos y prácticos del cargo.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Preparar y elaborar tubos
2. Preparar material
3. Utiliza el EPP

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Mantiene limpia el área de trabajo
2. Observar el proceso PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller, primaria

Áreas de experiencia:

Cargos similares

Tiempo:

0 a 6 meses

Conocimientos específicos:

Ninguno

Habilidades:

Destreza Motriz

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA

TRABAJO EN EQUIPO

ADAPTABILIDAD

GRADO REQUERIDO

ALTO

ALTO

PINTURA

- **RESPONSABLE DE PYP PINTURA**

MISIÓN DEL PUESTO

Coordinación de funciones en área, disponer de Recursos materiales y realizar proceso de Pintura en carrocería y partes y piezas de la carrocería.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Planifica actividades diarias de su área
2. Preparar y masillar carrocería
3. Pintar carrocería
4. Cumplir con normas, reglamentos e instrucciones de los programas de SSO y órdenes de sus superiores directos

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Revisa defectos o fallas
2. Solicita orden de provisión de materiales
3. Comunicar a superiores directos sobre cualquier situación del trabajo

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller, primaria

Áreas de experiencia:

Cargos similares

Tiempo:

2 años

Conocimientos específicos:

Pintura

Seguridad Industrial

Gestión de Calidad

Habilidades:

Trabajo en equipo

Sensibilidad Organizacional

Adaptabilidad

Pro actividad

Resolución

Comunicación

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA

TRABAJO EN EQUIPO

SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL

RESOLUCIÓN

ADAPTABILIDAD

PROACTIVIDAD

GRADO REQUERIDO

ALTO

MEDIO

ALTO

ALTO

MEDIO

- **OPERARIO DE PINTURA**

MISIÓN DEL PUESTO

Ejecución de funciones en área, utilizar los Recursos materiales y realizar proceso de Pintura en carrocería y partes y piezas de la carrocería.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Ejecutar actividades diarias.
2. Solicitar provisión de materiales.
3. Revisar defectos o fallas

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Preparar y masillar carrocería.
2. Pintar y Secar pintura de carrocería en el horno
3. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en éste, así como las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos
4. Comunicar a sus superiores directos sobre cualquier situación del trabajo que sea un peligro para su vida o salud.
5. Participar en el organismo paritario, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice la empresa.
7. Limpiar lugar de trabajo

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller, primaria

Áreas de experiencia:

Tiempo:

Cargos similares

1 año 1 mes a 2 años de experiencia

Conocimientos específicos: Pintura

Conocimiento de Misión, Visión, Concepto de calidad.

Seguridad Industrial, Uso de EPP

Habilidades:

1. Trabajo en equipo
2. Sensibilidad Organizacional
3. Adaptabilidad
4. Pro actividad
5. Resolución
6. Comunicación

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA

TRABAJO EN EQUIPO

SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL

RESOLUCIÓN

ADAPTABILIDAD

PROACTIVIDAD

GRADO REQUERIDO

ALTO

MEDIO

MEDIO

ALTO

MEDIO

- **APRENDIZ DE PINTURA**

MISIÓN DEL PUESTO

Captar los conocimientos técnicos y prácticos del cargo.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Observar el proceso
2. Colabora en actividades varias del área
3. Preparar material

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

1. Ayudar a preparar la carrocería
2. Mantiene limpia el área de trabajo
3. Utiliza el EPP

PERFIL REQUERIDO

Formación académica/Educación: Bachiller, primaria

Áreas de experiencia: Cargos similares
Tiempo: 0 a 6 meses

Conocimientos específicos:

Ninguno

Habilidades:

1. Destreza Motriz

COMPETENCIAS

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	GRADO REQUERIDO
TRABAJO EN EQUIPO	ALTO
ADAPTABILIDAD	ALTO