

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL
HANES BRAND INC**

**SUSTENTADO POR:
MARIA ALEJANDRA CABALLERO GOMEZ
21451097**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

SAN PEDRO SULA, CORTÉS.

HONDURAS, C. A.

ABRIL, 2020

Índice

Contenido

Agradecimiento.....	IV
Resumen Ejecutivo	V
Introducción.....	VII
1. Capítulo I	1
1.1 Objetivos de la práctica profesional.....	1
1.1.1 Objetivos generales.....	1
1.1.2 Objetivos específicos	1
1.2 Reseña histórica.....	1
1.2.1 Antecedentes de la empresa	2
1.2.2 Misión	2
1.2.3 Visión.....	2
1.2.4 Valores	2
1.2.5 Organigrama.....	3
2. Capítulo II.....	4
2.1 Actividades Realizadas	4
2.1.1 Procedimiento de reclutamiento.....	5
2.1.2 Reclutamiento categoría exent y non exent	5
2.1.3 Reclutamiento categoría indirectos	6
2.1.4 Reclutamiento categoría directos	7
2.1.5 Ingresos.....	8
3. Capítulo III.....	9
3.1 Propuesta de mejora.....	9
3.1.1 Pruebas de evaluación complementarias para proceso de reclutamiento	9
3.1.2 Antecedentes	9
3.1.3 Descripción de la propuesta	12
3.1.4 Impacto de la propuesta	21
4. Capítulo IV.....	25
4.1 Conclusión.....	25
4.2 Recomendaciones	27
4.2.1 Recomendaciones para la empresa.....	27
4.2.2 Recomendaciones para la institución	27

4.2.3 Recomendaciones para los estudiantes	28
Bibliografía.....	29
Glosario	30
Anexos.....	31
Anexo 1: Programa Refiere a un amigo	31
Anexo 2: Listado de documentos.....	31
Anexo 3: Hoja de Respuesta prueba VALANTI	32
Anexo 4: Hoja de calificación VALANTI.xls.....	33

Índice de figuras

Figura 1- Organigrama.....	3
----------------------------	---

Índice de tabla

Tabla 1: Categorías de plazas	4
Tabla 2- Check list de nuevos ingresos.....	8
Tabla 3: Valores, cualidades, antivalores y significado (VALANTI)	10
Tabla 4: Interpretación de los colores (Luscher)	11
Tabla 5: Resultados de pruebas	22
Tabla 6: Costos monetarios de las pruebas.....	23
Tabla 7: Tiempo de aplicación e interpretación de pruebas	24

Agradecimiento

A Dios:

Primeramente agradezco todo conocimiento adquirido, logros alcanzados y metas desarrollados a lo largo de mi vida profesional a nuestro creador Dios, por brindarme grandes oportunidades y darme las competencias, fortalezas y virtudes para poder cumplir con todos mis logros.

A los docentes:

Agradezco a todos los docentes que me formaron como profesional y me brindaron todos los conocimientos, por el apoyo constante y la asesoría en todas las dificultades presentadas durante la carrera. Al coordinador de la carrera por ser uno de los mayores ejemplos a seguir y por su apoyo incondicional.

A mi familia:

Mi mayor pilar, mi padre, mi madre y mi hermana, siendo el mejor ejemplo y apoyo incondicional que marco mi camino para llegar al final de mi carrera profesional de Licenciatura en psicología con énfasis industrial.

Resumen Ejecutivo

La práctica profesional llevada a cabo en la empresa transnacional Hanes Brand Inc, dentro del departamento Talent Acquisition (TA) dedicado a brindar el servicio de atracción y selección de los candidatos óptimos para los diversos perfiles de puestos encontrados dentro de la compañía. Hanes Brand Inc es una compañía creada en 1901 que se dedica a la manufactura de ropa, con sede en Estados Unidos, Winston-Salem. Cuenta con diversas plantas de manufactura en Honduras desarrollando productos como: Playtex, Bali, Leggs, JMS (Just my size), Hanes y Maidenform. A nivel mundial la compañía cuenta con aproximadamente 65,300 empleados en más de 40 países (Hanes Brand Inc, 2020).

A pesar de ser una empresa dedicada al rubro textil y confección, Hanes Brand Inc fue la primera en ocupar el tercer lugar en el premio Great Place to work. Entre 130 empresas que participaron durante la edición 2014, Hanes fue catalogada como la tercera multinacional con mejor clima laboral en Centroamérica y el Caribe, en donde la compañía mantiene en total contratados más de 28,000 colaboradores entre sus operaciones en El Salvador, Honduras y República Dominicana (FUNDEMÁS, 2014). Adicionalmente ha logrado premiaciones como ser: América's Best employers 2016 (Forbes), 50 compañías que ver en el 2017 (Bloomberg businessweek), entre otros. En Honduras donde cuentan con aproximadamente 9 fábricas, durante los últimos seis años se le ha otorgado el sello oficial de Responsabilidad Social Corporativa por parte de FUNDAHRSE (Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial). Todo esto gracias al arduo trabajo de los colaboradores y de un buen clima y cultura laboral la cual está en constante supervisión para lograr brindar el mejor ambiente a sus colaboradores, poniendo por alto sus valores y buscando la inclusión, evitando toda discriminación.

Siendo el trabajo de Talent Acquisition lograr la incorporación de nuevo personal que no solo logre las actividades de su puesto laboral, al mismo tiempo, que tenga la visión de mantener el buen clima laboral y apegarse a la cultura de la empresa. Por ende es un trabajo delicado el cual requiere de un proceso el cual brinde el perfil más detallado de cada candidato para lograr la mejor selección.

El departamento de Talent Acquisition (TA) en Honduras tiene ubicación en dos ciudades las cuales son Choloma y Villanueva, ambas brindan el servicio de atracción y selección de los candidatos más adecuados y óptimos para el desarrollo de las tareas de los diversos puestos

que se encuentran en las distintas plantas y bodegas ubicadas en ambas ciudades y en distintos parques. Dentro del proceso de reclutamiento se llenan documentos como ser hoja de solicitud, evaluación médica, en los casos que aplica se solicita el Curriculum vitae. Para completar el perfil se realiza la aplicación de las siguientes pruebas dependiendo del puesto solicitado: Otis Sencillo (Inteligencia) Prueba de verdadero y falso (competencias), Matemáticas (Básico), Skill Sew (Costura), Gordon (valores), Wonderlic (razonamiento verbal y cuantitativo), prueba de inglés y su entrevista basada en competencias.

Sin embargo en la actualidad no cuentan con una evaluación que brinde un perfil completo, para posiciones como operarios, auxiliar de bodega, mecánico, auxiliar de suministros y aquellas plazas que no requiera de mucha exigencia profesional, en cual se logre detectar todos aquellos rasgos predominantes de la personalidad de los diversos candidatos que se presentan, al mismo tiempo carecen de una prueba que mida los valores a los cuales el evaluado presenta prioridad. Al implementar pruebas como VALANTI que tiene como propósito medir los valores a los cual el candidato prioriza y la prueba de Colores de Luscher, prueba proyectiva que tiene como finalidad revelar aspectos de la personalidad de los evaluados por medio de la visualización de distintos colores. Al conocer aquellos valores y rasgos de la personalidad que resaltan en los candidatos se puede lograr tener un perfil más completo y detectar si el evaluado es una persona apta para las obligaciones que conlleva el puesto al cual está aplicando y al mismo tiempo si su personalidad y valores logran acoplarse y adaptarse a la cultura y clima de la empresa.

Según el equipo Vértice (2008) el perfil de un puesto debe estar integrado tanto por su “perfil duro”, el cual está conformado por toda la información relacionada con el puesto de trabajo (Requisitos del puesto, funciones, formación requerida, experiencia, disponibilidad, etc.) y al mismo tiempo por su “perfil blando”, o lo que consistiría en la información relacionada con la persona que se presenta como candidato (Carácter, personalidad, diferencias individuales, sus valores, actitud, etc.) de forma que al poder recabar la mayor información posible se puede llegar a concretar el “perfil competencial” del puesto, buscando que el candidato cuente con las habilidades técnicas y habilidades en su personalidad para poder acoplarse al ambiente de la maquila.

Introducción

En el siguiente informe se dan a conocer aspectos vividos, conocimientos aplicados y destrezas desarrolladas durante la práctica profesional llevada a cabo en la empresa Hanes Brand Inc con ubicación en Zip Buena Vista, Villanueva, Cortes. La empresa mencionada se dedica a la manufactura de ropa, con sede en Winston-Salem, Carolina del Norte. Cuenta con distintas plantas ubicadas en las ciudades de Villanueva y Choloma, donde se manufacturan las marcas como ser Playtex, Bali, Leggs, Maidenform, Just my size, Champions y Hanes, velando siempre por la calidad de las prendas tanto deportiva como ropa interior, dándole al cliente un producto confiable y duradero. Sus productos son empacados y exportados a distintos países alrededor del mundo.

Dentro de la empresa se encuentran diversas áreas de trabajo guiadas por la misma meta, crecer y brindar marcas líderes y rentables a sus clientes. Las áreas de trabajo son las siguientes: Producción, Ingeniería, Mecánica, Calidad, logística, Mantenimiento, Seguridad, Recursos Humanos y Talent Acquisition (TA) departamento donde estará ubicada durante las 10 semanas establecidas de la práctica profesional.

El informe está desarrollado y conformado por cuatro capítulos. Iniciando con el primer capítulo donde se encuentra el objetivo general y los objetivos específicos de la práctica, seguido por la reseña histórica, antecedentes, misión, visión y valores que forman parte de la empresa. En el segundo capítulo se describen todas aquellas actividades llevadas a cabo durante las 10 semanas, dentro del departamento de Talent Acquisition (TA) dedicado al proceso que conlleva la atracción y selección de los posibles candidatos a formar parte del personal de la empresa. El Tercer capítulo da a conocer las propuestas de mejora identificadas según la necesidad de la empresa, la cual es obtenida por medio de la investigación y evaluación realizada durante el periodo de la práctica, con el fin de proponer una mejora para el Departamento de reclutamiento de Hanes Brand Inc.

Finalizando con el cuarto capítulo donde se establecen todas las conclusiones y recomendaciones desarrolladas según los objetivos planteados. Estas serán dedicadas tanto a la empresa, como a la universidad y al mismo estudiante, para ser tomadas en cuenta en futuros proyectos a realizar.

1. Capítulo I

1.1 Objetivos de la práctica profesional

1.1.1 Objetivo general

Aplicar los conocimientos adquiridos y destrezas desarrolladas durante los años de estudio en la carrera de Psicología con orientación industrial, dentro de la empresa Hanes Brands Inc en el departamento de Talent Acquisition (TA).

1.1.2 Objetivos específicos

Apoyar al departamento de Talent Acquisition (TA) en el proceso de reclutamiento y selección, desarrollando habilidades de sentido crítico y analítico para la detección de candidatos adecuados.

Realizar la aplicación de pruebas psicométricas y entrevista de competencias dentro del proceso de reclutamiento.

Identificar propuestas de mejora en el proceso de reclutamiento, que brinde un beneficio para la empresa.

1.2 Reseña histórica

La compañía Hanes Brand Inc cuenta con una amplia historia, antecedentes, misión, visión, valores y organigrama que refleja los distintos departamentos que conforman la empresa. Según la reseña histórica de la empresa plantea lo siguiente (Hanes Brands Inc, 2020):

Anteriormente la compañía en Honduras era nombrada Sara Lee. En el año 2006 paso a ser HBI (Hanes Brand Inc). HBI tiene una historia muy rica que se origina en 1901, cuando los hermanos John Wesley Hanes y Pleasant Hanes empezaron a fabricar calcetería y ropa interior para hombres. En la actualidad es unas de las compañías líderes en bienes de consumo en el mundo, y sus marcas son conocidas por su innovación y calidad.

1.2.1 Antecedentes de la empresa

- Compañía global con sede en Winston-Salem, NC.
- Fundada en el año de 1901 por J. Wesley Hanes.
- Es el mayor vendedor de prendas de vestir en EE. UU.
- Se pueden encontrar en 8 de cada 10 hogares de América.
- Se venden en cientos de tiendas, la web y catálogos.
- Las marcas son de las más reconocidas y respetadas.

1.2.2 Misión

Hacer crecer de manera rentable marcas líderes de ropa, por medio de:

- ✓ Entendimiento íntimo de nuestros consumidores.
- ✓ Ejecución superior a nuestra competencia.
- ✓ Aprovechamiento de ventajas competitivas sustentables.

1.2.3 Visión

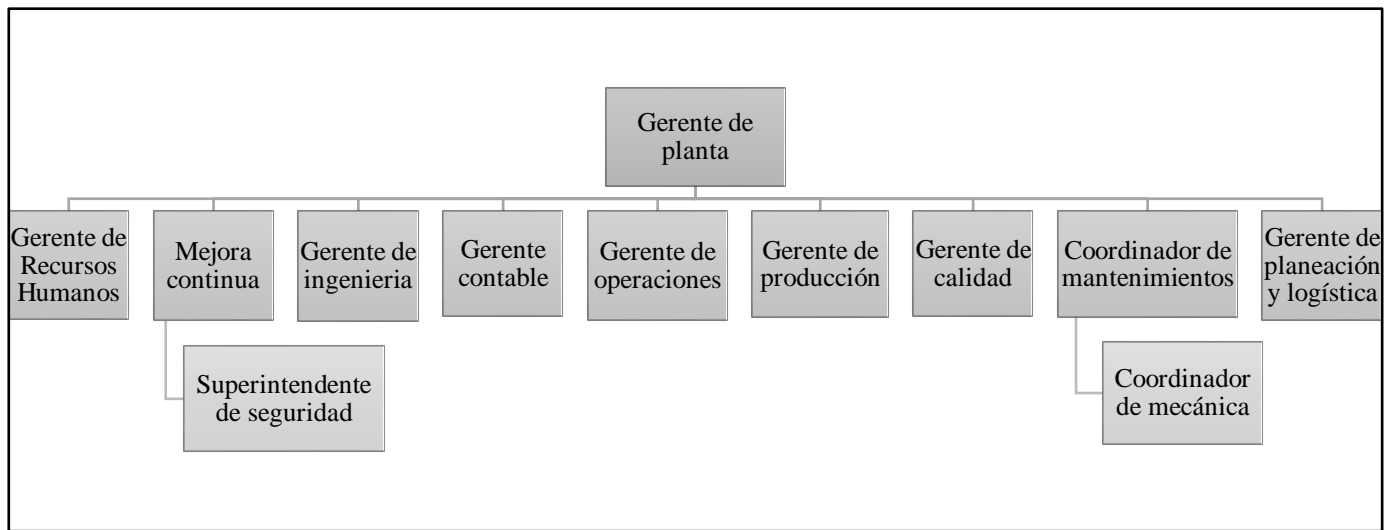
Ser la compañía líder a nivel mundial en el rubro de vestimentas esenciales aprovechando la fuerza de nuestras marcas y los bajos costos de nuestra cadena de abastecimiento.

1.2.4 Valores

- Inclusión
Ser capaces de respetar las diferencias y derechos de cada persona.
- Integridad
Ser personas que piensan, hablan y actúan de forma correcta.
- Confiabilidad
Ser personas con la que se puede contar, disponibles y dispuestas.
- Calidad
Estar dispuestos para hacer un esfuerzo a pesar de lo difícil que parezca.

1.2.5 Organigrama

Figura 1- Organigrama



Fuente: Hanes Brand Inc, CDV Sew.

2. Capítulo II

2.1 Actividades Realizadas

Hanes Brand Inc compañía que se dedica a la manufactura de ropa de diversas marcas, presenta una alta demanda de personal capacitado para la elaboración de ropa de gran exigencia de calidad. Por ende, identificaron la necesidad de crear un departamento dedicado exclusivamente al reclutamiento llamado Talent Acquisition (TA) dentro de este departamento se da la atracción y selección de distintas categorías de empleados como ser: *salaried*¹ conformado por los *exent*² y *Non exent*³, *directos*⁴ y los *indirectos*⁵. Como se muestra en la tabla 1, las categorías están divididas de la siguiente manera:

Tabla 1: Categorías de plazas

Salaried		Puestos directos	Puestos indirectos
Exent	Non exent		
Todos aquellos puestos exentos de ganar horas extras.	Todos aquellos puestos con opciones de ganar horas extras	Todos aquellos colaboradores que están involucrados con la fabricación de los productos.	Todos aquellos colaboradores que no tienen contacto directo con el producto, pero si la supervisión de la calidad.
Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Reclutadores • Gerentes • Jefaturas • Coordinadores • Pasantías 	Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Enfermeros • Asistentes de compras 	Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Operario de costura • Operario de corte • Pad printing • Comodín 	Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Supervisor • Instructor • Digitador • Auditores • Aseo • Asistente de mecánica • Auxiliar de bodega • Empacadores

Fuente: Elaboración propia.

El departamento de Talent Acquisition (TA), tiene como meta reclutar y seleccionar los candidatos más adecuados y preparados para las distintas plantas ubicadas en la ciudad de Villanueva. Dichas áreas son los departamentos de Producción, Ingeniería, Mecánica, Calidad, logística, Mantenimiento, Seguridad y Recursos Humanos.

^{1,2,3,4,5} Ver glosario

En la actualidad el departamento cuenta con un proceso de reclutamiento el cual está conformado por distintas pruebas aplicadas dependiendo al puesto al cual el candidato este aplicando. Sin embargo, carece de una prueba para medir valores y rasgos de la personalidad predominantes de los candidatos, lo que podría brindar un perfil más claro y preciso.

2.1.1 Procedimiento de reclutamiento

Todo reclutamiento da inicio con la identificación de la necesidad de nuevo personal por parte de los distintos departamentos, los cuales llenan una requisita o CPR, donde especifican la plaza y perfil el cual están necesitando. Esta requisita es enviada a RRHH para ser validada y firmada para dar inicio al Job Posting²⁶, al no tener candidatos internos se procede al reclutamiento externo por medio del departamento de Talent Acquisition (TA).

El departamento de TA recluta personal externo a través de (Hanes Brand Ink, 2012):

- Publicaciones en el periódico.
- Boletines.
- Programa refiere un amigo (Ver anexo 1).
- Ferias de trabajo.
- Perifoneo⁷.
- Plataforma Tecoloco.

2.1.2 Reclutamiento categoría exent y non exent

Dentro del reclutamiento existen distintos procesos, cada categoría de empleados lleva un proceso distinto. Dentro de los exent y non exent se encuentran todos aquellos puestos con un rango más alto en el organigrama como ser Gerentes, reclutadores, Coordinadores, Ingenieros de planta, pasantías, entre otros que están dedicados más al área administrativa y no tienen un contacto directo con el manejo del producto.

El proceso de atracción y selección de este personal inicia con la aplicación de tres pruebas online las cuales son: Gordon⁸, Wonderlinc⁹ y prueba de inglés. En caso de aprobar las tres pruebas prosigue al proceso en físico a llenar la solicitud de empleo y el Test de competencias la cual evalúa la responsabilidad, capacidad de adaptabilidad y la capacidad para establecer relaciones laborales, aprobándola con un puntaje mínimo de 21 y máximo 30 puntos (Hanes Brand Ink, 2012). Luego de aprobar los test aplicados, se realiza la entrevista estructurada

^{6,7,8,9} Ver glosario

basada en distintas competencias requeridas como ser adaptabilidad, resolución de problemas, comunicación, trabajo en equipo, comunicación, afrontamiento, liderazgo, entre otras. Esta entrevista es aplicada por un especialista en reclutamiento de TA. Cada candidato que apruebe los pasos indicados prosigue a la apertura del expediente medico en el cual se realiza bajo su consentimiento la prueba de dopping¹⁰, una vez aprobada prosiguen a la segunda entrevista, TA es el responsable de coordinar la fecha y hora en la cual se realiza la entrevista con el posible supervisor o jefe inmediato dependiendo del puesto solicitado.

2.1.3 Reclutamiento categoría indirectos

Dentro de la categoría de indirectos se encuentran todos aquellos puestos que no son parte de la transformación de los distintos productos realizados en las plantas, sin embargo, son los responsables de velar y supervisar el producto final y su calidad. Dentro de esta categoría se encuentran puestos como ser: supervisores, instructores, auditores de calidad, digitadores, asistente de mecánico, auxiliar de bodega, empacadores, Clerk de ingeniería, material planner¹¹.

Dependiendo de la exigencia del trabajo se les aplica distintas pruebas para identificar si cuentan con el perfil adecuado. Las plazas como auditores de calidad, instructores, Clerk, supervisores, digitadores, se realiza el siguiente proceso: iniciando con la solicitud de empleo, la prueba de competencias, y seguido por el test OTIS sencillo con la finalidad de medir la capacidad intelectual de los candidatos. Una vez aprobados las pruebas continúan a la entrevista estructurada basada en competencias, aplicada por un reclutador especialista del departamento de TA. Al obtener los resultados de la entrevista aprobándola con puntaje de 12 o más, el candidato pasa a la apertura del expediente médico donde se evalúa la parte física y se realiza la prueba dopping bajo su consentimiento. Culminando el proceso por una segunda entrevista ejecutada por el ³ posible supervisor o jefe inmediato de su área.

Por otra parte, se encuentran las plazas como ser mecánicos, asistente de mecánico, auxiliar de bodega, empacadores, los cuales realizan el mismo proceso de reclutamiento, con el único cambio de la aplicación de la prueba básica de matemáticas la cual evalúa la escritura, lectura, habilidades numéricas, de lenguaje y lógicas (Hanes Brand Ink, 2012). Excluyendo la prueba de inteligencia OTIS Sencillo.

^{10, 11} Ver glosario

2.1.4 Reclutamiento categoría directos

La categoría de directos está conformada por los operarios de costura, moldeo, pad printing¹², operarios de corte. Todos aquellos puestos que tienen contacto directo con la transformación de un producto. A estos puestos se realiza el proceso tradicional de reclutamiento, iniciando con la hoja de solicitud de empleo y seguido por el test de competencias. La única alteración está en los operarios de costura los cuales pasan por una prueba técnica distinta conocida como Skill Sew, en la cual se mide la precisión, el tiempo y calidad que tiene el candidato al momento de costurar. Consta de 5 hojas de ejercicios con distintas formas verticales y horizontales para costurar, tiene una duración de 9 minutos y se aprueba con un mínimo de 170 puntos. El encargado de aplicar esta prueba debe ser un instructor certificado enviado desde la planta de costura.

Por otra se parte se encuentran los operarios de corte, pad printing y moldeo quienes realizan la prueba básica de escritura, lectura, habilidades numéricas y lenguaje. Al aprobar las distintas pruebas siguen a la entrevista estructurada basada en competencias, el examen médico y culminando el proceso con una entrevista de área la cual toma la decisión de su ingreso.

2.1.5 Ingresos

Una vez finalizado todo el proceso de pruebas y entrevistas, se llega a la conclusión del candidato más óptimo el cual es elegido, se procede a la fase de apertura de perfiles, los cuales son completados por parte de Talent Acquisition (TA) departamento que llena un check list el cual se representa en la tabla 2, con todos los papeles necesarios para ser enviados a la planta o al departamento el cual presento la requisita de personal.

Tabla 2- Check list de nuevos ingresos

	Nombre del documento
✓	Fotografía
✓	Cedula de identidad
✓	IHSS
	Tarjeta de salud
	Constancia del trabajo anterior
	2 cartas de referencias
	Antecedentes policiales
	Título académico
N/A	Currículum
	Cuenta de banco
	Pruebas
	Entrevista
	Examen medico

Fuente: Hanes Brand Inc.

La documentación completa (ver anexo 2) incluye: fotografías, fotocopia de cedula, numero de seguridad social, CV (en los casos que aplique), certificados de estudio (en los casos que aplique) y apoyo de apertura de cuenta bancaria (Hanes Brands Inc, 2020). Una vez la documentación es completada se establece la fecha de ingreso al nuevo puesto de trabajo.

3. Capítulo III

3.1 Propuesta de mejora

3.1.1 Pruebas de evaluación complementarias para el proceso de reclutamiento

3.1.2 Antecedentes

El proceso de reclutamiento de Hanes Brand Inc cuenta con diversas evaluaciones dependiendo del puesto al cual se esté aplicando el candidato. En posiciones como supervisores se les aplica una prueba de valores. Otros puestos como gerencias, jefaturas, pasantías o plazas con mayor demanda administrativa o de ingeniería se realizan pruebas como Gordon (personalidad y valores). Luego se encuentran plazas como operarios, auxiliar de bodega, auxiliar de suministros, mecánicos, material planning, pad printing y todos aquellos que tienen una labor más directo con el producto que no cuentan con una evaluación en la que pueda detectar sus rasgos de personalidad y los valores a los que demuestran mayor prioridad en ellos. Al ser puestos en los cuales existe una alta rotación dentro de la empresa se logró identificar la necesidad de una propuesta de mejora, la cual se basa en la implementación de dos pruebas como ser VALANTI y la prueba de Colores de Luscher.

El cuestionario de Valores-Antivalores VALANTI, tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems. Mide el juicio ante una situación que se le plantea desde el deber ser. El tener que hacer una elección forzosa, lleva a que la persona elija los valores prioritarios para ella e intenta mostrar el sistema de creencias que apoya su posición laboral (Escobar, 1999). Esta prueba tiene un rango de aplicación de nivel educativo mínimo de octavo grado por lo cual sería una buena herramienta que aplicar para todos aquellos puestos que solo requieren un nivel de ciclo común en adelante. Mediante la evaluación se logra tener un panorama acerca de las preferencias valórales de los candidatos, esto beneficiaría a la compañía a poder comparar si las preferencias del candidato van de la mano con los de la empresa o alineados al cumplimiento de tareas, adaptación, armonía en el ambiente, etc. La aplicación de la prueba se presenta en un formato (ver anexo 3) no reutilizable e incluye sus instrucciones. La calificación se realiza de manera sistematizada, utilizando el programa Excel con la hoja Valanti.xls (ver anexo 4), que forma parte de la prueba (Escobar, 1999). Este formato sistematizado facilitaría a la empresa a obtener un perfil de manera más rápida y en el instante.

Dentro de los valores que mide la prueba están los siguientes: valor, rectitud, paz, amor y No violencia. Cada valor está constituido por subconjuntos de cualidades (Escobar, 1999) como también sus antivalores y el significado de cada uno de ellos. Ver tabla 3, donde están determinadas dichas cualidades, antivalores y significado. Dependiendo del puesto al que aplique el candidato se mostraría de mucha utilidad para identificar si es apto o no apto.

Tabla 3: Valores, cualidades, antivalores y significado (VALANTI)

Valor	Cualidades	Antivalores	Significado
Verdad (nivel intelectual)	Veracidad, la curiosidad, el espíritu de investigación, el autoanálisis.	Apatía, Cobardía, Confusión, Debilidad, Decepción, Desconfianza, Desesperación, Desinterés, Desmoralización, Diferencias, Engaño, Escándalo, Falsedad, Hipocresía, Ilegalidad, Indecencia, Indiferencia, Injusticia, Inmoralidad, Irracionalidad.	Trata de encontrar el porqué. ¿Por qué sucede esto? Trata de encontrar una razón. Trata de encontrar la verdad detrás de las cosas: ¿por qué sale humo del fuego? La búsqueda de la verdad es el propósito del intelecto. Cuando el intelecto se desarrolla en su plenitud se logra el valor de la verdad.
Rectitud (Nivel físico)	Obediencia, deber, limpieza, puntualidad, autoayuda.	Abatimiento, Abuso del poder, Apasionamiento, Apatía, Arbitrariedad, Atropellos, Autoritarismo, Avaricia, Burla, Caprichos, Corrupción.	Tiene que ver con lo que hace como tal: actuar. El nivel más elevado que una persona puede alcanzar en su actuar se da cuando lo hace de acuerdo con lo que es bueno y correcto.
Paz (Nivel emocional)	Autocontrol, calma, paciencia, buen humor, optimismo.	Adversidad, Intranquilidad, Arrogancia, Precipitación, Inconstancia, Fanatismo, Rivalidad.	Se alcanza la perfección cuando uno tiene paz. Felicidad con satisfacción y paz. Se alcanza la ecuanimidad
Amor (Nivel Psíquico)	Alegría, amabilidad, cariño, compartir, generosidad, simpatía.	Abandono, Egoísmo, Odio, Olvido, Prejuicio, Hipocresía, holgazanería, Ocio, Descuido, Envidia.	El amor no se debe confundir con una emoción. El amor se encuentra expresado en el carácter en la forma de bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción.
No violencia (nivel espiritual)	Respeto por la vida, amor universal, incapacidad de dañar a	Desconsideración, repugnancia, venganza, violencia, desamor,	Se llega al nivel espiritual de la personalidad cuando se alcanza el amor y la comprensión universal, respetando y amando a todos los

	nada ni a nadie y ecología.	rivalidad, violación.	antipatía,	seres y a todas las cosas del universo.
--	-----------------------------	-----------------------	------------	---

Fuente: Manual de VALANTI

Por otro parte se encuentra el Test de Colores de Luscher, el cual es una prueba proyectiva que trata de conocer los rasgos de la personalidad prominentes a través de la elección de 8 cartas de colores. Dentro de las 8 cartas se encuentran los siguientes colores: verde, rojo, amarillo, violeta, café, negro, blanco y gris. Los cuatro Colores Fundamentales representan necesidades psicológicas fundamentales para el ser humano: Necesidad de Autoafirmación (Verde), Necesidad de Actuar (Rojo), Estabilidad emocional (azul) y Necesidad de Anticiparse (Amarillo) (Mora, 2000). Por ende estos son los que se esperan sean escogidos de primero dentro de la prueba. a preferencia por los colores complementarios Violeta, Café Gris y Negro puede entenderse, respectivamente como indicador de una actitud manipulativa, estresante, sin compromiso o negativa hacia la vida, representando características que normalmente las personas ubicarían un área de baja preferencia o rechazo. (Mora, 2000). En la tabla 4 se detalla el significado de cada color.

Tabla 4: Interpretación de los colores (Luscher)

Color	Interpretación
Azul	Profundidad de sentimiento, deseo de armonía, pasivo, concéntrico, unificador, perspectivo, sensible, estable emocionalmente. Sus aspectos emocionales son: tranquilidad, satisfacción, ternura, amor y afecto.
Verde (Defensividad del yo)	Efecto de estabilidad, solidez, persistencia, perseverancia, conciencia de sí, resistencia al cambio, necesidad de controlar y verificar detalles, análisis crítico y de coherencia lógica. Fisiológico: constante estado de tensión. Su rechazo señala ansiedad por no lograr el reconocimiento esperado y debilidad del yo, baja autoestima, dificultad para tolerar frustraciones.
Rojo (defensa)	Exceso de energía, fuerte excitación, lograr éxito, impulso de vencer, poder activo. El rechazo señala: lo percibe como atormentador y lo siente como amenaza (irritabilidad y enojo), desanimo, pasividad, impotencia.
Amarillo (proyección)	Alegría insustancial, relajación, inspiración, redención, alivio, sensación de cambio y desarrollo, liberación, alta creatividad, exagerada ensoñación, elevado optimismo.

	El rechazo señala agitación por consecuencia de la decepción, encierro en sí mismo, alto pesimismo, inhibición y elevada rigidez.
Violeta (transformación)	Personas que creen que todo lo que piensan y desean debe convertirse en realidad. Interés curioso, fascinación sensible y alto grado de erotismo. Fascinación sugestiva y alta probabilidad de ser manipulados, inmadurez, disfunción de identidad. El rechazo señala alto grado de discernimiento crítico, abandono o supresión del deseo de intimidad con otro.
Marrón (corporalidad)	Representa lo sensitivo, hace referencia a sentidos corporales (percepción sensorial de la corporeidad). Se relaciona directamente con el cuerpo y da un indicio a la condición sensorial del estrés. El rechazo indica postergación de necesidad corporales.
Gris (Neutralidad)	Aislamiento, tristeza, modestia e indiferencia. Personas prudentes, buscan compostura y tranquilidad, buscan encajar en el molde que ellos mismos han hecho.
Negro (Negación)	Representa renunciamiento, abandono, coerción, agresividad. Se relaciona con esteticidad, inercia, rigidez y falta de vida.

Fuente: Manual de Luscher

Por medio de los significados de cada color y la preferencia que muestra el evaluado al escoger el orden de las tarjetas se va describiendo cuáles son sus rasgos de la personalidad, identificando si presento rechazo o preferencia al color. Por ende cada situación es diferente.

3.1.3 Descripción de la propuesta

Para llegar a una conclusión de la mejor propuesta de mejora, se realizó el proceso de reclutamiento desde inicio a fin de las distintas plazas, se evaluaron los perfiles con toda la información recabada y se detectó cual sería la información faltante para tener un perfil más completo. Al evaluarlo se logró detectar la falta de una prueba en la cual se pueda medir los valores y la personalidad en puestos directos y algunos indirectos, lo que llevo a la conclusión hacer una muestra de 10 personas dividiéndoles, 5 en el reclutamiento de Choloma y 5 en Villanueva. Se tomo esta muestra con la finalidad de detectar si ambas pruebas serian de utilidad para el proceso de reclutamiento y la manera en que los candidatos responderían a ellas.

Durante la aplicación de las pruebas no se presentó ninguna dificultad, todos los candidatos fueron elegidos voluntariamente y lograron responder a cada una de las pruebas con plena sinceridad, recalcando que los resultados no afectarían en su proceso.

Dentro de las 20 pruebas aplicadas (10 de VALANTI y 10 de test de colores de Luscher) los resultados obtenidos de los candidatos fueron los siguientes:

Candidato: A.M.M.F

Puesto al que aplica: Operario de costura.

Ciudad: Choloma

Valanti

De acuerdo con los resultados obtenidos, el candidato muestra una gran importancia al valor de la paz, por lo que cualidades como calma, concentración, paciencia, satisfacción resultan en él. Por otra parte muestra baja importancia a valores como rectitud y amor, cualidades como compromiso, confiabilidad, deber, cumplir metas, compasión, simpatía, amabilidad y apoyo no son prioridad para él, lo que podría llevar a afectar en el trabajo al no demostrar un gran apego con sus responsabilidades y compañeros de trabajo. Sin embargo, el valor no violencia se cuenta normal lo que le da un balance mostrando aprecio por la justicia.

Test de colores de Luscher

Según los resultados obtenidos, el candidato muestra una sobre estimulación lo que lo puede llevar a descargarse de manera impulsiva. Muestra una gran tendencia a creer que recibe menos de lo que merece y que no hay nadie en quien pueda apoyarse, lo que lo lleva a crecer su tensión. Esta falta de comprensión lo hace sentir que no existe ninguna ligazón afectiva real. Sin embargo el continúa buscando sacar el mejor provecho posible de las cosas.

Impresión

Por medio de los resultados se logra detectar que el evaluado no sería el candidato más optimo, al presentar baja importancia por valores de compromiso, cumplimiento de metas, confiabilidad. Al tener dificultad de realizar lazos con las personas se le dificultaría el trabajo en equipo y acatar ordenes de sus líderes sin demostrarse impulsivo.

Candidato: A.L.D.M

Puesto al que aplica: Operario de costura

Ciudad: Choloma

Valanti

A.L.D.M muestra mayor importancia al valor verdad, les da mayor prioridad a cualidades como veracidad, raciocinio, curiosidad y honestidad intelectual. El valor paz no es tan prioritario, por lo que la parte emocional como la calma, concentración, reflexión, silencio interior es de menos importancia. Sin embargo, los valores como no violencia, amor y rectitud se muestran dentro de lo normal, por lo que se puede deducir que es una persona equilibrada con cualidades como cumplimiento de meta, amor, hermandad, respeto y entre otras, lo que lo llevaran a un buen control en el manejo sus responsabilidades dentro del trabajo y una buena relación con sus compañeros.

Test de colores de Luscher

La evaluada se muestra como una persona que busca hacer valer sus derechos y se opone a cualquier intento de ser influida. Busca demostrar a si misma ya los demás que nada puede afectarle, que es superior a cualquier tipo de debilidad. Refleja que ha vivido algún tipo de desengaño o desilusión en su vida, lo que la ha llevado a demostrar desconfianza y constante vigilancia de las personas que le rodean. Sin embargo, siempre busca reconocimiento y una posición social.

Impresión

Por medio de los resultados, se puede deducir que la evaluada sería un candidato optimo al puesto, ya que muestra prioridad a cualidades como cumplimiento de metas, armonía, hermandad, veracidad, entre otras que se mostrarían de mucho beneficio en el puesto. De acuerdo con su personalidad es alguien que siempre busca sobresalir y está en constante vigilancia de no cometer errores.

Candidato: D.W.O

Puesto al que aplica: Operario de costura

Ciudad: Choloma

Valanti

El candidato D.W.O. muestra mayor importancia al valor amor, por lo que resalta en las cualidades como amabilidad, amistad, apoyo, compartir, tolerancia y perdón. La valoración de la paz no es tan prioritaria para él, por lo que cualidades como calma concentración paciencia y reflexión no resaltan en él. Sin embargo los valores no violencia, rectitud y verdad están dentro de lo normal, por lo que tiene un equilibrio en las cualidades como honestidad intelectual, curiosidad, responsabilidad, cumplir metas, justicia social, hermandad y respeto.

Test de colores de Luscher

El evaluado se muestra como alguien alerta y agudo, busca nuevas vías que le ofrezcan oportunidad de sacar el máximo provecho. Sin embargo, refleja un desequilibrio por falta de satisfacción afectiva, lo que lo lleva a no querer demostrar ser una persona vulnerable y sensible. En ocasiones se siente descomprendido por lo cual lo empuja a buscar nuevas condiciones que le brinden satisfacción.

Impresión

De acuerdo con los resultados de las pruebas, se puede considerar un candidato óptimo para el puesto, al mostrar equilibrio en cualidades como cumplimiento de metas, responsabilidad y resaltar la tolerancia y apoyo. Muestra una personalidad de constante búsqueda de nuevas oportunidades en las que pueda sobresalir y brindarle satisfacción.

Candidato: D.O.P.R

Puesto al que aplica: Instructora Junior

Ciudad: Choloma

Valanti

Según los resultados de la prueba, la evaluada muestra mayor importancia al valor amor, resaltando en ella cualidades como amabilidad, amistad, ayuda, compartir y tolerancia, lo que la podría llevar a facilitarle el trabajo en equipo. El valor paz y verdad no se muestra tan prioritario en ella, le da menos importancia a cualidades como calma concentración, paciencia, veracidad, curiosidad, y honestidad intelectual, por lo que trabajar en un ambiente de mucha presión y poder brindar nuevas ideas se le podría dificultar. Los valores como no violencia y rectitud se muestran dentro de lo normal, cualidades como compromiso, confiabilidad, cumplir metas, unidad humana y justicia muestran un equilibrio.

Test de colores de Luscher

De acuerdo con los resultados, la evaluada se muestra con una personalidad fuerte, buscando influir en las personas que le rodean y oponiéndose a cualquier influencia externa que interfiera en sus decisiones. Muestra dificultad en momentos que sus decisiones no son apoyadas. Muestra un gran interés y entusiasmo por lo insólito y la aventura.

Impresión

De acuerdo con los resultados de ambas pruebas, la evaluada se muestra con una personalidad fuerte, lo que la puede llevar a ser una líder y poder influir en los demás compañeros siendo una buena característica para el puesto de instructora junior. Refleja buen manejo del trabajo en equipo y compromiso al cumplimiento de metas.

Candidato: N.A.A.F.

Puesto al que aplica: Operario de costura

Ciudad: Choloma

Valanti

Según los resultados obtenidos, el evaluado muestra mayor importancia al valor rectitud y no violencia, destaca en cualidades como compromiso, confiabilidad, cumplimiento de metas, responsabilidad, hermandad, justicia social y unidad humana. EL valor verdad no es fundamental para él, cualidades como veracidad, raciocinio, curiosidad y honestidad intelectual no resaltan en él, lo que lo podría llevar a dificultarle aportar nuevas ideas o tener iniciativa en aprender más. Los valores paz y amor se muestran equilibrados por lo tiene un buen manejo de cualidades como cuidado, perdón simpatía, tolerancia, concentración, reflexión y satisfacción.

Test de colores de Luscher

De acuerdo con los resultados de la prueba, el evaluado se muestra como una persona ansiosa ante nuevas oportunidades, muestra rechazo ante algunos compromisos para evitar el rechazo de los demás. Refleja correspondencia controlada, lo que lo lleva a siempre estar rodeado de personas sinceras y ser leal a ellas. Se recrea en todo lo que es de buen gusto, gracioso y sensible.

Impresión

El evaluado se muestra como un candidato optimo, muestra apego al cumplimiento de metas y seguir órdenes. Puede llegar mostrar dificultad en aportar nuevas ideas, lo cual lo puede ir trabajando en el periodo de adaptación.

Candidato: E.S.C.

Puesto al que aplica: Operario de costura

Ciudad: Villanueva

Valanti

Para el evaluado el valor No violencia se muestra por el más importante, por lo que resalta en las cualidades como amor universal, hermandad, justicia social y unidad humana, esto le puede beneficiar a tener un buen ambiente en el trabajo en equipo. En los valores verdad, paz y rectitud refleja cualidades equilibrados, por lo que le da adecuada importancia a la paciencia, concentración, deber, cumplir metas, respeto, responsabilidad, curiosidad, veracidad y honestidad intelectual, todas estas cualidades lo pueden llevar a ser un candidato responsable y apegado al trabajo. El valor amor se muestra con bajo impacto en su vida, cualidades como amistad, ayuda, apoyo, compartir no son importantes para él, esto le puede llevar a una dificultad en el trabajo en equipo.

Test de colores de Luscher

El evaluado muestra una necesidad constante de hacerse valer en sus actividades, busca perseverar en las situaciones de oposición. Sin embargo, refleja un desequilibrio originado por la falta de satisfacción afectiva, lo que se puede complementar con la baja importancia al valor amor, esta insatisfacción lo ha llevado a evitar mostrarse como una persona sensible o demasiado demostrativo, a pesar de ello muestra una tendencia a buscar una solución a sus dificultades.

Impresión diagnóstica

De acuerdo con los resultados de ambas pruebas, el evaluado se muestra como un candidato óptimo para el puesto. Al reflejar cualidades como compromiso a las metas, responsabilidad, deber, entre otros. Y tener una personalidad donde busca solución a los distintos problemas que se le presenten. Sin embargo, puede mostrar una necesidad de reforzar la habilidad de trabajo en equipo, el cual lo puede desarrollar dentro del trabajo.

Candidato: E.N.S.V

Puesto: Operario de costura

Ciudad: Villanueva

Valanti

Para la evaluada E.N.S.V. los valores rectitud y amor son los que más impactan en su vida, resalta en ella cualidades como compromiso, confiabilidad, deber, cumplir metas, respeto, responsabilidad, amabilidad, perdón, simpatía y tolerancia. Los valores paz y verdad no son fundamentales en ella, por lo que les da menos importancia a cualidades como veracidad, curiosidad, honestidad intelectual, paciencia, calma, concentración y calma esto se puede ver reflejado al no querer dar más de lo que se le pide y no lograr aportar nuevas ideas. El valor no violencia está dentro de lo normal, le da adecuada importancia a cualidad como amor universal, hermandad, justicia social, esto se puede reflejar en buen manejo de trabajo en equipo.

Test de colores de Luscher

La evaluada se muestra como una persona activa y desenvuelta, desarrolla frustración ante trabajos lentos. En ocasiones puede creer que es tratada de manera injusta y traicionada, desarrollando en ella una insatisfacción sentimental. A pesar de la insatisfacción permanece firme y busca una escapatoria. Sin embargo, al reflejarse como una persona con baja paciencia, esto la ha llevado a dificultarse comprometerse con nuevos objetivos.

Test de colores de Luscher

De acuerdo con los resultados, la evaluado se muestra como una persona que valora el compromiso y el cumplimiento de metas, sin embargo, ha presentado situaciones difíciles que la han llevado a producir una insatisfacción sentimental que la ha ido afectar en comprometerse a nuevos objetivos. Por ende, en el momento la evaluada no sería el candidato óptimo para ingresar al puesto.

Candidato: M. H.

Puesto al que aplica: Operario de costura

Ciudad: Villanueva

Valanti

Para la evaluada M.H. el valor verdad es el más importante resalta cualidades como veracidad, raciocinio, curiosidad y honestidad intelectual, por lo que dar aportes nuevos en su trabajo se le podría facilitar. El valor amor no es fundamental en ella, la simpatía, amabilidad, amistad, apoyo, compartir, compasión y simpatía no son fortalezas de ella, esto le podría traer problemas al trabajar en equipo. Los valores rectitud, paz y no violencia se encuentran dentro de lo normal,

por lo muestra cualidades equilibradas como ser aprecio, hermandad, justicia social, calma, concentración, reflexión, deber, cumplir metas y respeto estas le pueden ayudar a cumplir con su trabajo y respetar los derechos de quienes la rodean.

Test de Luscher

La evaluada muestra una constante búsqueda de reconocimiento por los demás, impresionar y ser vista como un ideal, llevándola a buscar el éxito. Tiene una mente imaginativa y ansia que le sucedan cosas interesantes. Sin embargo, en ocasiones tiene muy altas expectativas en el ámbito sentimental, lo que le ha producido reservas mentales y una tendencia a aislarse. Estas desilusiones la han llevado a tener una gran necesidad de independencia y perfeccionismo, presentando un gran rechazo a la mediocridad.

Impresión diagnóstica

La evaluada es un candidato óptimo para el puesto, muestra una alta tendencia al perfeccionismo y cumplimiento de metas dos cualidades que se buscan en un operario. Sin embargo se debe reforzar en ella el trabajo en equipo demostrando ser una persona en constante búsqueda de independencia, como trabajar en su autoconcepto y mejorar técnicas de relaciones interpersonales.

Candidato: O. M.V.D.

Puesto al que aplica: Operario de costura

Ciudad: Villanueva

Valanti

El evaluado O.M.V.D muestra mayor importancia a los valores verdad y amor por lo cual resalta en las cualidades como veracidad, raciocinio, curiosidad, honestidad intelectual, amabilidad, simpatía, tolerancia y apoyo, esto lo puede llevar a ser una persona que busca aprender más de lo que se le da y presenta un buen manejo de trabajo en equipo. El valor paz no es prioritario para él, carece de cualidades como calma, concentración, paciencia, y satisfacción. Los valores rectitud y no violencia se encuentran equilibrados, dándole una adecuada importancia a cualidades como amor universal, justicia social, respeto, cumplimiento de metas, deber, responsabilidad y sacrificio.

Test de colores de Luscher

El evaluado pasa en constante búsqueda de aceptación social y causar una buena impresión favorable en las personas que lo rodean, por lo que emplea tácticas para influenciar y obtener un reconocimiento social, esto lo lleva a cumplir con sus compromisos. Sin embargo muestra una insatisfacción sentimental, en ocasiones de no lograr la aceptación, esta insatisfacción lo puede llevar a disminuir su concentración. Sin embargo, busca nuevas condiciones y asociaciones con la esperanza de encontrar satisfacción y paz.

Impresión

De acuerdo con los resultados, el evaluado se muestra como alguien que cumple con sus compromisos y siempre busca dar más de lo que se le pide, estas cualidades lo llevan poder ser aceptado para el puesto. Sin embargo, debe trabajar en la parte emocional y su autoconcepto, para poder tener un mejor manejo de sus emociones y no afectar su concentración.

Candidato: S.Y.A.R

Puesto al que aplica: Operario de costura

Ciudad: Villanueva

Valanti

Los valores verdad y paz resaltan en la evaluada, dándole prioridad a las cualidades como calma, concentración, paciencia, satisfacción, veracidad, raciocinio, curiosidad y honestidad intelectual, lo que le puede favorecer para lograr concentrarse y aprender más de su trabajo. Los valores amor, rectitud no son fundamentales para ella, pone en segundo plano cualidades como amabilidad, amistad, apoyo, tolerancia, simpatía, compromiso, confiabilidad, deber, cumplir metas, responsabilidad y deber, esto le puede afectar en el ámbito laboral mostrándose como alguien desprendida y con baja tolerancia a la presión o trabajo en equipo. El valor no violencia se encuentra dentro de lo normal, dándole adecuada importancia a cualidades como justicia social y unidad humana.

Test de colores de Luscher

De acuerdo con los resultados de la prueba, la evaluada se muestra como alguien que busca constantemente el éxito, sin embargo, el éxito lo basa en como las demás personas la perciben. Exige estigma de los demás como si se tratan de individuos excepcionales. Buscar ser aceptada

y apreciada por sus realizaciones personales y busca luchar contra restricciones y limitaciones lo que le dificulta seguir reglas.

Impresión

De acuerdo con los resultados de ambas pruebas la candidata no sería la persona óptima para el puesto, muestra debilidad para seguir órdenes y cumplir metas, basa todo su éxito en cómo es percibida por los demás por lo que un ambiente con mucha presión le podría afectar. Debe de trabajar en su autoconcepto e inteligencia emocional.

3.1.4 Impacto de la propuesta

De acuerdo con los resultados obtenidos en la muestra de los 10 candidatos, se logró detectar un perfil más completo de las personas aplicando a los puestos de operario de costura e instructor junior, complementando el proceso de reclutamiento. Se logró detectar que candidatos con altos valores como rectitud (cualidades como cumplimiento de metas y responsabilidad), verdad (cualidades como raciocinio, cualidad y honestidad intelectual) y amor (cualidades como amor y simpatía) serían los candidatos óptimos para los puestos. Estos candidatos mostrarían mayor apego al cumplimiento de las tareas que son parte del puesto, aportar más ideas y aprender más sin necesidad de estipulárselos y un buen manejo de trabajo en equipo lo cual se presenta mucho en las plantas.

En el test de colores, el cual busca los rasgos de personalidad, se busca que las personas brinden una mayor orientación por los colores primarios, ya que son todas aquellas personas que buscan el éxito, son asertivas, activas, creativas y demuestran bastante apego a sus obligaciones, se puede ver una descripción más detallada en la tabla 4.

Teniendo claro el perfil que se buscaba en los candidatos y los rangos más importantes en los cual se debía basar la prueba se logró detectar que de los 10 candidatos 3 de ellos no eran adecuados para el puesto, lo que solo podría aumentar la rotación de la planta, ver tabla 5 para los resultados más detallados.

Tabla 5: Resultados de pruebas

Candidato	Apto/ No apto	Motivo
A.M.M. F	No apto	Bajo importancia en el valor rectitud y amor. Dificultad para trabajar en equipo y personalidad impulsiva.
A.L.D.M	Apto	Equilibrio en valores como rectitud, amor, verdad y no violencia. Personalidad resiliente.
D.W. O	Apto	Equilibrio en valores como rectitud, amor, verdad y no violencia. Busca nuevas oportunidades de las adversidades.
D.O.P. R	Apto	Equilibrio en valores como rectitud, no violencia y amor. Demuestra rasgos de liderazgo.
N.A.A.F.	Apto	Equilibrio en valores como rectitud, no violencia, paz y amor. Rasgos de apego y ser leal a sus ideales.
E.S.C	Apto	Equilibrio en valores como no violencia, rectitud, paz, y verdad. Busca lo bueno en la adversidad.
E.N.S. V	Apto	Valores como rectitud y amor resaltan. Equilibrio en el valor no violencia. Persona activa y desenvuelta, busca soluciones a problemas.
M.H.	Apto	Rectitud, paz, verdad y no violencia se encuentran dentro de lo normal. Persona que busca el constante éxito.
O.M.D. V	No apto	Rectitud, no violencia, amor, verdad se encuentran dentro de lo normal.

		Presenta un bajo autoconcepto lo que lo puede llegar a afectar en su rendimiento.
S.Y.A. R	No apta	Valores como rectitud y amor no son fundamentales en ella. Basa el éxito en solo es percibida y que todos sigan sus decisiones sin aceptar consejos.

Fuente: Elaboración propia

Al implementar estas dos pruebas se logrará detallar mejor el perfil del candidato y detectar todas aquellas cualidades y rasgos que beneficiaran en ir disminuyendo la rotación e implementar la cultura de la permanencia dentro de la empresa. Lo cual es uno de los objetivos del reclutamiento. Por tanto es necesario la elección de aplicaciones y herramientas que apoyen la labor, y que ayuden a centrar la búsqueda, a escuchar las conversaciones durante la entrevista que interesen y que sirvan como filtro para ser más eficientes en términos de tiempo y en aproximación de perfil (Rojas, 2010). Al momento de hacer una mala selección del candidato no solo se incrementa la rotación, si no pueden existir perdidas tanto monetarias como de tiempo. El factor humano es el elemento esencial en las organizaciones y la dirección efectiva de este es crucial para el buen funcionamiento de las empresas, si agregamos una gestión ineficiente de sus recursos humanos, los resultados no serán los esperados (Maria Teresa Godinez Rivera, 2012).

Al ser pruebas que se pueden conseguir en línea no son de muy alto costo, sin embargo, existen algunos materiales que se requieren y el tiempo el cual se le debe dedicar, en la tabla 6 y 7 se detalla los gastos que podría llegar a tener y el tiempo que conlleva la aplicación e interpretación.

Tabla 6: Costos monetarios de las pruebas

Producto	Precio
Resmas de papel bond	Lps. 60
Tóner Impresora (6,000 páginas a color y negro)	Lps. 1,800

Caja de bolígrafos	Lps. 49.90
--------------------	------------

Fuente: Elaboración propia

La empresa cuenta con Licenciadas en Psicología por lo cual ya están preparadas para realizar la aplicación e interpretación de las pruebas, lo que evita que sea un salario adicional.

Tabla 7: *Tiempo de aplicación e interpretación de pruebas*

Actividad	Tiempo
Aplicación prueba Valanti	15 minutos
Test de colores de Luscher	5 a 10 minutos
Interpretación de prueba Valanti	15 minutos
Interpretación test de colores de Luscher	15 minutos
Tiempo total:	50 minutos

Fuente: Elaboración propia

4. Capitulo IV

4.1 Conclusión

- Hanes Brand Inc es una empresa transnacional, la cual cuenta con un departamento de reclutamiento bien estructurado. Al ser un campo industrial de gran amplitud facilito la aplicación de todos aquellos conocimientos desarrollados durante la carrera profesional Psicología Industrial. Dentro de los conocimientos aplicados se encontraron los siguientes: aplicación de entrevista basada en competencias, esta entrevista se utilizaba en todos los distintos puestos encontrados dentro de la organización como ser operarios, auxiliares de bodega, auxiliar de suministros, material planning, pasantías, coordinador de recursos humanos, supervisor, instructores, entre otros. Otra habilidad técnica desarrollada en la carrera fue la aplicación de pruebas psicométricas, las cuales fueron implementadas por medio de los test como Otis sencillo, prueba de competencias, test de valores, Gordon (SPV, SIV, PP-IPG), Wonderlic, evaluación de matemáticas y evaluación de inglés. No solo se logró la implementación, al mismo tiempo también la corrección e interpretación de cada prueba para lograr detectar si las personas evaluadas eran aptas a los puestos a los cuales estaban aplicando.
- HBI cuenta con dos departamentos de reclutamiento, uno ubicado en la ciudad de Villanueva y el otro en Choloma, al contar con un manual detallado con los perfiles de los puestos dentro de la organización genera un panorama claro y específico del candidato al cual se está buscando, esto facilita el generar un sentido crítico y analítico al momento de entrevistar y dirigir las preguntas a la búsqueda de la información necesaria. Al mismo tiempo, el proceso de inducción del departamento cuenta con una visita a la planta y a los departamentos administrativos de las empresas para tener un contacto directo con las posiciones y poder detectar detalles como altura, peso, agilidad técnica, rasgos de liderazgo, manejo de trabajo en equipo, buena comunicación, tener una buena vista, poder manejar personal, accesibilidad de horarios, entre otros detalles que se tienen que tomar en cuenta para poder tener al mejor candidato y evitar que la rotación continúe aumentando, problema que se presenta en la actualidad al tener una alta rotación de los colaboradores.

- En el proceso de reclutamiento todos los candidatos pasan por un proceso el cual fue aplicado durante la práctica como ser aplicación de solicitud de empleo, pruebas psicométricas, entrevista, evaluación médica y luego realización del perfil en caso de que el candidato fuera a ingresar. De acuerdo con la posición se les aplica diversos tipos de pruebas psicométricas. Dentro de los puestos salaried (exent y non exent) se logró evaluar candidatos a puestos como coordinadores y pasantías durante la práctica, esto ayudo a poder manejar las pruebas como Gordon, competencias, Wonderlic y Test de inglés, se realizó tanto su aplicación como su interpretación de todas las pruebas, para terminar se realizó la prueba de competencias desarrollada para cada puesto, en las cual se especificaba la pregunta dependiendo de la competencia que se buscaba de acuerdo al perfil del puesto. Para los puestos directos e indirectos se aplicaron las pruebas competencias, test de matemáticas, OTIS y Skill Sew (en caso de ser operarios), todas las pruebas fueron aplicadas e interpretadas para pasar a la entrevista básica de competencias que se utiliza para todos los puestos directos e indirectos. Esto desarrollo habilidades técnicas en el ámbito psicométrico y mayor manejo de la entrevista para desarrollar la detección de habilidades en los distintos candidatos que se evaluaron.
- Al desarrollar un buen manejo de todo el proceso de reclutamiento, tener un amplio conocimiento de las distintas pruebas que son aplicadas a los candidatos y detectar que uno de los más altos problemas dentro de la empresa es la rotación de los colaboradores, se logró concluir que la mejor propuesta de mejora serian dos pruebas las cuales podrían ser aplicadas a los puestos directos e indirectos (siendo los puestos con mayor rotación) donde se logre medir los valores y rasgos de personalidad de cada candidato, para lograr tener un perfil más detallado y analizar si la persona seria apta o no apta para la plaza a la cual está aplicando. Por medio de una muestra de 10 personas que pasaron el proceso de reclutamiento y se les aplico ambas pruebas, se logró detectar que tres de ellas no eran aptas al puesto de acuerdo con la falta de valores y rasgos de personalidad que harían mostrar más adherencia a las tareas que forman parte del puesto. Por ende al ser aplicadas podría beneficiar a la empresa a tener colaboradores óptimos a los puestos de trabajo.

4.2 Recomendaciones

4.2.1 Recomendaciones para la empresa

Hanes Brand Inc es una empresa de mucho crecimiento, estructuración y organización. Cuenta con una cultura y clima muy favorable para sus empleados. En el ámbito de su cultura cuenta con valores bien establecidos, buscando el respeto a todos los empleados y rechazando la discriminación ante todo lugar. Sin embargo, a pesar de darle una gran importancia sus valores no cuentan con una prueba establecida para poder evaluar los valores y personalidad de todos los posibles candidatos a formar parte de la empresa en los puestos de las categorías indirectas y directas conformadas por operarios de costura, de corte, auxiliar de bodega, auxiliar de suministro, auditores de calidad, inspectores, mecánicos, entre otros. Por ende es recomendable que agreguen pruebas en las cuales se pueda evaluar dichos puntos para poder tener un mejor perfil de las personas que ingresan y detectar si respetaran y se adaptaran a la cultura que ellos han ido realizando en el transcurso de los años.

4.2.2 Recomendaciones para la institución

Una de las implementaciones de mejora que podría realizar la institución va de la mano con la tecnología, el mundo está en constante avance en la tecnología, los trabajos cada día se convierten más tecnológicos y dejando lo manual atrás. Durante la práctica profesional al ser realizada en el ámbito industrial en el cual la mayoría de las carreras de la universidad están dedicadas se logró detectar la importancia del buen manejo de los programas computacionales, es por ello por lo que se logró llegar a la conclusión que clases como ofimática deberían de tener una mayor importancia y ver a más profundidad los distintos programas computacionales que más se utilizan en el ámbito laboral. Otro punto importante sería colocar las clases en los últimos trimestres para lograr que los estudiantes salgan con la información más fresca y logren destacar en sus prácticas profesionales al tener un buen manejo y conocimiento.

Como segunda recomendación sería de mucho beneficio alargar de la duración de la práctica, al ser una de las principales experiencias laborales el estudiante pasa por un proceso de adaptación al poner todo lo visto en clases en práctica, por ende, sería de mucho beneficio para el estudiante tener más tiempo para conocer a fondo el ambiente laboral y lograr detectar todos los puntos de mejoras que aporte a la empresa. Al mismo tiempo profundizar en las investigaciones para tener propuestas más completas y estructuradas.

4.2.3 Recomendaciones para los estudiantes

A los estudiantes, colegas y de otras carreras, es importante considerar la práctica profesional como una oportunidad de abrir nuevas puertas y adquirir nuevos conocimientos. Entender que no todos los trabajos son como los esperábamos pero todos son caminos de experiencias y proyectos de adaptación los cuales los llevaran a la meta final. Tomar esta oportunidad no solo para incrementar los conocimientos, si no, también realizar nuevos contactos que abrirán las puertas de su futura vida profesional.

Como segunda recomendación pero no menos importante, no permitir que el miedo a equivocarse los detenga, todo humano puede cometer errores, lo importante es entender que esos errores no derrotan si no hacen más fuertes para aprender a no seguir cometiéndolos y ser más cuidadosos en sus labores. Ninguna oportunidad de mejora es mala, es nuestra perspectiva y mentalidad que las convierten en malas, por lo tanto es importante tener la mente abierta y ser resiliente para tener éxito.

Bibliografía


- Corral, F. (2007). *Escuela de Negocios*. Obtenido de Reclutamiento y selección por competencias:
http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf
- Equipo Vertice. (2008). *Selección de personal*. Málaga: Vertice.
- Escobar, O. A. (1999). *Manual VALANTI*. Bogotá: PSEA, Itda.
- FUNDEMAS. (2014). *FUNDEMAS ORG*. Obtenido de <https://www.fundemas.org/noticias-y-publicaciones/noticias-de-socios/187-hanesbrands-encabeza-ranking-de-mejores-empresas-para-trabajar-en-el-salvador-y-la-region>
- Hanes Brand Inc. (2020). *Hanes Brand Inc corporate*. Obtenido de <https://www.hanes.com/corporate>
- Hanes Brand Ink. (Octubre de 2012). Procedimiento de reclutamiento y selección de personal. Villanueva, Honduras.
- Hanes Brands Inc. (2020). Reseña Histórica. Villanueva, Cortes, Honduras. Recuperado el 23 de Enero de 2020
- Maria Teresa Godinez Rivera, J. L. (Diciembre de 2012). *Gestión y estrategia*. Obtenido de <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/81/75>
- Mora, L. M. (2000). *Test de Luscher*. SANTIAGO: LM Consultoría.
- OCC Mundial. (Junio de 2017). Obtenido de OCC Mundial:
<https://www.occ.com.mx/perfiles-laborales/279-planeador-de-materiales-logistica-transportacion-y-distribucion>
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0*. Barcelona: UOC.
- Sosia, & Gordon, L. (2008). *Manual gestión por competencias sosia*. Madrid: TEA Ediciones.

Glosario

1. **Directos:** aquel que está directamente involucrado en la fabricación de un producto terminando que puede asociarse con este con facilidad y que representa un importante costo de mano de obra en la elaboración del producto. (Hanes Brand Ink, 2012)
2. **Exent:** todo aquel colaborador que está exento de ganar horas extras,
3. **Gordon:** integración de 3 tres pruebas PPG-IPG, SPV, SIV las cuales la combinación de los tres ha permitido, mediante diversos análisis y estudios, elaborar un instrumento que integra los rasgos de la personalidad con los valores, y definir mediante análisis factorial varios estilos de comportamiento (Sosia & Gordon, 2008).
4. **Indirectos:** todos aquellos trabajadores que no tienen contacto directo con la transformación de los materiales en productos terminados. (Hanes Brand Ink, 2012)
5. **Job posting (promoción):** se aprovecha el potencial humano, la motivación del personal y está relacionada con la planificación de carreras profesionales (Corral, 2007). Es decir toda aquella promoción interna de colaboradores que cumplan con los requisitos para ascender a distintos puestos.
6. **Material Planner:** encargado de Garantizar la disponibilidad y uso de materiales, evaluando las necesidades, prioridades y requerimientos de producción, emitir y actualizar las órdenes de compra, asegurar fecha de entrega, además controlar el nivel de inventario para dar seguimiento a proyectos. (OCC Mundial, 2017)
7. **Non exent:** todo aquel colaborador que no está exento de ganar horas extras.
8. **Pad Printing:** encargado del grabado de los diseños realizados en placas cubiertas de tinta.
9. **Perifoneo:** sistema basado en instalar bocinas en un automóvil para promocionar y anunciar la necesidad de candidatos para puestos como ser de operarios.
10. **Salaried:** Es todo el personal exento y no exento de horas extras. (Hanes Brand Ink, 2012)
11. **Wonderlic:** prueba de inteligencia general, con la finalidad de medir la capacidad de los individuos de aprender, adaptarse, de solucionar problemas y de entender instrucciones.

Anexos

Anexo 1: Programa Refiere a un amigo




Recomienda un amigo!

Nombre: _____

Numero de empleado: _____


Nombre de tu amigo: _____

****No olvides entregar esta boleta al momento de aplicar****
Horario 7:00 – 7:30 a.m. de Lunes a Viernes



Fuente: Hanes Brand Inc.

Anexo 2: Listado de documentos

 Confecciones del Valle Costura, Moldeo, Corte Jogbra Hanes Choloma Centro de Distribucion LISTADO DE DOCUMENTOS	
INDICACIÓN GENERAL: Por favor presentar los documentos tal y cómo se solicitan en el siguiente listado para evitar devoluciones y atrasos en su expediente.	
Usted presentará sus documentos el día: _____ para la planta: <input type="checkbox"/> CDV Sew <input type="checkbox"/> CBV Corte <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> CDV Moldeo <input type="checkbox"/> Jogbra <input type="checkbox"/> Centro de Distribucion <input type="checkbox"/> Bodega central <input type="checkbox"/>	
DOCUMENTO	INDICACIÓN
Fotografía	3 fotografías tamaño carnet
Cedula de Identidad	3 copias de su cedula de identidad revez y derecho
IHSS	Si usted ya está afiliado: 2 fotocopia de la tarjeta del IHSS Si no está afiliado y/o perdió la tarjeta o afiliación: debera de llevar el documento proporcionado por HBI a las oficinas del IHSS de Villanueva para poder afiliarse. Y fotocopiar revez y derecho la hojita firmada y sellada.
Tarjeta de Salud	Debera de solicita una tarjeta de salud en cualquier clinica, cruz roja o centro medico. Debera de entregar 1 copia de la tarjeta de salud revez y derecho o segun indique el personal de reclutamiento. <i>→ Mínimo 6 meses de vigencia.</i>
Constancia de trabajo anterior	Fotocopia de constancia laboral de los trabajos mencionados en la solicitud de empleo, que refleje el nombre de la compañía, sello, fecha de ingreso y fecha de salida de la empresa. (Sino ha trabajado formalmente no tomar en cuenta este punto)
2 cartas de recomendación	De amigos, elaborada a mano o en computadora, en página de papel bond tamaño carta, que tenga el nombre completo, cedula de identidad, teléfono y firma de la persona que la escribe. (Una carta por cada persona)
Antecedentes Policiales	Original, Este documento se tramita en las Oficinas de la DPI ubicadas abajo del Instituto Centro Tecnico Hondureno Aleman en San Pedro Sula de Lunes a Viernes de 7:00am a 3:30pm y tiene un valor de Lps200. <i>→ Duración 1 año DPI</i>
Título académico	Fotocopia del diploma, título, certificado, constancia o libreta de notas del último grado que cursó. (Sólo uno de estos documentos)
Cuenta de Banco	Debera de llevar documentacion proporcionada por el equipo de reclutamiento al Banco Ficohsa de Zip Buena Vista o Ficohsa de Villanueva para poder aperturar una cuenta planilla. <i>→ hoja original</i>
FAVOR TRAER LOS DOCUMENTOS ORDENADOS SEGUN EL LISTADO	

Fuente: Hanes Brand Inc

Anexo 3: Hoja de Respuesta prueba VALANTI



Cuestionario

Nombre:		Edad:		Sexo:		Hombre		Mujer	
Ciudad:		Empresa:							
Estudios:		Ocupación:		Universitario		Otro:			
Secundaria		Técnico							

Por favor, marque cero, uno, dos o tres puntos en las casillas del centro, según la importancia que usted le da a cada frase en su vida personal. Las únicas opciones de respuesta son: **3-0**, **0-3**, **2-1**, **1-2**. Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3.

1	Muestro dedicación a las personas que amo								
2	Soy tolerante								
3	Al pensar, utilizo mi intuición o "sexto sentido"								
4	Logro buena concentración mental								
5	Normalmente razono mucho								
6	Pienso con integridad								
7	Soy una persona de iniciativa								
8	Doy amor								
9	Me siento en calma								
Segunda parte									
Por favor, marque cero, uno, dos o tres puntos en las casillas del centro, para la frase más inaceptable , según su juicio. El puntaje más alto, será para la frase que indique lo peor. Las únicas opciones de respuesta son: 3-0 , 0-3 , 2-1 , 1-2 .									
Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3.									
10	Irrespetar la propiedad								
11	Ser irresponsable								
12	Caer en contradicciones al pensar								
13	Ser violento								
14	Sentirse presumido								
15	Ser cruel								
16	Pensar con confusión								
17	Decir blasfemias								
18	Crear desigualdades entre los seres humanos								
19	Sentirse inconstante								
20	Pensamientos irracionales								
21	Ostentar las riquezas materiales								
22	Entorpecer la cooperación entre los seres humanos								
23	Odiar a cualquier ser de la naturaleza								
24	Sentirse intranquilo								
25	Tener la mente dispersa								
26	La injusticia								
27	Vengarse de los que odian a todo el mundo								
28	Usar abusivamente el poder								
29	Ser desagradecido con los que ayudan								
30	Cualquier forma de irrespeto								

Anexo 4: Hoja de calificación VALANTI.xls

Auto guardado | valanti excel (3) - Modo de compatibilidad - Excel | Buscar | Comentar

Inicio | Insertar | Dibujar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda

Portapapeles | Fuente | Alineación | Número | Estilos | Celdas | Edición | Ideas | Confidencialidad

Nombre: **AMANDA LAGARES**

Prevalencia de violencia IPV (p=20)	55	74	95	114	133
Prevalencia de violencia IPV (p=30)	63	84	105	126	147
Prevalencia de violencia IPV (p=40)	71	94	117	139	161
Prevalencia de violencia IPV (p=50)	79	104	127	149	171
Prevalencia de violencia IPV (p=60)	87	114	137	159	181
Prevalencia de violencia IPV (p=70)	95	124	147	169	191
Prevalencia de violencia IPV (p=80)	103	134	157	179	201
Prevalencia de violencia IPV (p=90)	111	144	167	189	211
Prevalencia de violencia IPV (p=100)	119	154	177	199	221

Edad: 17 Sexo: F

Cargo: ES

Estudios: SECUNDARIA

1-mar-20

1	2	1	16	1	2
2	1	2	17	3	0
3	2	1	18	3	0
4	3	0	19	1	2
5	1	2	20	3	0
6	2	1	21	0	3
7	1	2	22	2	1
8	1	2	23	2	1
9	1	2	24	0	3
10	3	0	25	1	2
11	0	3	26	3	0
12	1	2	27	0	3
13	2	1	28	3	0
14	1	2	29	1	2
15	2	1	30	1	2

Valor	Verdad	Rectitud	Paz	Amor	No
Prevalencia de violencia IPV (p=20)	55	74	95	114	133
Prevalencia de violencia IPV (p=30)	63	84	105	126	147
Prevalencia de violencia IPV (p=40)	71	94	117	139	161
Prevalencia de violencia IPV (p=50)	79	104	127	149	171
Prevalencia de violencia IPV (p=60)	87	114	137	159	181
Prevalencia de violencia IPV (p=70)	95	124	147	169	191
Prevalencia de violencia IPV (p=80)	103	134	157	179	201
Prevalencia de violencia IPV (p=90)	111	144	167	189	211
Prevalencia de violencia IPV (p=100)	119	154	177	199	221

1-mar-20

Perfil valoral cuestionario VALANTI

Verdad
Rectitud
Paz
Amor
No violencia

Universidad Sergio Arboleda
AMANDA LAGARES

Universidad Sergio Arboleda

Fuente: Test Valanti