

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

FRUIT OF THE LOOM

CONFECCIONES DOS CAMINOS S. DE R.L. DE C.V.

SUSTENTADO POR

VALERIA SOFIA CRUZ MIRANDA

21441177

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

SAN PEDRO SULA, CORTÉS

HONDURAS, C. A.

ABRIL 2020

TABLA DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	III
Resumen ejecutivo	IV
Introducción	VI
1. CAPÍTULO I.....	1
1.1. OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	1
1.1.1. Objetivo general.....	1
1.1.2. Objetivos específicos	1
1.2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	2
1.2.1. Reseña histórica	2
1.2.2. Misión	3
1.2.3. Visión.....	3
1.2.4. Valores.....	3
1.2.5. Organigrama	4
2. CAPÍTULO II	5
2.1. ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA EMPRESA	5
2.1.1. Actividad 1: Actualización de base de datos de empleados en el sistema.....	5
2.1.2. Actividad 2: Actualización de presentación de inducción para nuevas contrataciones.....	6
2.1.3. Actividad 3: Inducción a nuevas contrataciones.	7
2.1.4. Actividad 4: Creación de expedientes de nuevos ingresos.....	7
2.1.5. Actividad 5: Gestión de atención a empleados de planta.	8
2.1.6. Actividad 6: Reclutamiento y Selección.....	12
2.1.7. Actividad 7: Inducción LATAM.	14
2.1.8. Actividad 8: Inducción de Clínica/Enfermería LATAM.....	15
3. CAPÍTULO III.....	17
3.1. PROPUESTA DE MEJORA IMPLEMENTADAS.....	17
3.1.1. Propuesta 1: Inducción LATAM	17
3.2. PROPUESTA DE MEJORA	18

3.2.1.	Propuesta 1: Mejora de proceso de reclutamiento	18
4.	CAPÍTULO IV	21
4.1.	CONCLUSIONES	21
4.2.	RECOMENDACIONES	21
4.2.1.	Recomendaciones para la empresa	21
4.2.2.	Recomendaciones para la institución.....	21
4.2.3.	Recomendaciones para los estudiantes	22
	Referencias:	23
	Glosario de Términos	24
	ANEXOS.....	26
	Anexo 1: Actividad 1: Actualización de base de datos en el sistema.	26
	Anexo 2: Actividad 2: Actualización de presentación de inducción para nuevas contrataciones.	26
	Anexo 3: Actividad 3: Inducción a nuevas contrataciones.	27
	Anexo 4: Recursos de pruebas de reclutamiento: Tabla 1	28
	Anexo 5: Recursos de pruebas de reclutamiento: Tabla 2	28
	Ilustración 1 - Organigrama	4

Dedicatoria

Para mis padres por haberme criado en la persona que soy en la actualidad, todos mis logros se los debo a ustedes. Gracias por el apoyo incondicional y los sacrificios que hicieron por nuestro bien.

Los amo.

Resumen ejecutivo

La practica profesional realizada en la empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V., tiene como objetivo poner en ejecución todos los conocimientos adquiridos durante los años de la carrera universitaria orientada en Psicología Organizacional. El área donde se realizó la practica profesional fue en el departamento de Recursos Humanos como Coordinador de Gestión Humana, así mismo adquiriendo nuevos conocimientos por medio de la empresa. Durante la primera semana se realizó una pequeña introducción a la empresa, por medio de la inducción donde se presentó la historia y el trabajo de producción que se realiza como objetivo de exportación. Igualmente se realizó un pequeño recorrido por las dos planta de operación con el objetivo de orientarse dentro de todas las localidades donde se mantendría interacciones con otros equipos y departamentos de trabajo. Las actividades que se realizaron durante todo el periodo de practica profesional estuvieron relacionadas con el departamento de Recursos Humanos, específicamente en las áreas de gestión humana, detallándose en la atención a los empleados de planta, el área de reclutamiento y selección, área de contrataciones y el área de responsabilidad social de la empresa. Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. es una compañía de manufactura notoriamente conocido por tener una población grande de empleados y es por esto que la responsabilidad de gestión humana es primordial para el departamento de Recursos Humanos. Dada la situación, trabajar dentro de dicho departamento fue de amplio experiencia, aprendiendo a tratar con distintas situaciones, ya sean contrataciones, renuncias, prestamos, entrevistas de empleados, casos de seguro social, etc.

A lo largo de las diez semanas se amplió el conocimiento en la parte organizacional de la gestión humana. Así mismo validando las políticas y valores de la empresa que han sido implementadas con la mejor eficacia por parte de los colaboradores de la compañía ya que son de gran importancia para el reconocimiento, prestigio y calidad por el cual es conocido desde que comenzaron sus operaciones hace 25 años en Honduras. Igualmente se reconocieron algunos aspecto en los cuales la empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. podría mejorar, las cuales son descritas en el capítulo tres en la propuesta de mejora y la propuesta de mejora implementada que serán de gran beneficio para la organización. La propuesta de mejora en la cual se detalla ampliamente sobre oportunidad

de mejora en la actualización de los materiales que son utilizados en el proceso de reclutamiento y selección, así eliminando el sesgo que se identificó por medio de la observación y análisis. Igualmente la propuesta de mejora ya implementada, conocida como el nuevo programa de inducción a nivel regional de Latinoamérica, el cual fue realizado para construir una estructura definida durante el proceso de inducción en todos los países hispanohablantes. El proyecto se trabajó durante más de un mes ya que su objetivo es integrar la información de todos los países en los cuales Fruit of the Loom está trabajando actualmente. Este consistió de mantener comunicación diaria con el departamento de Recursos Humanos de los demás países, solicitando lo requerido para el programa. Dicha propuesta fue aprobada por el Vicepresidente de Recursos Humanos de Latinoamérica de Fruit of the Loom, así mismo fue implementada con éxito al finalizar la práctica profesional.

Introducción

El presente informe tiene como finalidad demostrar todos los factores relacionados con la practica profesional que se llevó a cabo en la empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. en la ciudad de Villanueva, Cortes. La empresa cuenta con más de dos mil empleados solo en la planta situada en Búfalo, la cual consiste más que todo en operarios de costura. Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. cuenta con dos áreas de recursos humanos, una siendo recursos humanos corporativo y recursos humanos de planta. En el siguiente informe se expondrá la practica profesional realizada en departamento de recursos humanos de planta, la cual consiste primordialmente en la gestión de atención a cualquier empleado que lo necesite, incluyendo incapacidades, constancias, problemas con los empleados, etc.

El propósito de tal trabajo es poder demostrar la implementación de los conocimientos y habilidades que se aprendieron en el transcurso de los años universitarios de la carrera de psicología con orientación industrial en la empresa Confecciones Dos Caminos S. De R.L. de C.V. Al mismo tiempo ayudará a la implementación con más facilidad al mundo laboral, preparándose para cualquier actividad relacionada con recursos humanos cuando se finalice el periodo de la practica profesional.

El informe esta compuesto con cuatro capítulos en los cuales se expondrá con mas detalle las responsabilidades, tareas y propuestas que se establecieron durante el transcurso de la práctica profesional. En el primer capítulo se detallará la reseña histórica de la empresa, al igual que la misión, visión, valores y el organigrama de Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. En el segundo capítulo se detallará con más especificación las actividades realizadas durante el periodo de práctica profesional desde el 13 de enero de 2020 hasta el 27 de marzo de 2020. Siguiendo en el tercer capítulo donde se expondrá las propuestas de mejora que se entregará para el beneficio de la empresa. Por último el cuarto capítulo donde se finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

1. CAPÍTULO I

1.1. OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

1.1.1. Objetivo general

Aplicar con responsabilidad los conocimientos adquiridos durante los años de la carrera de psicología con orientación industrial, que ayudarán de manera eficiente durante el proceso de práctica profesional en la empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V.

1.1.2. Objetivos específicos

- Conocer de manera detallada todas las funciones y actividades realizadas en el departamento de Recursos Humanos.
- Apoyar al departamento de Recursos Humanos con la actualización e implementación de la inducción y contratación de empleados nuevos dentro de la empresa.
- Desarrollar el proyecto de la actualización de base de datos de los empleados en el sistema de la compañía.
- Elaborar una propuesta de mejora para el departamento de Recursos Humanos como beneficio hacia el empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V.

1.2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

1.2.1. Reseña histórica

Fruit of the Loom fue fundada en 1851 por dos hermanos en Rhode Island, EE. UU. B.B y R. Knight Corporation abrieron su primera fabrica y empezaron a producir textiles y prendas de algodón de calidad. Cinco años después, nació la marca Fruit of the Loom, inspirada en las pinturas de frutas creadas por la hija de uno de los clientes de la empresa. La empresa es una de las marcas más antiguas del mundo, incluso mas antigua que Coca-Cola, que la bombilla, y que las humildes bolsas de papel. Con 160 años de experiencia en la fabricación de textiles de calidad, Fruit of the Loom ha crecido hasta convertirse en una de las marcas de ropa más importantes del mundo.

En 2002, Fruit of the Loom fue adquirida por el Berkshire Hathaway Group, presidida por uno de los hombres de negocios mas reconocidos del mundo, el Sr. Warren Buffet. El hecho de formar parte de tal organización, proporciona seguridad económica y unos cimientos solidos sobre los que construir el futuro. Como empresa global con más de 28,000 empleados en todo el mundo, seguimos invirtiendo en nuestra empresa, y también continuamos con nuestra expansión hacia nuevos mercados, esta visión de futuro garantiza que los clientes reciban la calidad y el servicio que esperan de las marcas de ropa mas importantes del mundo. (Loom, 2020)

Las fabricas de Fruit of the Loom se encuentran distribuidas en varios países alrededor del mundo, en esta incluye la empresa de Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. Fruit of the Loom llego a Honduras en 1993, iniciando operaciones en Búfalo, Villanueva, Cortés. Actualmente cuenta con más de diez mil asociados y cuatro plantas de producción, una textilera, un proyecto de biomasa y centro de distribución en las ciudades de Choloma, El Progreso y Villanueva. Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. actualmente cuenta con dos edificios de plantas textiles brindando empleo a más de dos mil colaboradores hondureños y aportante en la economía de nuestro país. (Pineda, 2020)

1.2.2. Misión

Somos un equipo de trabajo comprometido con el mejoramiento continuo de nuestros procesos y sistemas para satisfacer las expectativas de nuestros consumidores en calidad, costo y entrega. A través de un ambiente seguro de trabajo, logramos estabilidad, desarrollo personal y el bienestar de nuestras familias.

Crear productos de alta calidad inspirados en nuestros clientes para enriquecer sus vidas diarias. Haremos esto en todo el mundo actuando con integridad, respeto por la gente y comportándonos como buenos ciudadanos en las comunidades en las que operamos. (Pineda, 2020)

1.2.3. Visión

Una organización capaz de adaptarse a un ambiente cambiante, competitivo mientras mantiene un crecimiento rentable sostenible y el liderazgo en nuestro compromiso a las personas y el ambiente en las comunidades que operamos.

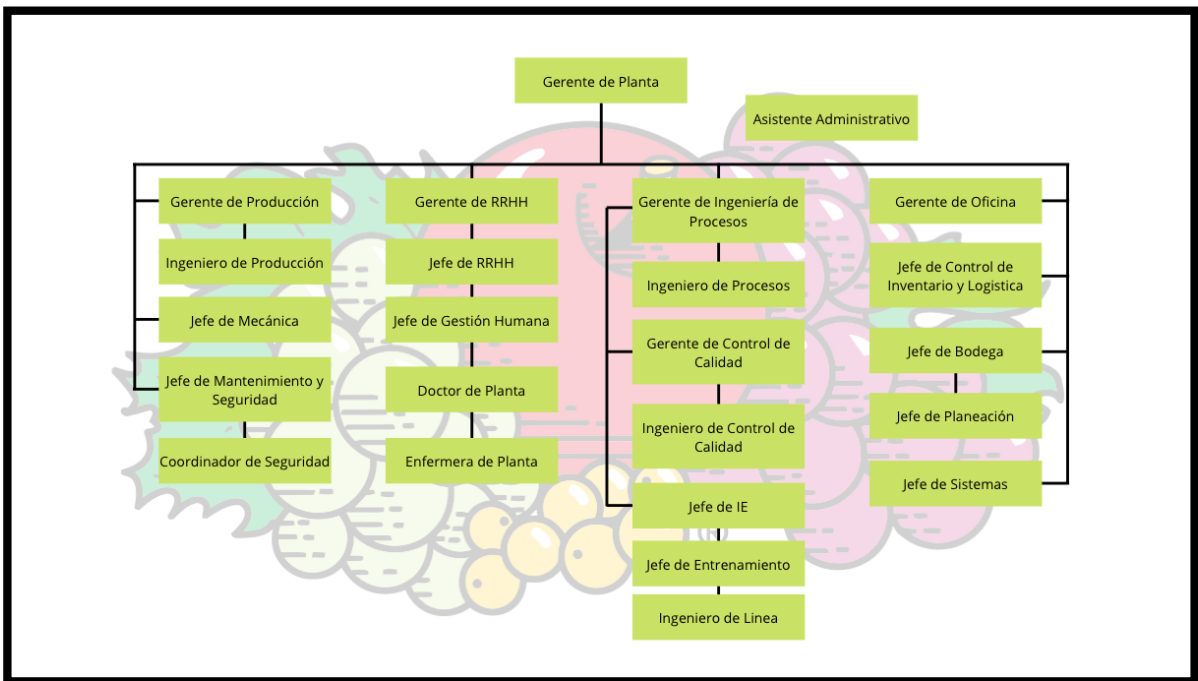
Permaneciendo fieles a nuestros valores y con rentabilidad haremos crecer nuestras marcas hasta ocupar los primeros puestos en cuanto a las cuotas de mercado, convirtiéndonos a la vez en las marcas más apreciadas por los clientes. (Pineda, 2020)

1.2.4. Valores

- Respeto por la gente.
- Integridad.
- Pasión para superar las expectativas.
- La determinación de ganar, pero no a cualquier costo.
- Trabajo en equipo.
- Ciudadanía responsable.
- Hacer que sea divertido. (Pineda, 2020)

1.2.5. Organigrama

1.2.5. Ilustración 1 – Organigrama



Fuente: Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V.

2. CAPÍTULO II

Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. es una empresa reconocida por ser amplia con una gran población de empleados, mayormente compuestos de operarios de costura, operarios de empaque, operarios de calidad, entre otros. El departamento de Recursos Humanos de planta esta orientado a organizar y mejorar el desempeño de los empleados brindando apoyo por medio de diferente funciones. Velamos por la buena implementación de los beneficios que ofrece la empresa a los empleados, se interviene en cualquier conflicto entre compañeros de trabajo, se orienta a los empleados en cualquier consulta al respecto con los funcionamientos de la empresa y actividades que se deben de llevar a cabo.

Algunas de las actividades realizadas durante la practica profesional fueron las siguientes:

2.1. ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA EMPRESA

2.1.1. Actividad 1: Actualización de base de datos de empleados en el sistema.

Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. trabaja con el sistema de base de datos de empleados llamado VisualHUR. La actividad que se realizó es la actualización de la base de datos anteriormente mencionada, editando la información general sobre los colaboradores con el siguiente orden:

1. Nombre completo del colaborador
2. Profesión
3. Estado civil
4. Dirección de residencia actual
5. Número de teléfono
6. Número de emergencia
7. Familiares inmediatos
8. Dependientes de colaborador
9. Información académica
10. Tallas actuales de camisas y gabachas

11. Religión
12. Cargo operacional
13. Datos generales de conyugue

El propósito de dicha actividad es poder mantener la información de los colaboradores actualizada con todo el contenido nuevo que se esta pidiendo. La actualización se llevo a cabo con el apoyo de una practicante de licenciatura de Recursos Humanos de CEUTEC, trabajando mediado turnos matutinos y vespertinos. Dicha actividad se debe realizar en el piso de planta cerca de los puestos de trabajo de los operadores de costura para poder minimizar el tiempo que se resta de producción al estar entrevistando al colaborador. (Anexo 1)

Antes de comenzar dicho proyecto se realizaron entrevistas de prueba, tomando el tiempo que se tardan en cada entrevista con cada trabajador, por operación, por celda y luego por unidad. El tiempo debe de ser cronometrado ya que se debe de reportar al departamento de producción para poder justificar el tiempo no trabajado y como este esta afectando a la meta por hora. Es por esto que se proporcionó una computadora laptop con una mesa rodante para desplazarse con facilidad en el piso de la planta.

2.1.2. Actividad 2: Actualización de presentación de inducción para nuevas contrataciones.

Al momento que se realiza una inducción a cualquier nuevo empleado o practicante se lleva acabo este proceso de capacitaciones por medio de diferentes departamentos como el departamento de Recursos Humanos, departamento de higiene y seguridad industrial, departamento de producción, departamento de mecánica, entre otros. Generalmente la primera inducción es de parte del departamento de Recursos Humanos en la cual se habla sobre la empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. describiendo como inició en Honduras, donde están establecidos, los productos que confeccionan, sus valores fundamentales, códigos de conducta, políticas de la empresa, entre otros temas.

Al ser introducido en el proceso de inducción se tomó la iniciativa de actualizar la presentación ya que no había sido actualizada desde su creación en el año 2006. Esta misma presentación se utilizaba por años con información constantemente repetitiva, desenfocada e

ilustraciones pocas motivadoras. Tal actividad tomo un tiempo de dos días laborales ya que la presentación e información era muy extensa; y fue implementada el día siguiente en la inducción de los nuevos ingresos. (Anexo 2)

2.1.3. Actividad 3: Inducción a nuevas contrataciones.

En el transcurso del año 2019 y 2020, Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. ha tenido un índice de rotación alto y por causa de esto se tuvo que hacer nuevas contrataciones en el nuevo año para poder suplir las vacantes abiertas. La empresa cuenta con un banco de datos de personas que ya cumplieron con los primeros filtros del proceso de contratación y se mantienen en lista de espera para el momento en el cual se necesite contratar a nuevos colaboradores.

En el mes de enero se realizó una contratación de veinte colaboradores, la cual se manejó por medio de una proceso de inducción de manera grupal, dividiéndolos en dos grupos de diez personas. Después de ver como se realizó la presentación y lo que se temas que se deben de tocar, se efectuó la inducción del segundo grupo siempre siguiendo la lista de puntos de referencias que deben explicar de manera extensiva para el beneficio de la empresa y del colaborador. (Anexo 3)

El listado elementos por realizar en el proceso de inducción es el siguiente:

1. Firma de lista de asistencia
2. Presentación de inducción por el departamento de Recursos Humanos
3. Firma de contrato individual
4. Firma de confirmación de copia de contrato
5. Firma de capacitación de 'Principios WRAP'
6. Firma de permiso de pruebas de alcohol y drogas
7. Firma y adición de beneficiarios de seguro de vida.

2.1.4. Actividad 4: Creación de expedientes de nuevos ingresos.

Como última actividad del proceso de contratación por parte del departamento de recursos humanos es la creación de los expedientes de los nuevos colaboradores que están ingresando a la empresa. En este el coordinador de Recursos Humanos se debe de asegurar que el expediente este completo según el listado de documentos que se debe de adjuntar. Este

consiste en todas las firmas de los contratos y documentos que los empleados firmaron en la inducción, documentos de los familiares dependientes y familiares beneficiarios para el seguro de vida. Es muy común que los colaboradores olviden brindar los documentos de sus beneficiarios y hay que exigir que los proporcionen en los siguientes días. Al igual que los antecedentes penales y policiales, los cuales se deben asegurar que estén vigentes ya que estos se vencen después de 6 meses y después del año. Estos son documentos de alta importancia en el expediente por el cual se debe de brindar con la mejor anticipación posible. Al completar los expedientes se deben de enviar a la jefa de Recursos Humanos para la aprobación final y su firma como acto final de contratación de los nuevos colaboradores.

2.1.5. Actividad 5: Gestión de atención a empleados de planta.

En el departamento de Recursos Humanos tienen el deber de atender a los empleados de la planta con cualquier gestión que ellos soliciten. Las siguientes tareas fueron las que se asignaron durante todo el transcurso de la práctica profesional:

1. Consultas de transmites del Instituto Hondureño de Seguro Social:

La empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. es notoriamente conocida por tener una gran población de empleados, y es por esto que se debe mantener un control establecido sobre todas las permisos y tiempos no trabajados. Durante el transcurso de un día laboral, se encuentra un aproximado de 15 personas que solicitan permiso concernientes a el Instituto Hondureño de Seguro Social. Muchos colaboradores de planta solicitan el permiso ya sea por ellos mismos o por su hijo(a), conyugue, madre o padre. A pesar de ello, la empresa solo aprueba el permiso de ausencia con goce de salario cuando la cita al Instituto Hondureño de Seguro Social es perteneciente al empleado asalariado. De esta misma manera es importante recalcar que si el colaborador desea disponer de la atención medica en un consultorio privado, este sería definido como un permiso de ausencia sin goce de salario, lo cual significaría que el empleado pierde un día no trabajado, el beneficio de comida para la siguiente semana y el séptimo día laboral se pagaría proporcionalmente.

Al momento de regresar del medico, el empleado debe de entregar una copia de el recibo de la cita donde esta marcada la fecha, nombre del paciente, nombre del medico, hora de entrada, hora de salida, y sello del medico colegiado. Es aquí donde el coordinador de gestión humana

debe de verificar que todos estos datos estén de acuerdo con el permiso que se solicitó. Se realiza un interrogatorio al empleado, preguntando los datos anteriores para establecer una coherencia, ya que se han presentado casos en el cual el colaborador se encuentra mintiendo sobre el permiso. Al finalizar el interrogatorio se realizan dos copias del recibo de la cita adjuntando el carnet de identificación del empleado, una copia destinado al supervisor de la unidad del empleado. La copia sobrante es utilizada en el departamento de Recursos Humanos, donde se dispone para establecer el tiempo no trabajado, ya sea si es justificado o no justificado en el programa de VisualHUR; así estableciendo si el permiso es con goce o sin goce de salario y establecer que beneficios esta perdiendo por el mismo.

2. Políticas de Puertas Abiertas:

Una de las políticas más importantes para el departamento de Recursos Humanos en Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L de C.V. es la política de puertas abiertas.

La política de puertas abiertas indica que la empresa tiene el deber de asegurar que todos los colaboradores reciban un trato justo e imparcial a través de la comunicación directa y efectiva de sus preguntas, problemas y reclamos. Cuando los problemas surjan, es la política de la empresa resolverlos tan pronto y justo como se pueda. Fruit of the Loom cree que es importante que el empleado sea tratado justamente y reciba la atención correcta a los problemas, quejas y reclamos. La empresa está comprometida a dar un ambiente de trabajo donde la honestidad y la comunicación entre los supervisores y los empleados estén en la práctica diaria. (Fruit of the Loom I. , 2003)

Si alguno empleado se encuentra en el deseo de llevar a cabo este proceso el uso adecuado de la política de puertas abiertas sería el siguiente:

1. Paso 1: Al menos que el supervisor sea parte de una inquietud o problema, debe consultar primero cualquier tipo de inquietud con el supervisor.
2. Paso 2: Si no recibe una respuesta satisfactoria en el Paso 1, o si el supervisor es parte del problema, el empleado deberá tratar ese problema directamente con el Jefe de departamento/Gerente de departamento.
3. Paso 3: Si el problema no es resuelto a satisfacción en el Paso 2, o si el Jefe/Gerente de departamento es parte de la inquietud o problema, el empleado

deberá consultarlo con el Jefe de departamento de Recursos Humanos o su representante.

4. Paso 4: Si el problema no es resuelto satisfactoriamente en el paso 3, o si el Jefe de Recursos Humanos es parte del problema, este deberá ser discutido con el Gerente de Planta o Gerente General de País.
5. Paso 5: Si el empleado siente que el problema necesita otra consideración adicional o si el Gerente en el paso 4, es parte de la inquietud, entonces el problema deberá ser tratado directamente con el Vicepresidente Senior del área o de la Planta. (Fruit of the Loom I. , 2003)

Como se había mencionado anteriormente, el departamento de Recursos Humanos esta involucrado en el proceso de la política de puertas abiertas en el paso numero tres, sin embargo el departamento es responsable de mantener un seguimiento de todo el proceso. El coordinador de gestión humana es responsable de atender al empleado con cualquier duda ya sea mínima o sumamente importante durante todo el proceso.

3. Verificación de derecho a beneficio de alimentación:

La empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. cuenta con el subsidio y beneficio de la comida siendo este el plato sencillo, basado en la asistencia perfecta de la semana inmediata anterior. Este beneficio es personal, no transferible y para consumo de la semana en curso, uno por día. Como parte de la asistencia perfecta este beneficio no será afectado por permisos pagados y/o citas al Instituto Hondureño de Seguro Social. (Fruit of the Loom I. C., 1999)

Los días lunes es cuando se les notifica a los empleados si han perdido el derecho de alimentación ya sea por ausencias sin goce de salario, llegadas tardes o marcación de salida temprana. Si algún empleado llega al departamento de Recursos Humanos a indagar sobre su beneficio, es responsabilidad del coordinador de gestión humana verificar si este beneficio se encuentra efectivo o no. Si el empleado tiene vigente el derecho a la comida se les entregará un pase de autorización de alimentación al empleado, el cual esta firmado y sellado por el coordinador de gestión humana.

4. Reposición de carnet de identificación:

Como beneficio, Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. le hace entrega de carnet de identificación a todo empleado contratado en la compañía. Con el carnet de identificación los empleados deben marcar su entrada y salida de la planta de la empresa. Todo empleado deberá portar su carnet de identificación siempre en un lugar visible ya que cualquier guardia de seguridad, ya sea de la empresa o del parque industrial tiene el derecho de solicitárselo. Si el colaborador pierde dicho carnet deberá notificarle a su jefe y solicitarlo al departamento de Recursos Humanos. (Fruit of the Loom I. C., 1999)

Como se mencionó anteriormente si el empleado ha perdido su carnet de identificación o si su carnet se encuentra dañado debe de solicitarlo al coordinador de gestión humana a primera hora o al final del día laboral. El coordinador de gestión humana debe proceder a anotar el código del empleado si el carnet ha sido extraviado, y si el carnet se encuentra dañado igual se debe anotar el código del empleado así mismo decomisando el carnet viejo. Luego se mandará un correo a la administración del parque industrial solicitando los carnets con los códigos de los empleados. Al final del día estos son entregados al departamento de Recursos Humanos los cuales hacen entrega a los empleados antes de salir de la empresa.

5. Solicitudes de ingreso al parque industrial:

La empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. se encuentra ubicado en el parque industrial ZIP Búfalo, en Dos Caminos, Villanueva, Cortes, Honduras. Este parque está conformado con muchas otras empresas que disponen de sus plantas de operaciones, incluyendo Fruit of the Loom con dos edificios. Velando por la seguridad de todos los empleados que laboran dentro del parque industrial, ZIP Búfalo dispone de normas de seguridad estrictas. El coordinador de gestión humana debe de solicitar el permiso de ingreso de la persona particular a la administración del parque industrial por medio de llamada o correo electrónico.

Con el propósito de tener un control del ingreso de personas que sean empleados, toda persona ajena debe tener previa autorización para poder ingresar a la planta. Se le proveerá una identificación la cual portará en todo momento dentro de la planta. El visitante deberá estar acompañado por un representante de la empresa en todo momento. (Fruit of the Loom I. , 2003)

2.1.6. Actividad 6: Reclutamiento y Selección.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un proceso por el cual las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa para que se encamine a cumplir los objetivos de la empresa. (Rico Ramirez, 2014)

El proceso de reclutamiento y selección dentro de la empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. está conformado por un número de filtros en los cuales se seleccionan solo a los mejores candidatos basándose primordialmente en sus habilidades físicas en sus manos enfocándose en su motor fino.

En el parque industrial ZIP Búfalo, todos los días se realizan reclutamiento y selección ya que hay muchas otras empresas con necesidad de empleados, es por esto que todos los días hay personas alineadas afuera del portón del parque. La administración del parque industrial presta su ayuda al convocar a la cantidad de personas solicitada por la empresa e indican la ubicación de la compañía y el lugar donde deben esperar para ser indicados con mas instrucciones.

Cuando las personas se encuentran afuera de la empresa, el coordinador de gestión humana los ubica en la cafetería del edificio donde se encuentra suficientemente amplio para atender a una gran cantidad de personas. En cada mesa se ubican varios candidatos y se les proporciona una hoja de solicitud de empleo y un bolígrafo para poder llenar la misma. Al finalizar, el coordinador de gestión humana debe recolectarlos todos para continuar en el siguiente paso.

Luego el coordinador procede a explicar que el proceso esta conformado por un número de pruebas de habilidades físicas las cuales consisten de las pruebas asignadas por la empresa: KSP, KSDA y KSDB.

1. KSP:

La prueba KSP es una prueba visual que está conformada por tres cuadros dibujados con líneas de laberintos, los cuales los candidatos deben de seguir solamente con sus ojos. El primer cuadro se utiliza como practica antes de iniciar la prueba. Cada cuadro esta valorado por diez puntos, creando una puntuación total de veinte puntos.

Si el candidato realiza una puntuación mayor de 12 continúa a la siguiente prueba, al contrario se le solicita que se retire ya que no continúa en el proceso de reclutamiento y selección.

2. KSDA:

La prueba KSDA es una prueba que mide el motor fino de cada candidato ya que este es sumamente importante en el labor de un operario(a) de costura. La prueba esta conformada por una tabla con perforaciones y clavos de acero (Anexo 4), la instrucción que se le indica a los candidatos es que deben trasladar los clavos que se encuentran en la parte superior de la tabla a la parte inferior con el menor tiempo posible, trasladando dos clavos al mismo tiempo. La prueba se califica por tiempo con puntuaciones establecidas.

3. KSDB:

La prueba KSDB es similar a la prueba KSDA, su diferencia es que esta mide el motor fino y al mismo tiempo la coordinación mano-ojo en la misma tabla proporcionada anteriormente. La instrucción que se le indica a los candidatos es que deben dar vuelta a todos los clavos utilizando sus dedos con un movimiento de vuelta central con el menor tiempo posible, volteando dos clavos al mismo tiempo. La prueba se califica por tiempo con puntuaciones ya establecidas.

Si el candidato realiza una puntuación de (5 – 5 – 5) o (5 – 5 – 4) continúan en el proceso de reclutamiento y selección y se les proporciona un boleto de ingreso al parque para continuar con las siguientes pruebas el día sábado; si el candidato obtiene un puntuación menor se le solicita que se retiren ya que no continúan en el proceso de reclutamiento y selección.

El día sábado de la semana de reclutamiento y selección se convocan a los candidatos para realizar las pruebas por parte del departamento de entrenamiento. El coordinador de gestión humana debe de estar presente para poder revelar las puntuaciones de la prueba, así mismo retirando a las personas que no califican y también entregando otro pase de ingreso al parque a los candidatos que aplican para la siguiente ronda.

El siguiente proceso de reclutamiento y selección se lleva a cabo por medio de un examen medico físico por parte del doctor de la planta, donde esta examina al candidato para descartar cualquier persona que no sea apta para el ambiente de trabajo. En una planta de producción de manufactura se encuentra con una ambiente muy ruidoso y no es apto para personas con enfermedades respiratorias ya que las prendas se desprenden de tamo lo cual es

involuntariamente respirado por los operarios de costura. El doctor de planta proporciona al departamento de recursos humanos con los resultados de las personas que si son aptas, y los candidatos que deben se deben de retirar ya que no continúan en el proceso de reclutamiento y selección.

Por último los candidatos restantes son convocados a una entrevista estructurada con el Jefe de Gestión Humana, donde se pretende evaluar al candidato por medio de las preguntas solicitada, analizando sus respuestas y comportamiento, sirviendo como el último filtro en el proceso reclutamiento y selección. Los candidatos seleccionados se ingresan al banco de datos de las personas aprobadas para ser contratadas. Cuando la planta de producción se encuentre en necesidad de contratar mas operarios de costura, estos se convocan por medio de llamada para iniciar el proceso de inducción y firma de contrato.

2.1.7. Actividad 7: Inducción LATAM.

Durante el proceso de la actualización de la presentación de inducción para nuevas contrataciones, surgió la propuesta de realizar una inducción de nuevos empleado para la región, así estandarizando el contenido a nivel de Latinoamérica. Esto se llevó a cabo con la supervisión y asesoramiento del Jefe de Responsabilidad Social.

Para dicha actividad se recopiló los programas de inducción de todos los países a nivel regional, estas siendo: Honduras, México, El Salvador, Haití y Puerto Rico. Por medio de esta recopilación se agregaron aspectos generales estandarizados los cuales aplican a todas las plantas de operación de Fruit of the Loom, INC. Manteniendo actualizado a los Gerentes de Recursos Humanos de cada país, se les estuvo mandando avances con las observaciones, sugerencias y correcciones que se aplicaban. Esta actividad se realizó en el transcurso de 3 semanas.

Al finalizar y tener la aprobación unánime de todos los gerentes de Recursos Humanos de todos los países, se prosiguió a trabajar en un manual como guía para los facilitadores que realicen las inducciones para que estén al tanto de donde deben especificar información ya que al ser una inducción estandarizada, se redujeron algunos beneficios específicos que cada país provee.

La inducción se trabajó por medio del programa web ‘Canva’ así obteniendo más accesibilidad para realizar un diseño mas creativo de acuerdo a los estándares de la compañía.

Dentro de la inducción de incluyeron los siguientes aspectos:

1. Reseña histórica de la compañía.
2. Ubicación de las plantas de operaciones de cada país.
3. Organigrama de cada planta de operación por país.
4. Identidad Corporativa (propósito, misión, visión, valores).
5. Código de conducta.
6. Políticas de la empresa.
7. Asistencia.
8. Acciones Disciplinarias.
9. Evaluaciones de Desempeño.
10. Beneficios de la empresa
11. Programa ‘WRAP’
12. ESR (Empresa Socialmente Responsable)

Igualmente de realizó un tríptico introductorio a la compañía, resumiendo la información detallada anteriormente, como parte del programa de inducción regional para los nuevos empleados contratados. Finalmente el proyecto fue aprobado por medio del Vicepresidente de Recursos Humanos de Latinoamérica y comenzará a ser utilizado como programa de inducción a nivel regional a principios del mes de Abril del año 2020.

2.1.8. Actividad 8: Inducción de Clínica/Enfermería LATAM.

Al ver el trabajo realizado para el programa de Inducción LATAM el Vicepresidente de Recursos Humanos de Latinoamérica también solicitó un programa de inducción para el departamento de Clínica/Enfermería, que al igual sea estandarizado a nivel regional.

El programa de inducción del departamento de Clínica/Enfermería fue conformado por los siguientes aspectos:

1. Áreas de la Clínica.
2. Horarios de atención por parte de las enfermeras y doctores.
3. Como realizar una consulta.
4. Como se clasifica el nivel de atención de consultas.

5. Los servicios que brindan.
6. Otras actividades que realizan.
7. Seguro Social.
8. Higiene Personal.

Este programa de inducción también fue revisada y aprobada por todos los Gerentes de Recursos Humanos de cada país que están incorporados en la compañía (Honduras, México, El Salvador, Haití y Puerto Rico). El programa de Inducción de Clínica/Enfermería LATAM, se comenzara a utilizar a principios del mes de Abril del año 2020.

3. CAPÍTULO III

3.1. PROPUESTA DE MEJORA IMPLEMENTADAS

3.1.1. Propuesta 1: Inducción LATAM

3.1.1.1. Antecedentes

Al recibir la inducción de nuevos empleados contratados en la empresa de Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. se observó que se encontraba desactualizada, poco llamativa y muy repetitiva. Es por esto que se tomó la iniciativa de actualizarla a nivel de la planta de operaciones en ZIP Búfalo. Pero al ver en los archivos proporcionados por la empresa, se tomaron en cuenta los programas de inducción que se utilizan en las otras plantas de Fruit of the Loom, inc. situadas en Honduras. Así mismo se proporcionó los programas de inducción de los países de México, El Salvador, Haití y Puerto Rico; distinguiendo que se encontraban muchas similitudes en cada inducción así motivando a crear una sola inducción que se pueda utilizar a nivel de Latinoamérica.

3.1.1.2. Descripción de la propuesta

La propuesta consistió en realizar un programa de inducción que fuera utilizado en todas las plantas de operación localizadas en Latinoamérica, así creando coherencia y estableciendo una identidad corporativa más fuerte. El proyecto fue supervisado por el Jefe de Responsabilidad Social y aprobado por el Vicepresidente de Recursos Humanos a nivel de Latinoamérica.

Para dicha actividad se utilizó el programa 'Canva' para realizar un diseño que sea atractivo y llamativo a las nuevas contrataciones. También se solicitaron fotografías de todos de empleados, plantas y actividades de todos países las cuales se utilizaron en la presentación para crear una inducción que sea integrativa, así creando un sentimiento de pertenencia en cada país.

Cada semana se mandaba un avance nuevo a todos los Gerentes de Recursos Humanos de cada país para tener un acuerdo unánime por parte de cada planta así creando correcciones y mejoras en cada avance presentado. El proyecto no tuvo ningún costo ni gasto por parte de

la empresa ya que solo se requirió de las horas laborales y atención de los involucrados en el proyecto.

3.1.1.3. Impacto de la propuesta

Al implementar este nuevo programa de inducción a nivel latinoamericano, la empresa se beneficiará al no tener que estar realizando inducciones diferentes en cada planta de operaciones de cada país. Ayudará a la empresa fortalecer su identidad corporativa, realizando un sentimiento de pertenencia en cada nueva contratación de personal desde el primer paso al ingresar a la compañía.

Así mismo, si la empresa Fruit of the Loom, inc. decide iniciar otro centro de operaciones en cualquier otro país en Latinoamérica no tendrán que perder horas laborales elaborando un nuevo programa de inducción ya que se le proporcionará inmediatamente al personal de la empresa. El programa de inducción estandarizada ayudaría a el nuevo centro de operación a establecerse de una manera más eficaz.

3.2. PROPUESTA DE MEJORA

3.2.1. Propuesta 1: Mejora de materiales de proceso de reclutamiento

3.2.1.1. Antecedentes

Durante el periodo de la practica profesional una de las actividades realizadas fue atender al proceso de reclutamiento y selección. Este toma mucho tiempo, siendo todo un día laboral, ya que al iniciar el proceso, se convocan cien personas por día. Todo el proceso consta de varios filtros de pruebas en el cual se van descartando a los candidatos y solo seleccionando a los aspirantes con las mejores habilidades y calificaciones. El departamento de Recursos Humanos, específicamente, el Coordinador de Gestión Humana es responsable de aplicar el primer filtro de pruebas: KSP, KSDA y KSDB. Durante el transcurso del proceso se observaron algunos sesgos que influyen negativamente en los resultados de las pruebas de KSDA y KSDB.

Las pruebas KSDA y KSDB se realizan por medio de una tabla de madera con perforaciones y clavos lijados, estos siendo los únicos recursos proveídos (Anexo 4 y 5). Estas pruebas se califican por medio del tiempo, el cual se ve sesgado por la antigüedad de los materiales.

Constan de tres tablas las cuales se distribuyen a los candidatos al azar; una tabla es de color blanco y las restantes tablas son de color café. El sesgo se identificó cuando se observó que los mejores resultados de las pruebas fueron de los candidatos que realizaron su prueba en la tabla blanca, ya que el contraste de los agujeros negros con la superficie blanca beneficia en la precisión al momento de insertar los clavos, al contrario de las tablas cafés, las cuales se observan un poco más desgastadas. El color oscuro no favorece en los resultados ya que se reconoce una dificultad al momento de insertar de nuevo los clavos. Los clavos al igual que las tablas brindan otro sesgo a las pruebas, ya que los clavos pertenecientes a las tablas oscuras se encuentran en un estado desnivelado, causa siendo la desgastes de los mismos. Este desnivel influye significativamente en los resultados ya que al momento en que los candidatos realizan los ejercicios muchos no pueden establecer un sujeción firme en ellas, causando que los clavos caigan al suelo, el cual es una de las causas por el que se podría descartar a un aspirante.

Tabla 1: Pros y cons.

Pros de actualizar los materiales de las pruebas.	Cons de continuar con materiales antiguos.
<ul style="list-style-type: none"> •El proceso sería más rápido ya que se propone conseguir 5 tablas, agilizando el proceso y evaluando más candidatos al mismo tiempo. •Al eliminar el sesgo se esperaría aumentar el número de candidatos aprobados, ya que el material desgastado influye negativamente en los resultados de las pruebas. •Al conseguir tablas blancas, el contraste beneficiará en la precisión de la coordinación de mano y ojo al momento de realizar las actividades de la prueba. •Al agregar clavos ligados al mismo tamaño en toda la tabla beneficiará en la precisión de las actividades de las pruebas. 	<ul style="list-style-type: none"> •El proceso de reclutamiento y selección continuaría siendo un proceso largo ya que los recursos son limitados. •El número de candidatos eliminados continuará siendo alto, ya que los materiales se consideran desgastados creando sesgo en los resultados de las pruebas. •Si las pruebas se siguen realizando en tablas cafés, se estaría aumentando en el sesgo de los resultados. •Los diferentes tamaños de alto de los clavos influyen negativamente ya que causa la constante caída de los clavos durante la evaluación de la prueba, descalificando muchos candidatos de manera injusta.

Fuente: Elaboración propia

3.2.1.2. Descripción de la propuesta

Con el propósito de mejorar el proceso de reclutamiento y selección se propone a la empresa Fruit of the Loom: Dos Caminos S. de R.L. de C.V. que se actualicen los materiales de las pruebas KSDA y KSDB. Esta actualización constaría de la compra de 5 tablas y 600 clavos

nuevos. Las instrucciones y los ejercicios que se utilizan para evaluar y calificar a los candidatos permanecerían igual, la diferencia se manifestaría en los recursos que se proporcionan a los aspirantes, así brindándoles la mejor oportunidad de reflejar los más óptimos resultados.

El costo de la actualización de los materiales de las pruebas de reclutamiento y selección sería en un estimado de 3,000 lempiras, estos incluyendo el costo de las tablas y de los clavos requeridos. La cotización de los materiales se obtuvieron por medio del departamento de mantenimiento de la empresa, los cuales conseguirían los materiales para realizar la actualización. La compra de los materiales requeridos sería por medio del presupuesto asignado al departamento de Recursos Humanos.

3.2.1.3. Impacto de la propuesta

Al implementar estos nuevos materiales a las pruebas de habilidades de motor fino, KSDA y KSDB, esperamos que se reflejen resultados justos y uniformes en cada uno de los tableros proporcionados. Las tablas con superficie blancas ayudarán a los candidatos a reconocer el contraste y diferencia entre el exterior de la tabla y los orificios en los cuales deben insertar los clavos. Así mismo los clavos, que estarán lijados al mismo tamaño, reducirán el número de incidencias por parte de los aspirantes ya que no tendrán un desnivel que les desfavorezcan. Estos beneficios ayudarán a la empresa a reducir el número de personas descartadas en el proceso de reclutamiento y selección así ayudando a crear una base de datos aun más extensa de personas aprobadas.

4. CAPÍTULO IV

4.1. CONCLUSIONES

- Durante la practica profesional se logró realizar un trabajo eficiente dentro de la compañía, cumpliendo con todos los trabajos asignados de manera organizada y eficaz gracias al conocimiento adquirido durante los años de la carrera de psicología.
- Así mismo se logró adquirir conocimiento en el departamento de Recursos Humanos, incluyendo el área de gestión humana, reclutamiento y selección, contratación y responsabilidad social.
- Concluyendo la practica profesional se logró implementar una propuesta de mejora conocida como el nuevo programa de inducción a nivel de Latinoamérica dejando así como beneficio a la empresa para que el proceso de contratación sea más eficiente.
- Igualmente fue creada una propuesta de mejora para actualizar los materiales utilizados en la pruebas de habilidades de motor fino, así mejorando los resultados de los candidatos aplicando a puestos de trabajo dentro de la compañía.
- El proyecto de actualización de base de datos de los empleados en el sistema de la compañía se logro con éxito, siendo renovado para la mejora de atención en la gestión humana.

4.2. RECOMENDACIONES

4.2.1. Recomendaciones para la empresa

A la empresa Fruit of the Loom: Confecciones Dos Caminos S. de R.L. de C.V. se le recomienda requerir de sus futuros practicantes un periodo de practica más largo ya que tres meses es un periodo es muy corto para poder realizar proyectos con mayor impacto para la empresa.

4.2.2. Recomendaciones para la institución

Se le recomienda a la Universidad Tecnológica Centroamericana impulsar a los estudiantes a realizar pasantías antes de la practica profesional ya que esto proporciona una ventaja al

momento de adentrarse al mundo laboral. Cualquier experiencia profesional, ya sea oficial, no oficial, remunerada o no remunerada solo puede ser un beneficio para el estudiante, así mismo creando aun más prestigio a la universidad.

4.2.3. Recomendaciones para los estudiantes

Se le recomienda a los futuros estudiantes a realizar la mayor cantidad de voluntariados/proyectos posibles, ya sean para empresas u organizaciones, estar dispuestos a representar a la universidad de una manera positiva. Al estar representando a la universidad, se logran exponer a un ambiente donde pueden interactuar con otros profesionales, así creando nuevas relaciones y contactos que pueden ser de beneficio en su futuro.

Referencias:

Loom, F. o. (2020). *Corporativo: Sobre Nosotros*. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de Fruit of the Loom: <https://www.fruitoftheloom.es/about>

Pineda, E. (22 de Enero de 2020). Entrevista de Fruit of the Loom. (V. Cruz, Entrevistador)

Fruit of the Loom, I. (13 de Enero de 2003). Políticas de la Empresa. Villanueva, Cortes, Honduras.

Fruit of the Loom, I. C. (Marzo de 1999). Beneficios de la Empresa. Villanueva, Cortes, Honduras.

Rico Ramirez, S. P. (5 de Mayo de 2014). *Reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos*. Recuperado el 9 de Marzo de 2020, de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

ASEINFO. (s.f.). *ASEINFO*. Recuperado el 17 de Abril de 2020, de ASEINFO: VisualHur: <http://www.aseinfo.com.sv/visualhur.html>

WRAP. (s.f.). *Worldwide Responsible Accredited Production*. Recuperado el 17 de Abril de 2020, de WRAP Compliance: <http://www.wrapcompliance.org/sp/12-principles>

Centro de Terapia Amor. (s.f.). Recuperado el 17 de Abril de 2020, de Motor Fino: <http://www.centrodeterapiaamor.com/motor-fino/>

Real Academia Española. (s.f.). Recuperado el 17 de Abril de 2020, de DLE: <https://dle.rae.es/tamo>

KZ gunea. (s.f.). Recuperado el 17 de Abril de 2020, de CANVA: Diseño gráfico para no diseñadores.: <http://e-forma.kzgunea.eus/mod/book/view.php?id=8261>

Real Academia Española. (s.f.). Recuperado el 17 de Abril de 2020, de DLE: <https://dle.rae.es/sesgo?m=form>

Gabriel, L. (3 de Julio de 2019). *blog*. Recuperado el 17 de Abril de 2020, de Identidad Corporativa: <https://rockcontent.com/es/blog/identidad-corporativa/>

Glosario de Términos

- Canva: Es una herramienta de diseño gráfico con una interfaz atractiva y fácil de usar para cualquier persona, un sitio web con diversas funcionalidades en la que puedes diseñar y compartir cualquier contenido con compañeros o clientes. (KZ guinea)
- Identidad Corporativa: Es el conjunto de valores que conforman la visión de mundo de una empresa. (Gabriel, 2019)
- KSDA: Es una prueba de habilidad con el objetivo de medir la velocidad del motor fino. Creado y utilizado por la empresa Fruit of the Loom. (Pineda, 2020)
- KSDB: Es una prueba de habilidad con el objetivo de medir la agilidad y rapidez en los dedos de los candidatos aspirantes. Creado y utilizado por la empresa Fruit of the Loom. (Pineda, 2020)
- KSP: Es una prueba visual, con el objetivo de medir la habilidad sensorial en los candidatos. Creado y utilizado por la empresa Fruit of the Loom. (Pineda, 2020)
- Motor Fino: La habilidad para usar ojos, manos y dedos juntos para lograr una manipulación precisa, que es necesaria para realizar una variedad de actividades diarias. (Centro de Terapia Amor)
- Principios WRAP: Se basan en estándares internacionales generalmente aceptados para el lugar de trabajo, leyes locales y regulaciones laborales e incluye el espíritu o lenguaje de las convenciones relevantes de la Organización Internacional del Trabajo. Los principios abarcan la gestión de los Recursos Humanos, la salud y la seguridad, las prácticas ambientales y el cumplimiento legal, incluyendo importación/exportación, cumplimiento con las aduanas y las normas de seguridad. (WRAP)
- Sesgo: Error sistemático en el que se puede incurrir cuando al hacer muestreos o ensayos se seleccionan o favorecen unas respuestas frente a otras. (Real Academia Española)
- Tamo: Pelusa que se desprende del lino, del algodón o de la lana. (Real Academia Española)

- VisualHUR: Es un software de administración de plantilla que permite agilizar y colaborar en los procesos típicos de un departamento de Recursos Humanos de cualquier tipo de empresa. (ASEINFO)

ANEXOS

Anexo 1: Actividad 1: Actualización de base de datos en el sistema.



Ilustración 2 - Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Actividad 2: Actualización de presentación de inducción para nuevas contrataciones.



Ilustración 3 - Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3: Actividad 3: Inducción a nuevas contrataciones.

Ilustración 4 - Fuente: Elaboración Propia

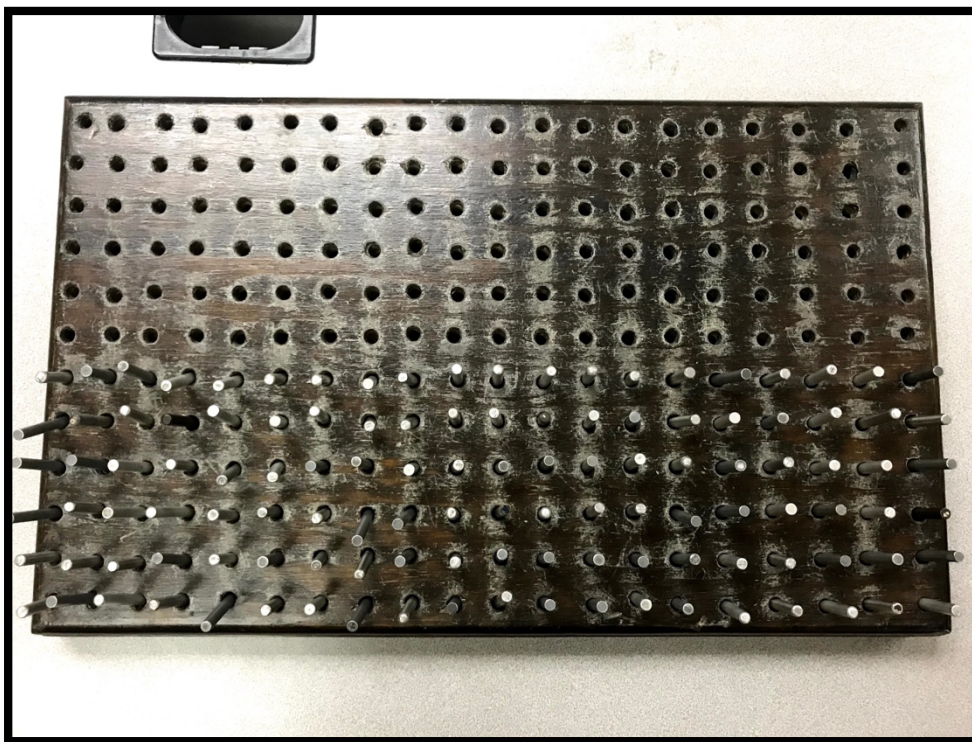
Anexo 4: Recursos de pruebas de reclutamiento: Tabla 1

Ilustración 5 - Fuente: Elaboración Propia

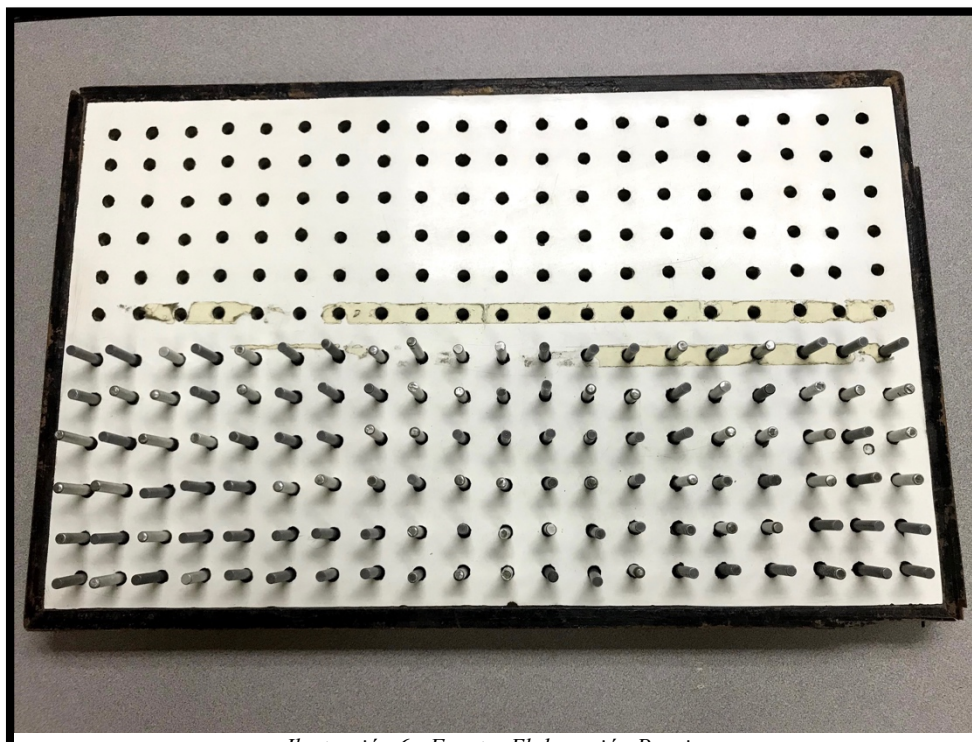
Anexo 5: Recursos de pruebas de reclutamiento: Tabla 2

Ilustración 6 - Fuente: Elaboración Propia