

MODELO DE SEMILLERO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO DE JOVENES

UNIVERSITARIOS

Andrea Lozano Rojas

Universidad de La Sabana

MODELO DE SEMILLERO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO DE JOVENES UNIVERSITARIOS

Resumen

El objetivo del presente artículo, fue diseñar una política de selección y desarrollo de las competencias del talento de los jóvenes universitarios, como estrategia para la creación del semillero de talentos. Se crea una evaluación de desempeño, la cual está basada en las competencias organizacionales y a partir de esa evaluación se puede determinar si los practicantes tienen el conocimiento y las competencias para continuar en CKC e iniciar una carrera al interior de la organización, esta política se crea bajo una metodología de acción – reflexión, dirigida a directivos que requieran desarrollar las competencias de las personas que tiene a su cargo.

Palabras Claves: Semillero, perfil, entrevista, desarrollo de carrera y evaluación de desempeño.

Abstract

The objective of the present article, it was to design a selection politics and development of the competitions of the talent of the university youths, as strategy for the creation of the nursery of talents. An acting evaluation is believed, the one which this based one in the organizational competitions and starting from that evaluation you can determine if the practitioners have the knowledge and the competitions to continue in CKC and to begin a career to the interior of the organization, this politics feels low an action methodology-reflection, directed to directives that require to develop the competitions of people that he/she is responsible for.

Key words: Seed plot, profile, interview, development of race and evaluation of performance.

MODELO DE SEMILLERO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO DE JOVENES UNIVERSITARIOS

A lo largo de este trabajo se realizará un estudio acerca de la creación de un modelo de Semillero de talentos al interior de la multinacional Colombiana Kimberly Colpapel, entendiendo como semillero de talentos la capacidad de atraer, retener y desarrollar el talento de los jóvenes universitarios (Jericó, 2001).

Se define al joven universitario con talento, como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados, es decir que es la materia prima que constituye el talento organizativo. (Jericó, 2001).

“todo lo que hace la diferencia de los profesionales con talento, no es la cantidad de conocimiento, sino la capacidad de aprender y de desaprender lo conocido” (Jericó, 2001). Con lo anterior se puede decir que la aptitud, es decir los conocimientos y las habilidades son un requisito para entrar a una Organización, sin embargo esas aptitudes no son las que crean y caracterizan a los jóvenes universitarios y los profesionales con talento, debido a que es importante ser innovador y emprendedor, es decir tener la habilidad de identificar las necesidades al interior de una Organización y a partir eso crear soluciones innovadoras, las cuales representen utilidades para el negocio.

Con relación a lo anterior se puede definir que la innovación es la capacidad que tienen las personas de cuestionar lo establecido, introducir cambios que proyecten nuevas acciones, las cuales anteriormente no formaban parte de la empresa. (Castresana y Blanco, 1999).

A partir de lo anterior se puede decir que una persona innovadora dentro de una Organización, es aquella que cuenta con competencias emocionales, como lo son la

autoconfianza, integridad, adaptabilidad, orientación al logro de los objetivos, comunicación, influencia, liderazgo, colaboración y trabajo en equipo entre otras. (Jericó, 2001).

Adicionalmente es importante mencionar que el profesional con talento puede alcanzar resultados superiores dentro de una Organización, siempre y cuando esta se lo permita y por ende lo motive, debido a que los resultados se alcanzan a partir de la interacción con los diferentes miembros que hacen parte la Organización.

Así mismo es importante que el joven universitario o profesional con talento, el cual busca ser innovador dentro de una Organización, cuente con el apoyo del jefe inmediato, el cual es un líder dentro de su equipo de trabajo. Entendiendo como líder. (Jakson H, 1998) a la persona que logra que los demás hagan lo que es necesario hacer para conseguir un bien común dentro de la Organización. El líder desafía, alienta, facilita y proporciona un modelo para los empleados. El liderazgo es una relación personal entre el líder y sus seguidores y la prueba final de esta relación se encuentra en las acciones de los seguidores, y su desempeño es un reflejo directo de la capacidad del líder.

Con la base en lo anterior en donde se mencionaron tres aspectos importantes dentro del modelo de semillero, como los son el joven universitario con talento, la Organización la cual permite el crecimiento y desarrollo del talento de los jóvenes que pertenecen a ella y por ultimo el jefe inmediato, el cual cumple un papel de líder o guía del joven dentro de su equipo de trabajo y por ende dentro de la Organización, es ahora primordial hablar del desarrollo de carrera dentro de una Organización como Colombiana Kimberly Colpapel, en donde el Recurso Humano cumple un papel fundamental al interior de la empresa.

Mondoy (2005) habla de la planeación de carrera como un proceso continuo en el que una persona establece metas e identifica los medios para lograrlas, así mismo la planeación de carrera organizacional es un diseño de empleos por una empresa para desarrollar a sus empleados; identificando trayectorias y actividades para sus empleados a medida que estos se

desarrollan. La trayectoria de carrera es una línea flexible de progresión a través de la cual un empleado puede desplazarse durante su estadía en una empresa.

Por lo tanto el desarrollo de carrera es utilizado por las Organizaciones para asegurar que las personas con las calificaciones y experiencias apropiadas estén disponibles cuando se necesiten. El desarrollo de carrera es importante para mantener la fuerza laboral motivada y comprometida, es decir que se beneficia tanto la persona como la organización.

Dentro del desarrollo de carrera se encuentra la doctrina de la empleabilidad, lo que se entiende como: los empleados tienen un compromiso con la empresa mientras están empleados y la empresa asume el compromiso con sus trabajadores de enseñarles nuevas habilidades (Mondoy, 2005).

Lo anterior se puede explicar dentro del modelo de semillero de talentos como un compromiso que tienen los jóvenes universitarios con la Organización de responder con las labores que les son asignadas, innovando y creando procesos para mejorar la forma de hacer las cosas dentro de su equipo de trabajo y así mismo la Organización debe permitirles proponer, participar en actividades, capacitarlos y motivarlos para pertenecer a la empresa.

Al interior de la planeación de carrera debe haber una evaluación de desempeño, la cual debe ser diligenciada tanto por el joven universitario como por su jefe inmediato. La evaluación que es diligenciada por el estudiante será una autoevaluación, donde la persona evalúa sus capacidades e intereses, establece las metas de carrera y planea actividades prácticas de desarrollo. Este proceso de autoevaluación ayuda a que las personas estén concientes de sus fortalezas y debilidades. (Mondoy, 2005).

Adicional a la autoevaluación, es de suma importancia contar con una evaluación por parte del jefe inmediato del joven universitario, esta es una evaluación que mide el desempeño del joven y de esta manera permite al jefe inmediato evaluar las debilidades y fortalezas para así determinar el potencial de la persona.

A partir de lo anteriormente mencionado se puede observar como el semillero de talentos de los jóvenes universitarios, puede ser una herramienta para el desarrollo de carrera de las personas que inician su vida profesional como practicantes dentro de Colombiana Kimberly Colpapel, una multinacional, en la cual el recurso humano es el más valioso al interior de la misma y por ende promueve el crecimiento de sus empleados, proporcionándoles la oportunidad de hacer una carrera dentro de la empresa, a partir de una evaluación de desempeño que se realiza cada año y a través de esta se mide el potencial de los trabajadores y así mismo surgen los programas de capacitación y desarrollo.

¿Cómo se debe realizar el proceso de selección y seguimiento para atraer, retener y desarrollar el talento de los jóvenes Universitarios que ingresan a Colombiana Kimberly Colpapel a realizar su periodo de practica profesional?

Objetivo General

Seleccionar, desarrollar y retener a los mejores estudiantes de las universidades, que se ajusten al perfil de la Organización y así mismo crear a los futuros líderes.

Objetivos Específicos

Elaborar el perfil de las personas que entrarán a realizar la práctica profesional en CKC, a partir del perfil se va a diseñar un proceso de selección para los estudiantes que están interesados en realizar su periodo de práctica al interior de la organización, así mismo se va a hacer un seguimiento, en el cual se va a evaluar el desempeño y el talento de los jóvenes universitarios y por medio de esa evaluación creará un plan de carrera para los practicantes que tengan las competencias organizacionales y puedan continuar en CKC.

MÉTODO

Participantes

Se escogieron a los 20 practicantes que se encuentran realizando el periodo de practica en Colombiana Kimberly Colpapel, en distintas áreas y diferentes ciudades, para realizar el proceso de seguimiento, con el objetivo de definir que personas continúan al interior de la Organización y así mismo identificar la posibilidad de iniciar una carrera profesional dentro de CKC. Adicionalmente definir el número de practicantes que se necesitan para el siguiente semestre y a partir de eso poder crear los perfiles y realizar el proceso de selección.

Instrumento

Para la recolección de la información se utilizo una evaluación de desempeño, la cual la diligencio del jefe inmediato del practicante, el cual estuvo acompañando al estudiante a lo largo de su proceso de aprendizaje. Así mismo el estudiante en practica diligencio una auto evaluación de desempeño, donde el pudo evaluar su comportamiento, resultados y el desempeño que halla tenido durante su practica profesional.

Procedimiento

El procedimiento esta compuesto por cuatro fases: 1. Realizar la evaluación de desempeño de los actuales practicantes, 2. Crear perfil de los nuevos estudiantes en practica que inician el siguiente semestre, 3. Iniciar proceso de selección y finalmente 4. Proceso de inducción para las personas que ingresan en el segundo periodo del presente año.

Se hizo participe del procedimiento tanto a los jefes como a los practicantes de cual era el proceso que se estaba realizando y en cual etapa del proceso se estaba, con el fin de crear una cultura organizacional frente al tema de educar y desarrollar el talento de los practicantes y así mismo tener en el futuro a los lideres de la Organización.

RESULTADOS

Para poder llevar a cabo el modelo de semillero, el cual se propuso para Colombiana Kimberly Colpapel, con el fin de contar con el mejor talento humano dentro de la Organización, se creó una política de semillero, en la cual se encuentra el objetivo de recibir jóvenes universitarios y así mismo la importancia para la organización de formarlos. Con esta política se busca que la persona, la cual va a ejecutar este modelo pueda tener claros aspectos como: la duración del periodo de la práctica, la cual es el primer paso para poder hacer parte del semillero de talentos, las áreas en las que se van a recibir los veinte practicantes para el segundo semestre del presente año, el perfil que requiere tener un estudiante para iniciar un proceso de selección, los pasos para realizar el proceso de selección y como por medio de este se van a evaluar las competencias, conocimientos y habilidades de los estudiantes, el proceso de inducción y socialización de los jóvenes al interior de la organización, el seguimiento el cual incluye las evaluaciones de desempeño y por último el desarrollo de carrera, el cual va de la mano con la evaluación de desempeño, la cual mide las competencias y los intereses de los jóvenes universitarios para continuar su vida profesional en CKC.

Política de Semillero

Objetivo General:

Seleccionar, desarrollar y retener a los mejores estudiantes de las universidades, que se ajusten al perfil de la Organización y así mismo crear a los futuros líderes.

Duración del periodo de práctica:

El periodo de práctica será inicialmente por seis meses, esta es la primera etapa para hacer parte del semillero de talentos y de acuerdo a la evaluación de desempeño,

disponibilidad del practicante y convenio con la Universidad se puede prolongar a un año la práctica, o se puede contratar al joven y este iniciará una carrera dentro de la Organización.

Distribución de los practicantes:

Se recibirán 20 practicantes en Colombia, los cuales serán distribuidos de la siguiente manera: Mercadeo: Fem Care (1), Baby (1), Falmily (1), Recursos Humanos (1) Comunicación (1) Finanzas (2), Logística (1), Comercial (6), Tocancipa (2), PDC (2) y Barbosa (2).

Perfil:

Perfil Deseado

- Nivel de estudios: Estudiantes que se encuentren en último año de carrera.
- Promedio: Mínimo 3.8, que pueda certificar.
- Inglés: Bilingüe.
- Experiencia: mínima de seis meses en una práctica anterior.
- Reconocimientos: haber participado en actividades extracurriculares de la Universidad (Grupos estudiantiles o deportivos).
- Experiencia en otro país para el aprendizaje de un idioma o realización de estudios Universitarios.

Creación del perfil para cada Área (anexo 1)

El jefe inmediato es responsable por crear el perfil de la posición, la cual deberá ser evaluada por una persona de Recursos Humanos.

1. Definir cuál es el objetivo de tener un practicante en el área.

2. Cuales son las tareas que permiten evaluar el desarrollo de la persona al interior de la Organización.

3. Cuales son las competencias que requiere el cargo, los conocimientos técnicos y habilidades, las cuales permitan tener un óptimo desempeño en el área.

Proceso de Selección

Definir las Universidades con las que se va a realizar convenio para recibir practicantes.

Participar en las ferias empresariales de la Universidad y dar a conocer la Organización y la oportunidad de iniciar una carrera profesional, a partir de la práctica profesional.

Enviar a las Universidades los perfiles que se crearon previamente con los jefes de cada área, en la cual se van a recibir practicantes.

Recolectar hojas de vida de estudiantes de último año de carrera.

Realizar assesment Center a los candidatos PRE – seleccionados.

Realizar entrevista con Recursos Humanos (EEC) a los candidatos PRE – seleccionados.

Aplicación de pruebas (Anexo 2).

IPV (Inventario de personalidad de los vendedores)

GMA (Evaluación de grado medio y alto)

DISC (Efectividad persona).

Entrevista Final a los pre seleccionados, esta la realiza Recursos Humanos y el Jefe Inmediato.

Proceso de Inducción

- La inducción durará una semana, durante esta se realizará la presentación general de la compañía, en la que participará cada área.

- Se le presenta a cada practicante su jefe inmediato, el cual es el Coach del practicante, este le mostrara a su alumno cual es su grupo de trabajo y cuales son las personas con las que tendrá mas relación.
- El Coach le dará a conocer a su alumno cuales son sus objetivos y criterios de evaluación dentro de la práctica.
- El jefe inmediato es el apoyo del practicante dentro de la empresa, es la persona que siempre estará pendiente de las preguntas, necesidades y capacitaciones que debe recibir la persona.

Seguimiento

- Cada mes el practicante contestar se le hará llenar un formato de seguimiento al practicante, donde este nos asegure que esta realizando las funciones que indica el perfil. (Anexo 3).
- Cuando el practicante lleve cuatro meses dentro de compañía, se realizará una evaluación de desempeño la cual será diligenciada por el jefe inmediato (Anexo 4), con el fin de evaluar si están claras y alineadas las funciones que esta desempeñando esta persona dentro del área Por medio de este formato se definirá si el practicante tiene el conocimiento y las competencias que se requiere para continuar en CKC.

Desarrollo de Carrera

Las personas que estén realizando su periodo de práctica, pueden hacer parte de las convocatorias internas y cubrir las vacantes, las cuales se crean a partir de las necesidades que surjan en el área, siempre y cuando lleven vinculados a la compañía cinco meses como mínimo y según su desempeño, lo cual incluye resultados y comportamiento.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos, esta investigación, se identifica con los planteamientos de algunos investigadores citados a lo largo de la revisión teórica. De esta manera McFarland, (1996), afirma: “la visión es para una organización, lo que el propósito es para una persona. Para una organización la visión sirve como propósito superior para los miembros de la organización, moviliza a las personas hacia delante, hacia el polo norte, es decir, la verdadera dirección que la gente debe seguir”.

Por ello es necesario establecer una dirección y lograr que las personas se identifiquen con ella y darle la suficiente potencia, de tal manera que se haga realidad sin importar obstáculos. Más aun la visión ayuda a pensar creativamente y a salir de las limitaciones actuales en busca de una nueva dirección y un nuevo conjunto de soluciones (Cruz, 1998).

Con relación a lo anterior el liderazgo se constituye en una fortaleza a desarrollar en el talento humano en las empresas. McFarland, (1996) afirma que el líder debe ser un facilitador para el logro de la excelencia en los otros, debe poseer sensibilidad interpersonal, y la posibilidad de ser coaching de sus colaboradores.

Reforzando lo anterior, Becerra, Ladino y Mateus, (1999), manifiestan que debido a las exigencias y grandes retos que tienen los líderes en sus manos, es indispensable que cuenten con ciertas características, más aun en este momento de globalización y cambios que enfrentan las organizaciones actuales, el líder debe ser un ser integral y holístico lo cual involucra características personales como: autoestima, visión, prospectiva, planeación del tiempo, criterio, toma de decisiones, capacidad en la solución de problemas, calidad, inteligencia emocional, manejo de estrés, habilidades sociales y negociación.

En cuanto a la motivación, Senlle, A. (1997), manifiesta que los trabajadores se sienten auto motivados cuando se dan cuenta de que su actividad voluntaria de mejorar en el

trabajo y su mayor capacidad de aprendizaje es importante para la dirección y es un elemento vital para el éxito de la empresa.

Una alta motivación conduce a un buen nivel de aprendizaje, ya que la motivación esta relacionada con la percepción que el trabajador tiene de lo que le falta para alcanzar lo deseado y de la utilidad que tenga aquello que va ha aprender.

El presente estudio generó aportes y contribuciones importantes para la profesión de la Psicología y la empresa.

De igual manera se amplia el campo de estudio y aplicación de la Psicología Organizacional, ya que el Psicólogo no solo va ha evaluar y ayudar a la adaptación adecuada de la empresa ante nuevos procesos, como en este caso el Semillero de talentos, sino también va ha proporcionar soluciones para la empresa, integrando la parte human al desarrollo organizacional.

Finalmente las organizaciones más competentes, son aquellas que cuentan con el personal talentoso y por ende aquellas donde el talento humano es el recurso más importante. Lo anterior va de la mano con la cultura organizacional, la cual es el patrón de creencias y expectativas compartidas por los integrantes de una organización. Incluye una filosofía, normas y valores comunes. Algunos aspectos de la cultura organizacional están representados por símbolos, héroes, ritos y ceremonias culturales. (Urdaneta, 2005)

(Hellriegel, 2004), La cultura se forma a partir de la misión, las metas, la estrategia para llegar a ellas y la medición, es decir los criterios para medir cuán bien logran las metas las personas, equipos y departamentos.

Dentro del término cultura organizacional es importante mencionar como se mantiene esta dentro de las empresas y por ello hay que 1. Identificar aquello a lo que los directivos y los equipos prestan atención, miden y controlan, 2. Reconocer las formas en que los directivos y los empleados reaccionan frente a una crisis, 3. Desarrollar y aplicar criterios para la

premiación, 4. Utilizar criterios congruentes en el reclutamiento, selección y promociones internas y el despido de la organización y 6. Los ritos, ceremonias y relatos organizacionales.

Lo anterior se puede relacionar con el Semillero, debido a que es un nuevo término y una nueva manera de reclutamiento al interior de Colombiana Kimberly Colpapel; es por eso que antes de iniciar este proceso se tuvo que hacer un análisis de la cultura organizacional de esta empresa y los factores que la mantienen. A partir de ese estudio, se evaluó si la cultura organizacional de Kimberly permite proponer la creación de un semillero de talentos, lo cual implica el ingreso de nuevo personal en forma masiva, con una característica y es que ingresan personas jóvenes, sin experiencia, en calidad de estudiantes, lo cual genera una responsabilidad grande en los jefes inmediatos de estos jóvenes, ya que son las personas encargadas de mostrar y enseñar el mundo laboral a los universitarios.

Relacionando con lo anterior se definió que Colombiana Kimberly Colpapel tiene una “cultura Organizacional emprendedora” (Hellriegel, 2004), lo que se entiende como una cultura que asume riesgos, es dinámica y creativa. Este tipo de cultura reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente y adicional a eso es una cultura que crea los cambios. Es efectiva, lo que significa que ofrece productos nuevos y exclusivos con un rápido crecimiento.

La cultura emprendedora premia la iniciativa individual, la flexibilidad y libertad, así mismo fomenta el crecimiento personal, ya que permite el desarrollo humano a partir de la motivación.

Se puede concluir a partir de lo anterior que CKC tiene una cultura organizacional, la cual permite proponer, innovar y es a partir de esa conclusión que se realiza el semillero, el cual proporcionará una “diversidad cultural”,

La diversidad cultural, (Hellriegel, 2004), brinda beneficios para la empresa, debido a que la diversidad crea estrategias de comercialización más exitosa para diferentes tipos de clientes, mejora la toma de decisiones y habrá mayor innovación y creatividad, en otras

palabras oxigena a la empresa, la forma de hacer las cosas y por lo tanto son ideas nuevas y frescas, en este caso el semillero crea una diversidad cultural y así mismo la heterogeneidad en la cultura, con lo cual se van a generar nuevas propuestas y cambios en la manera de hacer las cosas; es inyectar a la empresa de nuevo talento.

Cuando se habla de diversidad cultural y el ingreso de nuevo personal a la empresa, es importante mencionar la socialización y explicarla brevemente. La socialización organizacional es el proceso sistemático por el cual una organización incorpora los nuevos empleados a su cultura (Hellriegel, 2004), en otras palabras, se refiere a la trasmisión de la cultura, esta la hacen los empleados superiores a los nuevos empleados, proporcionándoles el conocimiento y las habilidades sociales necesarias para desarrollar las funciones y tareas organizacionales con éxito.

(Hellriegel, 2004), la socialización brinda los medios por los que las personas aprenden los aspectos internos de una organización al unirse a ella. Esto incluye aprender valores, reglas procedimientos y normas del grupo de trabajo, de los departamentos y de la organización. En el caso del semillero la socialización se da durante la inducción.

Para finalizar se puede decir que el semillero se puede implementar en una empresa siempre y cuando la cultura organizacional lo permita, es decir que esta sea flexible, innovador y permita el cambio.

Con el semillero las empresas ganan diversidad cultural, es decir que se promueven diferencias de opiniones, manejo de conflictos, cambio en los procesos; todo lo anterior en busca de incrementar la motivación de los empleados y por lo tanto el desempeño de estos, el cual se va a ver reflejado en la producción de la empresa.

Anexo 1**ELABORACIÓN DEL PERFIL****CARGO: ESTUDIANTE EN PRÁCTICA****CIUDAD:****AREA:****JEFE INMEDIATO:****DESCRIPCION DEL CARGO:****RESPONSABILIDADES DEL PRACTICANTE:**

REQUISITOS	OBLIGATORIOS	DESEABLES
CARRERAS IDONEAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO		
COMPETENCIAS		
CONOCIMIENTOS TECNICOS		
HABILIDADES		

Firma del Jefe Inmediato

Anexo 2

Descripción de Pruebas

Nombre de la prueba	Aplicación	Rasgos a medir	Definición	Dimensiones
IPV: Inventario de Personalidad	Evalúa diversos rasgos de personalidad que son de interés para cubrir cargos en ventas y función comercial. La importancia de cada rasgo, dependiera del análisis del puesto.	Receptividad	Evalúa la capacidad adaptativa a situaciones y personas diferentes, el control de si mismo y la tolerancia a la frustración.	1, Comprensión 2, Adaptabilidad 3, Control de si mismo 4, Tolerancia a la frustración
		Agresividad	Apertura de mercados y acción competitiva ante otros productos y mercados.No tiene una matriz negativa.	1, Combatividad 2, Dominancia 3, Seguridad 4, Actividad 5, Sociabilidad

Nombre de la prueba	Aplicación	Rasgos a medir	Aspectos a evaluar	Descripción
Disc: Efectividad personal	Personal profesional o en proceso de selección, permite evaluar el desarrollo y las potencialidades de los candidatos y empleados.	Perfil comportamental	1, Dominancia	Personas que moldean su ambiente desafiando retos y obstáculos. Les gusta obtener resultados inmediatos, resolver problemas y tomar decisiones.
			2, Influencia	Conducta orientada a las relaciones interpersonales, con tendencia a utilizar tácticas de persuasión.
			3, Estabilidad	Son personas calmadas, buenos escuchas, frente a un conflicto brindan alternativas para la solución del mismo. Pueden temer ante la pérdida de estabilidad, cambios imprevistos e impredecibles, debido a que prefieren mantener el equilibrio y la armonía.
			4, Conciencia	Personas que atienden a los detalles; su pensamiento es analítico, son precisos y diplomáticos. Se motivan donde las expectativas son claras, la precisión y la calidad son valoradas.

Nombre de la prueba	Aspectos a evaluar	Descripción
GMA: Evaluación de Grado Medio y Alto	1, Razonamiento numérico	Evalúa los tres componentes, con un grado de exigencia, el cual lo marca el perfil que se crea para un cargo determinado.
	2, Razonamiento verbal	
	3, Razonamiento abstracto	

Anexo 3**Auto evaluación de Desempeño**

Fecha: _____

Nombre del practicante: _____

Área en la que se encuentra: _____

Jefe inmediato: _____

Para CKC es muy importante el programa que se esta iniciando con los practicantes, por esa razón estamos interesados en conocer como se ha sentido usted dentro de la compañía, específicamente dentro de su área de trabajo, con su equipo y jefe inmediato. Con ese fin se ha realizado este formato, el cual pretende darle la oportunidad de evaluar estos tres primeros meses de practica.

1. ¿Cuales han sido las funciones y responsabilidades que ha tenido durante su periodo de práctica?

2. Con relación a las funciones y responsabilidades que usted ha tenido, ¿considera que estas le han permitido tener un conocimiento global del área a la que pertenece?

3. De las actividades realizadas, ¿cual ha sido el valor agregado de estas para su área y equipo de trabajo?

4. A partir de la experiencia que ha tenido con su jefe, nos gustaría que hiciera una breve descripción de las cosas positivas de este, que le han permitido tener un óptimo aprendizaje y desempeño dentro del área

5. Así mismo comente brevemente cuales son los aspectos a mejorar de su jefe inmediato.

6. ¿Esta usted interesado en continuar seis meses mas como practicante al interior de CKC?

Si _____ No _____

Justifique su respuesta:

7. Si su periodo de práctica se prolongara por seis meses más, ¿le gustaría estar en su misma área o por lo contrario le llama la tensión estar en otra?

8. ¿Por que usted tiene las competencias, conocimientos y habilidades, las cuales le permitan continuar dentro de esta compañía?

Muchas Gracias por su Colaboración!!

Anexo 4.**EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA PRACTICANTES****Fecha:** _____**Nombre del practicante:** _____**Área en la que se encuentra:** _____**Jefe inmediato:** _____

Este formato se creó con el propósito de recolectar información pertinente al proceso del estudiante en práctica a su cargo, con el fin de evaluar las competencias, la conducta y los resultados que esta persona ha tenido durante estos cuatro primeros meses.

1. ¿Cuál es el objetivo de tener un practicante en su área?

2. ¿Cuales han sido las funciones y responsabilidades de esta persona dentro del área?

3. Teniendo en cuenta que el programa de Semillero busca potencializar el Talento de los jóvenes Universitarios, nos gustaría que hiciera una descripción de cuales podrían ser las funciones que esta persona debe desempeñar; las cuales permitan generar un aprendizaje global del área y así mismo que se genere un valor agregado para el equipo.

4. Para que un estudiante en práctica realice un excelente desempeño dentro de su área, ¿cuáles cree usted que deben ser las competencias y conocimientos técnicos y carreras idóneas para desempeñar el cargo?

5. A partir de la experiencia que ha tenido con su practicante, comente brevemente cuáles son los aspectos a mejorar de este.

6. Después de haber realizado esta evaluación, ¿considera usted pertinente que el practicante que se encuentra actualmente trabajando en su área, se le debe prolongar su periodo de práctica por seis meses más?

SI _____

NO _____ ¿Por que?

Muchas Gracias por Su Colaboración!!

REFERENCIAS

Arévalo, S. (2002). *Gestión del talento humano* Ed. McGraw – Hill interamericana, S.A., Bogotá
Castresana, J., Blanco, A. (1990).

Hellriegel, D (2004). *Comportamiento Organizacional*. Thomson Editores, México.

Jackson, H., Frigon, L. (1998). *Logrando la ventaja competitiva*. (pp. 43 -63).
Hispanoamericana, S.A., México.

Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento*. Pearson educación, S.A., Madrid.

Mondoy, R. Wayne., Noe, Robert M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*.
(237-247). Pearson educación, México.

Urdaneta, O (2005). *Psicología Organizacional*. (pp. 95-119). 3R Editores, Bogota.