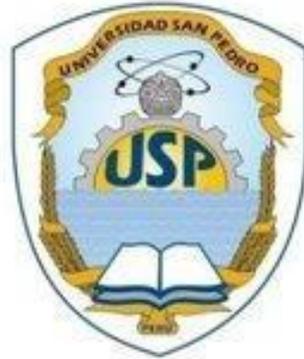


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Optimización en el departamento de recursos humanos en la empresa
Somorex S.A – Lima

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

Autor:

Yoselin Kattya Flores Cruz

Asesor:

CPC. Gilmer Marcelo Doroteo Camones

Barranca – Perú

2018

PALABRAS CLAVE:

Tema	Gestión del talento humano
Especialidad	Recursos humanos

KEYWORDS

Tema	Human talent management
Especialidad	Human Resources

LINEAS DE INVESTIGACIÓN

5. Ciencias Sociales

5.2. Economía y negocios

5.3. Relaciones Industriales

TITULO:

“OPTIMIZACION EN EL DEPARTAMENTO DE RECUROS
HUMANOS EN LA EMPRESA SOMEREX S.A”

TITLE:

"OPTIMIZATION IN THE DEPARTMENT OF HUMAN
RESOURCES IN THE COMPANY SOMEREX S.A"

RESUMEN

Esta investigación es conveniente porque es de utilidad para la organización de estudio. El objetivo principal de este trabajo fue Optimizar el sistema de Departamento de recursos humanos en la empresa SOMEREX S.A; así también se realizó estrategias para lograr una mejor gestión del talento humano lo cual fue beneficioso para la empresa mejorando el desempeño de la empresa Somerex S.A.

Con esta investigación se conoció la situación actual de la empresa Somerex, se analizó como vienen funcionando el Departamento de Recursos humanos, para poder medir el desempeño de los trabajadores.

Para lograr estos objetivos, se optimizo el departamento de recursos humanos lo cual está conformado por 40 colaboradores de diferentes áreas; cuales las funciones comprendieron mejorar el proceso de reclutamiento y selección, inducción y capacitación y por ultimo evaluación del desempeño de los trabajadores. Los resultados demostraron que con un eficiente y eficaz Departamento de recursos lo cual le ayudo a reducir costos de capacitación y contratación de nuevos trabajadores, les fue beneficiosos ya que se aumentó la productividad de la empresa y calidad de la empresa Somerex S.A.

ABSTRAC

This research is convenient because it will be useful for the study organization. The main objective of this work is to Optimize the system of Human Resources Department in the company SOMEREX S.A; In this way, we also carry out strategies to achieve a better management of human talent, which will be beneficial for the company, improving the performance of the company Somerex S.A.

With this investigation we will know the current situation of the company Somerex, we will analyze how the Human Resources Department is working, and thus be able to measure the performance of the workers.

To achieve these objectives, the human resources department was optimized, which is made up of 40 collaborators from different areas; which functions included improving the process of recruitment and selection, induction and training and finally evaluation of the performance of workers. The results showed that with an efficient and effective Department of resources which helped to reduce costs of training and hiring new workers, it was beneficial for them since the productivity of the company and quality of the company Somerex S.A.

INDICE

PALABRAS CLAVE.....	i
TITULO.....	ii
RESUMEN	iii
ABSTRAC.....	iv
INDICE	v
DEDICATORIA	vi
AGREDECIMIENTO.....	vii
1. INTRODUCCION.....	1
2. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	2
2.1. Antecedentes de la investigación	2
3. OBJETIVOS.....	3
3.1. Objetivo general.....	3
3.2. Objetivo específico.....	3
4. FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA	3
4.1. Características	3
4.2. Marco teórico.....	9
5. PROPUESTA	26
5.1. Resumen de solución	26
5.2. Análisis de factibilidad o viabilidad	27
5.3. Presupuesto	29
5.4. Recursos:.....	29
5.5. Cronograma.....	30
6. RESULTADOS	30
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	32
7.1. Conclusiones	32
7.2. Recomendaciones	33
8. REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA.....	34
ANEXOS	35

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a aquellas personas que con su apoyo y comprensión me impulsaron día a día a seguir adelante, a superar las adversidades y los retos de la vida diaria, gracias a mi familia.

AGREDECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y la fortaleza para seguir luchando y lograr mis objetivos.

Agradezco a la Universidad San Pedro, por darme la oportunidad de ser parte de su comunidad y contribuir en mi crecimiento profesional. Aplicar las enseñanzas percibidas e impulsar el desarrollo y crecimiento en el campo profesional.

A mi madre que con sus consejos me incentivan a seguir avanzando en mí que hacer intelectual y laboral.

1. INTRODUCCION

El presente proyecto va dirigido a la empresa SOMEREX el cual tomaremos en cuenta la planta que está ubicada en el Callao dedicado a la exportación de insumos naturales, que son utilizados para agricultura, alimentaria, industria farmacéutica, cosmética y textil.

En el entorno actual cada vez más competitivo y con menores márgenes de error, las empresas buscan estrategias de mejora continua que las haga más competitivas. En este sentido, en los últimos años las empresas se preocupan más por el departamento de recursos humanos, siendo un punto muy importante ya que de ellos depende el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa que se plantea al inicio de operaciones de cada temporada.

El departamento de recursos humanos es uno de los más importantes a medida que la empresa empieza a crecer. Ya que es el responsable de gestión del talento humano con lo que cuenta la empresa, desde el inicio cuando se empieza a reclutar al personal, seleccionarlos y posteriormente la contratación. Ya una vez el personal es contratado se les tiene que hacer el proceso de inducción correspondientemente para que se familiarice con sus labores y compañeros de trabajos, luego se tiene que capacitar al personal, entrenarlos y medir el desempeño que ellos vienen teniendo, y al personal más calificado y talentoso poder ofrecerles beneficios y poder seguir contando con su talento en las filas de la empresa.

En este marco, el objetivo de la presente tesis es desarrollar una metodología que permita a la empresa SOMEREX analizar el desempeño de los trabajadores, identificando los problemas y orientarlos hacia el desarrollo de alternativas de solución mediante el uso de técnicas y herramientas que se aplicaran en el proceso que esta especialidad les brinda a la empresa.

Después de haber realizado la descripción de los factores que limitan el cumplimiento eficiente de los objetivos que persigue la empresa.

2. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

2.1. Antecedentes de la investigación

Las tareas desempeñadas por los Recursos Humanos han ido cambiando a lo largo del tiempo, muy vinculadas con la situación económica y social del momento. A grandes rasgos, podemos mencionar: la revolución industrial, y a principios del siglo XX Elton Mayo demostró que los factores psicológicos y sociológicos afectaban al mundo laboral. En las empresas actuales cada vez tienen más conciencia de la importancia del área de recursos humanos es por ello que se preocupan por la atracción de nuevos talentos, desarrollo de sus talentos de los trabajadores, capacitarlos, crear un buen ambiente de trabajo excelente, que perciban una remuneración justa, al final se contrasta con la evaluación de desempeño que realizan las empresas en la actualidad. Mediante eso poder saber cuáles son sus falencias en su desempeño y poder mejorar posteriormente.

Esta investigación dio lugar en la empresa SOMEREX S.A.; no se está dando un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal con el perfil del puesto que requiere la empresa, no se viene capacitando frecuentemente al personal para potenciar sus habilidad y no se hace evaluación de desempeño de los colaboradores los cuales brinda a la empresa un informe detallado de cuáles son sus debilidades en ciertas funciones que desempeñan, razón por cual se tiene que optimizar el sistema de departamento de recursos humanos, con un proceso de reclutamiento y selección eficiente, y aplicando la capacitación idónea para cada trabajador y al final realizar una evaluación para hacer un feedback de las falencias que vienen teniendo lo cual ayuda a la empresa SOMEREX S.A mejor su desempeño y contar con los mejores talento dentro de la empresa.

Dicha investigación se realizó exclusivamente dentro del Departamento de Recursos humanos en la empresa SOMEREX S.A. A través de un reclutamiento y

selección eficiente captando al mejor talento de acuerdo al puesto requerido, capacitando y entrenando al personal, y al final evaluando su desempeño y si obtuvo los resultados esperados, todo ellos siendo beneficioso para la empresa y aumentando su productividad y alcanzar sus objetivos y metas planteadas al inicio de operaciones.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

“Optimizar el sistema de Departamento de recursos humanos en la empresa SOMEREX S.A”

3.2. Objetivo específico

- Optimizar el reclutamiento y selección del personal en la empresa SOMEREX S.A
- Implementar el sistema de inducción y capacitación del personal en la empresa SOMEREX S.A
- Realizar de evaluación de desempeño del personal en la empresa SOMEREX S.A.

4. FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA

4.1. Características

La empresa “SomereX S.A” fue creada en el año 1945 en el departamento del Callao, como S.A, dedicado a la exportación de insumos naturales. Hoy en día la empresa está posicionada en países del mercado Europeo, EE. UU y de América Latina; con su incursión en la biodiversidad peruana, como fuente de productos naturales activos, aplicados a la agricultura, industria alimentaria, cosmética, farmacéutica, textil y la industria en general. Lo cual transforma en ingredientes,

predominando en sus fórmulas el insumo de origen natural, buscando ser líderes en el desarrollo industrial de productos naturales. Nuestra empresa basa sus actividades empresariales en la producción y comercialización de insumos para industria en polvo para satisfacer a los mercados más exigentes internacionales. En la actualidad la empresa cuenta con plantas propias las cuales lo ubicamos en el Callao y en Arequipa.

4.1.1. Objetivos de la empresa

Afianzar nuestra marca en el mercado nacional e internacional, brindándole a nuestros clientes productos de más alta calidad a los mejores precios, satisfaciendo la demanda del mercado y siempre innovando y ofreciendo productos de más alta calidad.

4.1.2. Justificación

El trabajo de investigación realizado por el colaborador en la empresa SOMEREX S.A., permitió observar de cerca el funcionamiento de la empresa, percibiendo objetivamente las deficiencias existentes dentro del departamento de Recursos humanos. Es por ello que se considera importante optimizar el departamento de recursos humanos lo cual será beneficio para la empresa y poder atraer mejores talentos y potenciar los que ya pertenecen a la empresa, desarrollando sus habilidades y posteriormente haciendo una evaluación de desempeño lo cual servirá para los colaboradores con un feedback entre los colaboradores.

Para llevar a cabo optimización del departamento de recursos humanos se contó con el apoyo total de la gerencia de recursos humanos de la empresa SOMEREX S.A, que ha brindado la apertura necesaria para aplicar los instrumentos de investigación, como la entrevista y las encuestas, dirigidas al personal que labora al personal administrativo. Además, se cuenta con los conocimientos y fuentes de información suficientes que permitirán que el trabajo investigativo sea muy productivo y provechoso.

Directamente los resultados de la optimización del departamento recursos humanos beneficiaran a la empresa SOMEREX S.A como institución y en especial al departamento de Recursos humanos, ya que son los que decidieron y apostaron por la ejecución y supervisión del cumplimiento de los objetivos planteados. Con la participación del personal de la empresa quienes laboran en el área de recursos humanos donde se ejecutará el proyecto.

4.1.3. Generalidades de la empresa

Razón social

EMPRESA SOCIEDAD MERCANTIL DE EXPORTACION SA
(SOMEREX)

Domicilio legal

Av. Argentina Nro. 4065 Callao

A. Características de la administración de la empresa

Podemos mencionar las siguientes:

- **Su Universalidad**

El fenómeno administrativo de la empresa se da en la localidad del Callao de esta forma poder abarcar los nichos de mercados nacionales e internacionales que no están siendo satisfechos y poder nosotros ahí abastecer con nuestros productos de exportación.

- **Su Especificidad**

El tanto en la empresa se analizaron toda la necesidad específica que podía presentarse en los países de EE. UU, Europa y el mercado Latino que es donde hay mayor demanda de nuestros productos, brindándoles productos de calidad.

- **Su Unidad Jerárquica**

En la empresa SOMEREX S.A. se formó con un cuerpo administrativo, desde el Gerente General, Pardo D'Ornellas Manuel Jose, el Gerente Comercial Cesar Camones Sifuentes, Gerente financiero Diego Samanamut Pardave, y el Gerente de Recursos Humanos Carlos del Águila prado.

- **Personal que labora en la Empresa**

Actualmente la empresa SOMEREX S.A cuenta con 120 colaboradores quienes están distribuidos en diferentes áreas los cuales lo conforman funcionarios, personal administrativo, técnicos y operarios.

Misión –Visión – Finalidad y objetivos

Misión:

Brindar alimentos y aditivos alimentarios saludables a consumidores de todo el mundo, por ello buscamos la plena satisfacción de las expectativas de nuestros clientes; a través de la formación y desarrollo de nuestro capital humano orientado al desarrollo familiar, empresarial y nacional permitiéndonos así ser altamente competitivas; generando valor para nuestro colaboradores, clientes, proveedores y accionistas; comprometidos con el medio ambiente y comunidad.

Visión:

Consolidar a SOMEREX S.A. como proveedor referente por la excelencia de nuestros productos y de nuestro servicio dentro de la industria.

Análisis FODA de la empresa

Factores Internos:

a) Fortalezas que tiene la Empresa

- Personal joven y con Habilidades Centralizadas.
- Infraestructura amplia y Moderna.
- Personal identificado con la empresa SOMEREX S.A
- Buena relación con los proveedores
- Capacidad Financiera de Crecimiento.

b) Debilidades de la Empresa

- En el último trimestre demora en el tiempo de entrega de los productos.
- Algunos gastos innecesarios causando costos innecesarios lo cual al fin del trimestre se ve reflejado en disminución de las ganancias

Factores Externos:

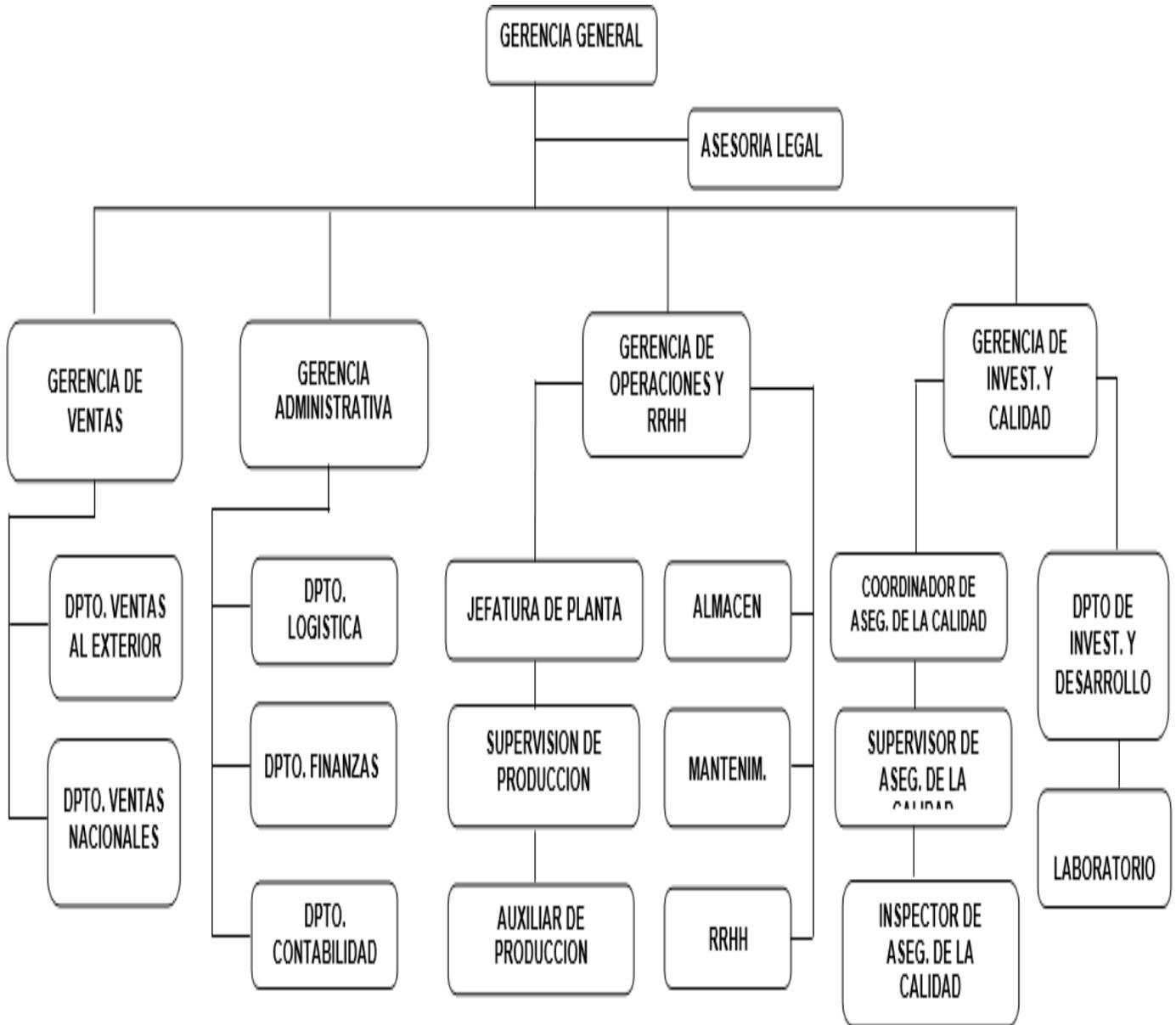
i) Oportunidades de la Empresa.

- Convenios con el mercado Europeo, EE. UU.

ii) Amenazas de una Empresa

- Competencia de otras empresas que ofrecen los mismos productos en precios bajos.
- Asecho de empresas que vienen de otros lugares para promocionar los mismos productos

Organigrama de la empresa SOMEREX S.A



4.2. Marco teórico

Según Dessler y Varela (2011, p. 185). Sustentan que “La capacitación se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para realizar sus labores”.

Las organizaciones son auténticos seres vivos. Cuando logran el éxito, tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir. El crecimiento conlleva una mayor complejidad de los recursos que necesitan para sus operaciones, como aumentar el capital, incrementar la tecnología, las actividades de apoyo, etc. Por otra parte, provoca el aumento en el número de personas y también la necesidad de que éstas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. Así también hace referencias a la selección, capacitación y evaluación de desempeño (...) Manifiesta que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Por ello el reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización. Chiavenato, (2009, p 115).

Así mismo Dessler, y Varela, (2011, p. 35) “Por lo tanto, se refiere a la planeación con miras a cubrir cualquiera o todos los puestos de trabajo futuros de la empresa, desde los trabajadores de mantenimiento hasta el director general”.

Según Werther y Davis, (1992, p. 89). “La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”.

Así también Chiavenato, (2007, p. 8). La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo

trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos.

A. Reclutamiento

Según Dessler y Varela (2011, p. 110). El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimiento que tienen a traer candidatos potenciales cualificados y capaces de cargos en una organización. Básicamente el reclutamiento de personal puede ser interno o externo porque es un sistema de información, mediante el cual se divulga y ofrece al mercado de recurso humano las oportunidades de empleo que pretende cubrir.

Así también Chiavenato, (2007, p. 110). Los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o petición de la dirección. El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro.

Según Martha, (2008, p. 99). Reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empedados. El proceso de selección se considera independiente del reclutamiento.

Según Werther y Davis, (1992, p. 89). Escoger el personal más indicado para determinadas labores, es un factor determinante para el buen funcionamiento de una empresa. Existen diversas fuentes para escoger candidatos que ayudaran a realizar la mejor opción.

A su vez Chiavenato, (2009, p. 115). Manifiesta que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos

potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Por ello el reclutamiento virtual parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización.

La función de reclutamiento comprende los siguientes propósitos:

- Interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.
- Establecer un procedimiento para proveer de candidatos suficientes y de calidad.
- Establecer y mantener actualizado el sistema del banco de candidatos, para prever las necesidades a corto y mediano plazo de movilidad ocupacional, niveles educativos, de empleo, subempleo y calificaciones.
- Establecer una política de reclutamiento: tiempo de obsolescencia, depuración de bolsa de empleo, admisión de familiares de trabajadores y requisitos mínimos de admisión.
- Establecer y mantener actualizado un sistema de información relativo a la localización, costos y efectividad de las fuentes de reclutamiento.

Reclutamiento Externo e Interno

Chiavenato, (2009, p. 120). Reclutamiento interno y externo. En razón de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo. El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización colaboradores para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras. El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el MRH y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal.

Reclutamiento Interno

Según Dessler, y Varela (2011, p. 110). Cuando, existe determinado puesto, la empresa trata de cubrirlo mediante la promoción de sus empleados o transferirlos o aun transferidos con promoción. Puede incluir: Transferencia de personal, promociones de personal, transferencia con promoción de personal o programas de desarrollo de personal.

Chiavenato, (2009, p. 121). Así, mientras que el reclutamiento interno se enfoca en buscar competencias internas para aprovecharlas mejor, el externo se enfoca en la adquisición de competencias externas. El reclutamiento interno aborda a los actuales colaboradores de la organización y el externo se enfoca en los candidatos que están en el MRH. Uno privilegia a los trabajadores actuales para ofrecerles oportunidades mejores, mientras que el otro busca candidatos externos para hacerse de experiencias y habilidades que no existen en la organización en este momento.

Técnicas de Reclutamientos Externos

Según Dessler, y Varela (2011, p. 111). Cuando, habiendo determinado las vacantes, pretende cubrirla con candidatos externos que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas. El reclutamiento externo recae sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o colocados en otras organizaciones, y pueden involucrar una o más de las siguientes técnicas:

- Consulta a base de datos de candidatos que se presentaron en otros reclutamientos.
- Presentación de candidatos por parte de los empleados de la empresa
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones estudiantiles

- Viajes de para reclutamiento en otras ciudades
- Anuncios de periódicos y en revistas
- Internet, portales de empleo, listas de correo, grupo de noticias, anuncios en sitios web

Reclutamiento virtual.

Chiavenato, (2009, p. 123). Es el reclutamiento que se hace por medios electrónicos y a distancia a través de internet, la cual ha revolucionado el proceso de reclutamiento. Su valor reside en que es inmediato y en la facilidad para interactuar digitalmente con los candidatos potenciales

Las empresas han empezado a adecuar sus prácticas de reclutamiento a las nuevas tecnologías, ya que las herramientas de videoconferencia contribuyen a agilizar los procesos de reclutamiento. El beneficio es evidente para ambas partes y va desde inmediatez en el proceso, el ahorro de tiempo y de costes de desplazamiento, a la posibilidad de entrevistar a personas que estén en el extranjero. Dessler, y Varela (2011, p. 112).

B. SELECCIÓN

Según Martha, (2008, p. 99). “La selección de personal es la elección del individuo adecuando para el cargo adecuado. Escoger entre candidatos reclutados para una entrevista y captar a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como rentabilidad de la organización.”

La selección se configura básicamente como proceso de comparación y decisión, puesto que por un lado está el análisis y las especificaciones del cargo, los que dan cuenta de los requisitos indispensables exigidos al aspirante y de otro lado candidatos profundamente diferenciados

entre sí, los cuales compiten por el empleo. Werther, y Davis (1992, p. 114).

Según Dessler, y Varela, (2011, p. 35) “Por lo tanto, se refiere a la planeación con miras a cubrir cualquiera o todos los puestos de trabajo futuros de la empresa, desde los trabajadores de mantenimiento hasta el director general”.

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer. Chiavenato, (2009, pág. 135).

Ibáñez, (2011, p. 39). La selección de personal se define como un proceso técnico-científico para encontrar a la persona que reúna los requisitos, conocimientos, las habilidades, experiencias y eso se demuestra a través de pruebas psicológicas y de conocimiento.

Entrevista de Selección.

Según Werther, y Davis (1992, p. 114). La entrevista de selección consiste en una plática formal y en profundidad, conducida para evaluar la idoneidad para el puesto que tenga el solicitante. La entrevista de selección

constituye la técnica más ampliamente utilizada, su uso es universal entre las compañías latinoamericanas.

Las pruebas de Conocimientos.

Desde hace mucho tiempo, los empleadores utilizan las evaluaciones para predecir la conducta y el desempeño laboral, y aquéllas suelen ser efectivas. Por ejemplo, un grupo de investigadores aplicó un cuestionario sobre agresividad a jugadores adolescentes de hockey, antes de que iniciara la temporada. Por ello la agresividad previa a la temporada, tal como se midió con el cuestionario, predijo la cantidad de minutos que pasarían posteriormente en la caja de penalización por faltas como reñir y hacer tropezar a los contrarios. Dessler, y Varela, (2011, p. 144).

Según Ibáñez, (2011, p. 40). Las pruebas de selección y test psicotécnicos constituyen un elemento de información útil, por una parte, para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir y, por otra, para confirmar la información que se obtiene en la entrevista personal.

Pruebas Psicológicas.

De acuerdo a Dessler, y Varela, (2011, p. 144). En esta etapa del proceso técnico de selección se hará una valoración de la habilidad y potencialidad del individuo, así como de su capacidad de relación con requerimientos del puesto de las posibilidades de futuro desarrollo.

Las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. Las pruebas psicológicas se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas. Por eso, las

pruebas psicológicas presentan tres características que las entrevistas y las pruebas tradicionales u objetivas no tienen:

- **Pronóstico.** Se refiere a la capacidad de una prueba para ofrecer resultados prospectivos que sirvan para prever el desempeño en el puesto.
- **Validez.** Se refiere a la capacidad de la prueba para calificar exactamente la variable humana que se pretende medir. La validez representa la relación que existe entre un esquema de selección y algún criterio relevante. Una prueba sin validez no sirve porque mide cosas que no se pretende medir.
- **Precisión.** Se refiere a la capacidad de la prueba para presentar resultados semejantes cuando se aplica varias veces a la misma persona. Chiavenato, (2009, p. 140).

Pruebas de personalidad.

Así también Chiavenato, (2009, p. 142). La personalidad es más que un conjunto de ciertos aspectos mensurables. Constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado. El término personalidad representa la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona. Esas características se identifican como rasgos de la personalidad y distinguen a una persona de las demás. Las pruebas de personalidad revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotipos) y los determinados por el temperamento (rasgos innatos o genotipos). Cuando las pruebas de personalidad revelan rasgos generales de la personalidad en una síntesis global se llaman psicodiagnósticos.

C. CAPACITACION

Según Dessler, y Varela (2011, p, 185). Sustentan que “La capacitación se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para realizar sus labores”.

Así también Chiavenato, (2009, p. 160) Sustenta que la capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa.

Define que “La capacitación permite proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal, para que desempeñen mejor su trabajo. Así, la mejor inversión que una empresa puede realizar es capacitar a su trabajador”. La necesidad de capacitación surge por los rápidos cambios tecnológicos, la necesidad de mejorar la calidad de los productos y servicios, e incrementar la productividad para que la organización siga siendo competitiva. Ibañez, (2011, p, 40).

De acuerdo a Dessler, y Varela, (2011, pag, 187). Los programas de capacitación y desarrollo consisten en cinco pasos:

1. Diagnóstico de Necesidades

- Identificar habilidades específicas necesarias para mejorar el desempeño y la productividad.
- Asegurar que las técnicas de capacitación serán adecuadas para niveles de educación, experiencia y habilidades específicos de los aprendices.
- Establecer los objetivos de la capacitación.

2. Diseño Didáctico

Compilar objetivos, métodos, medios audiovisuales, descripción y secuencia de contenido, ejemplos, ejercicios y actividades de la capacitación. Asegurarse de que todos los materiales, como las guías de los instructores y los manuales de los aprendices, se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se fusionen en un programa de capacitación unificado que tenga sentido en términos de los objetivos de aprendizaje establecidos.

El proceso generalmente da como resultado un manual de capacitación, el cual suele contener la descripción del puesto de trabajo del aprendiz, un bosquejo del programa de capacitación y una descripción escrita de lo que se espera que aquél aprenda, así como (posiblemente) muchos autoexámenes breves.

3. Validación

Presentar y validar la capacitación frente a una audiencia representativa. Las revisiones finales se basan en los resultados piloto para garantizar la efectividad del programa.

4. Implementación

Cuando sea factible, usar un taller de “capacitar al instructor” que se enfoque en la presentación del conocimiento y las habilidades, además del contenido de la capacitación. Luego se implementa el programa de inducción de capacitación.

5. Evaluación

Valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y/o los resultados de los aprendices.

Técnicas de capacitación

Según Ibáñez, (2011, p. 60). Existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar al personal que ocupa puestos no ejecutivos. Ninguna técnica es siempre la mejor, el mejor método depende de:

- La efectividad respecto al costo
- El contenido deseado del programa
- La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta
- Los principios de aprendizaje a emplear.

Las técnicas de capacitación más comunes son las siguientes:

- **Capacitación en el puesto:** En este método la persona aprende una tarea o una destreza mediante su desempeño real. Consiste en asignar a nuevos empleados a los trabajadores o a los supervisores experimentados que se encargan de la capacitación real. Existe varios tipos de capacitación en el puesto los más conocidos son:
 - ✓ Instrucción directa en el puesto: En la que el trabajador recibe la capacitación en el puesto de parte de un trabajador experimentado o el supervisor mismo. Se busca que los nuevos trabajadores adquieran la experiencia para manejar la maquina o a ejecutar varias tareas observando al supervisor. Este método se aplica más para capacitar maquinistas y operarios.
 - ✓ Rotación de puesto: En la que el empleado pasa de un puesto a otro en periodos programados para conocer las diferentes actividades que se desarrollan en el proceso general, ya sea productivo o administrativo. Este método es más aplicable para capacitar supervisores y administrativos.

Inducción

Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de recién ingreso (puede aplicarse asimismo a la transferencia de personal), durante el periodo de desempeño inicial. La orientación debe perseguir estimular al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la organización. Exige, pues, la recepción favorable de los compañeros de labores que pueda lograrse una coordinación armónica de la fuerza de trabajo. Dessler y Varela, (2011, p. 190).

El propósito fundamental de un programa de inducción, es lograr que el empleado nuevo identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos corporativos. Para que un programa de inducción y entrenamiento sea efectivo, debe permitir encausar el potencial de la nueva persona en la misma dirección de los objetivos de la empresa, por lo tanto, se considera que todo proceso de inducción deberá contener básicamente tres etapas que van en concordancia con la adecuada promulgación y conocimiento de éstos:

- Inducción general: información general, proceso productivo y las políticas generales de la organización.
- Inducción específica: orientación al trabajador sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar.
- Evaluación: evaluación del proceso de inducción y toma de acciones correspondientes. Chiavenato, (2009, p. 166).

D. EVALUACION DE DESEMPEÑO

Según Dessler y Varela, (2011, p. 260). La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Según Chiavenato, (2009, pág. 245). Así como los profesores evalúan el desempeño de sus alumnos, las organizaciones se interesan por el desempeño de sus colaboradores. La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

¿Por qué se evalúa el desempeño?

Según Chiavenato, (2009, pp. 246, 247). Toda persona necesita recibir realimentación sobre su desempeño para saber cómo ejerce su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes. Sin esta realimentación las personas caminan a ciegas. Para tener idea de los potenciales de las personas, la organización también debe saber cómo desempeñan sus actividades.

Las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

- **Recompensas.** La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.

- Realimentación. La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.
- Desarrollo. La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con más intensidad en el trabajo) y los débiles (aquello que debe mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).
- Relaciones. La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño. La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su derredor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.
- Potencial de desarrollo. La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etcétera.
- Asesoría. La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

Afirma que las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Así mismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre

promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento del personal dependen de la información sistemática, y el método de evaluación que se disponga sobre el empleado. Por ello cuando la evaluación del desempeño parece con frecuencia una interrupción innecesaria. Después de todo, saben cómo está comportándose cada uno de sus subordinados. Werther, y Davis, (1992, p. 184).

Sustenta que el proceso técnico de mayor importancia, pero poco desarrollado. Mediante la evaluación se aprecia y se mide en forma inmediata el desempeño del trabajador en sus funciones, en su puesto de trabajo, siendo su fin último el propiciar y consolidar su realización como persona a través del trabajo. La evaluación es un proceso que sirve de base para hacer efectivos, en su momento, la promoción, los ascensos, desplazamientos; así como para formar cuadros de méritos, que sirvan para conocer el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa. Ibáñez, (2011, p. 91).

METODOS DE EVALUACION

Los enfoques de evaluación en grupos pueden dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo. Por lo general, estas evaluaciones son conducidas por el supervisor. Son muy útiles para la toma de decisiones sobre incrementos de pago basados en el mérito, promociones y distinciones, porque permiten la ubicación de los empleados de mejor a peor. Con frecuencia, estos resultados comparativos no se revelan al empleado. Hay dos puntos importantes que apoyan el uso de estos métodos: en la organización siempre se

efectúan comparaciones, y estos métodos son más confiables para el empleado. Chiavenato, (2003, p. 254).

Define que el uso de los métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado semeja un poco de intento de conducir un país basándose tan solo en los libros de historia patria: solo revelan lo que ha ocurrido, no lo que ocurrirá a futura. Los métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño. Pueden considerarse cuatro técnicas básicas:

- Autoevaluaciones: Llevar a los empleados a efectuar una autoevaluación puede constituir una técnica de evaluación muy útil, cuando el objetivo de esta última es alentar el desarrollo individual.
- Administración por objetivos: Consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseable.
- Evaluaciones psicológicas: La evaluación consiste, generalmente, de entrevistas en profundidad, exámenes psicológicos, pláticas con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones. Werther, y Davis, (1992, p. 197 - 200).

Evaluación 360°

La evaluación 360° se diferencia de los métodos clásicos de evaluación, ya que estos últimos suelen combinar un cuestionario como entrevistas individuales o en grupo, con preguntas formuladas que se refieren fundamentalmente al ambiente de la empresa, a las relaciones humanas y las fuentes de satisfacción. Y la muestra de personas interrogadas debe ser representativa de la organización, y por

lo general los resultados se reservan a los que las han preparado y no se lo comunican a los que han respondido a ellas, evidentemente este no es el caso del 360°, donde los resultados se comunican exclusivamente al participante”, que es la persona se supone debe corregir las acciones resultantes de ese proceso; Los cuestionarios aplicados incluyen cuestiones específicas relativas a las funciones que desempeñe. Para la aplicación de una valoración de 360 ° se requiere los siguientes pasos:

- La alta dirección comunica la necesidad y los objetivos del sistema de valoración.
- Los empleados y los directivos participan en la definición de los criterios de valoración y del propio proceso.
- Los empleados reciben formación sobre cómo dar y recibir información.
- Los empleados son informados de la naturaleza del proceso y de los instrumentos de la valoración de 360°.
- La evaluación de 360 ° pasa por un proceso de prueba en una parte de la organización.
- La dirección refuerza continuamente los objetivos de la valoración de 360° y está dispuesta a cambiar el proceso cuando sea necesario.
- No tiene vinculación con incremento salarial. Sánchez, (2008, párr. 10).

5. PROPUESTA

El objetivo principal es la Optimización del Departamento de recursos humanos los cuales está conformado por un eficiente reclutamiento y posteriormente selección del personal más adecuado que cumpla con el perfil del puesto, luego se pasara a la inducción del personal mostrarle su lugar de trabajo y sus compañeros que trabajan ahí, luego se le realizara un capacitación para que se adapte más rápido al puesto que va ocupar y posteriormente una evaluación de su desempeño para medir su rendimiento.

Lo que la optimización del Departamento de recursos humanos es contar con un personal más eficiente en cada puesto que ocupa dentro de la organización, y potenciar a los talentos con los que ya cuenta para que así no se de una fuga de talentos, como manteniéndolos contentos con capacitaciones y remuneraciones adecuadas que se merecen, y mantener una mejor comunicación entre los colaboradores la empresa y mejorar el ambiente de trabajo en la empresa SOMEREX.

5.1. Resumen de solución

- **Reclutamiento y selección**
 - ✓ Hacer una eficiente convocatoria
 - ✓ Utilización de los medios adecuados
 - ✓ Hacer un eficiente proceso de reclutamiento
 - ✓ Selección al personal idóneo que cumpla con las caracteriza y perfil del puesto
 - ✓ Elaboración del contrato de trabajo del nuevo talento que formara de la empresa

- **Inducción y Capacitación**

Esto permite que se adapte más rápido el colaborador al puesto de trabajo

- ✓ Se le hará un proceso de inducción de cuáles son sus funciones que va tener que desarrollar
- ✓ Se les presentara a sus compañeros de trabajos y su puesto que ocupara
- ✓ Se realizará una capacitación en la primera semana
- ✓ La segunda semana se le capacitara con el personal más antiguo que trabaja en su área

- **Evaluación de desempeño**

Esto permite conocer a la empresa y a los propios como vienen desarrollando sus funciones y conocer sus debilidades.

- ✓ Métodos de evaluación
- ✓ Retroalimentación
- ✓ Conocer sus debilidades
- ✓ Medir su desempeño

5.2. Análisis de factibilidad o viabilidad

Después de definir la problemática presente y establecer las causas, las cuales ameritan las recomendaciones de una optimización, es pertinente realizar un estudio de factibilidad para determinar la capacidad de inversión en el proceso de optimización del departamento de recursos.

Este análisis permitirá determinar las posibilidades de optimizar el departamento de recursos humanos, los aspectos tomados en cuenta para este estudio fueron clasificados en 3 partes, las cuales se describen a continuación:

- **Estudio interno.**

Los que se ven beneficiados con la optimización del departamento de recursos humanos, será beneficioso para la empresa como para los trabajadores que ya pertenecen a la empresa, ya que se les facilitara el desarrollo de sus funciones.

- **Estudio de técnico**

El estudio técnico consiste en realizar una evaluación si la empresa tiene la capacidad para invertir en optimizar el departamento de recursos humanos, si cuenta con el personal adecuado para estar al mando del proceso y también con la tecnología para optimizar el sistema de recursos humanos y tener unificado la información con los demás departamentos.

Como resultado de dicho estudio técnico se determinó que, en la actualidad, la empresa posee la capacidad Financiera para el desarrollo y puesta en funcionamiento de la optimización del departamento de recursos humanos.

- **Factibilidad Operativa.**

La factibilidad Operativa es un estudio complementario ya que permite predecir, si se ejecutara el proyecto planteado, aprovechando los beneficios que ofrece, a todos los usuarios involucrados con el mismo, ya sean los que interactúan en forma directa con este, como también aquellos que reciben información producida por la optimización. Por otra parte, el correcto funcionamiento del área siempre estará supeditado por los colaboradores que se desempeñan en el área de personal.

La necesidad y deseo de la optimización del Departamento de recursos humanos, expresados por los colaboradores involucrados, llevo a la aceptación de optimizar el departamento, de una manera más sencilla y

práctica, cubre todos sus requerimientos, expectativas y proporciona la información en forma oportuna y confiable.

Basándose en la entrevista y encuesta sostenidas con el personal involucrado. Con la finalidad de garantizar el buen funcionamiento de las mejoras que se quiere en el Departamento de Recursos humanos, y que este impactara en forma positiva a los empleados de la empresa.

5.3. Presupuesto:

ACTIVIDADES	COSTO
Optimización tecnológica	S/ 5000.00
Adquisición de computadoras	S/ 4000.00
Capacitación de personal	S/ 6000.00
Total: S/. 15000.00	

5.4. Recursos:

Computadora.	2
Impresora.	1
Internet.	1
Papel	1 millar

5.5. Cronograma

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN 2018															
		Junio				Julio				Agosto				Setiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01	• Reclutamiento y selección	X															
02	• Inducción					X											
03	• Capacitación						X										
04	• Evaluación de desempeño											X					
05	• Presentación del informe final.													X			

6. RESULTADOS

Uno de los principales objetivos de la optimización del departamento de recursos humanos es lograr que el proyecto se convierta en una tarea sencilla para los colaboradores y eficiente para la empresa, además ofrecerle a la empresa un departamento de recursos humanos más eficiente, que realice el proceso de reclutamiento más eficaz, que se seleccione al personal que cumpla con el perfil del puesto, y que se adaptación a sus funciones en la brevedad posible y que rinda como espera la empresa, con la evaluación 360° se podrá hacer un retroalimentación entre los colaboradores quienes ellos serán los que juzgaran el desempeño de sus

compañeros, lo cual generara un ambiente de trabajo más armonioso y mejorar a la cultura de empresa y proyectar una imagen como institución buena, ya que ayudara a mejorar los procesos de producción, y se mantendrá contento a los clientes con los que cuenta la empresa y los posible clientes potenciales que están por llegar. Es por ello que se propuso optimizar el Departamento de recursos humanos, contar con la tecnología adecuada, sistematizando los departamento para que la información sea más rápida y oportuna, realizando los procesos de reclutar y seleccionar el nuevo talento con la que contara la empresa, realizando una correcta inducción lo cual le permitirá una más rápida adaptación a la empresa y finalizando una evaluación de su desempeño que vienen teniendo para posteriormente mejorar esas falencias que tuviera. Se evidencio que existía problemas al principio en la adaptación de nuevo proceso que iba a realizar la empresa para captar a los nuevos talentos ya que no se capacito al personal que iba a estar encargado de apoyar al especialista que iba estar encargado de todo el proceso en la primera convocatoria de personal, por falta de tiempo y problema de liquidez que estaba atravesando en ese momento la empresa.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, han permitido determinar que el tema planteado es verdadera, ya que la información proporcionada por parte de los trabajadores entrevistados confirma que con la optimización del Departamento de Recursos humanos permitió a la empresa reducir sus costos en contratación frecuente de personal, contar con mejores talentos, potenciar las habilidades del personal, tener un mayor control de su desempeño, lo cual aumentara la liquidez en el área ya que se reducirá los costos en contracción frecuente de personal y servirá para realizar compras que sean para la mejora del departamento de recursos humanos, servirá para afrontar los cambios que se vienen dando y tener un personal más competente que se adapte más rápido y ser una empresa más competitiva.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

- 7.1.1. Se concluyó que la empresa SOMEREX S.A. no realiza un proceso eficiente de reclutamiento lo cual generaba que no se presentaran los candidatos con el perfil idóneo, por ende, demoran en seleccionar al candidato para el puesto vacante que hay lo cual genera que los objetivos se demoren más en alcanzarlo.
- 7.1.2. Se concluyó que en la empresa una vez contratado al personal no se le realiza un correcto proceso de inducción lo cual genera que el personal demore más en adaptarse en el puesto que se va desempeñar. Como también no realizar una correcta capacitación analizando el perfil y necesidades del trabajador es por ello que no se aprovecha al máximo la capacitación que reciben los trabajadores y solo genera más costos para la empresa.
- 7.1.3. Se concluye que en la empresa no realiza frecuente mente una evaluación de desempeño a los colaboradores de la empresa SOMEREX, por lo que se evidencio áreas donde no cumplen con sus metas y objetivos en la fecha indicada, lo cual genera a la empresa perdida de dinero por la demora de las funciones a desempeñar.

7.2. Recomendaciones

- 7.2.1. Se recomienda que se mejoren los procesos de reclutamiento y selección de personal ya que son pieza fundamental para la empresa, ya que serán quienes cubrirán los puestos vacantes, y serán la nueva fuerza laboral de la empresa con la que contara la empresa y de ellos dependerá el cumplimiento de los objetivos y metas que se proponga la empresa.
- 7.2.2. Se recomienda que se analice el perfil de los trabajadores que se les va realizar la capacitación ya que posteriormente se les podrá brindar la capacitación más idónea, y se realice más frecuente mente ya que ayudara que el personal se sentirá más motivado y se identifique con la empresa, aumentando su desempeño dentro la empresa.
- 7.2.3. Se recomienda que se realice una evaluación de desempeño a los colaboradores ya que eso ayudara para medir como vienen realizando sus actividades, realizar la evaluación 360° a todos los departamento ya que los propios colaboradores podrán calificar a sus compañeros y jefes de área, así poder detectar sus debilidades que tienen y poder posteriormente mejorarlas, y también servirá para que los trabajadores califiquen el trato que tiene el jefe del área si una persona autoritaria y un líder que les genera confianza y saca o mejor de cada trabajador.

8. REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano, 3er Edición, México: Person Educación
- Dessler, G. Y Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, México: Pearson Educación.
- Ibáñez, M. (2011), Gestión del Talento Humano en la Empresa, Primera Edición, Perú: San Marcos E I R L
- Maristany, J. (2007). Administración de Recursos Humanos, Segunda Edición, México: Pearson Educación.
- Marta, A. (2008). Gestion del talento humano. 3er Edición México.
- Sanchez, M. (2008). Feedback de 360 y retroalimentación del factor humano. Recuperado el 10 de Setiembre del 2018 de, <https://www.gestiopolis.com/feedback-de-360-y-retroalimentacion-del-factor-humano/>
- Werther, W. Y Davis, K. (2008), Administración de Recursos Humanos, Sexta Edición, México: McGraw-Hill Interamericana.

ANEXOS

PROGRAMA DE CAPACITACION ANUAL 2018

CAPITULO	TEMAS	PUBLICO	AREA	EMPRESA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC			
BPM	BPM, Inocuidad, Calidad, riesgos en la contaminación de los alimentos, Tipos de contaminación. Procedimientos lavado de manos, uso correcto del uniforme de trabajo,	P.TEMPORAL	CALIDAD	SOMEREX S.A	P	P	P				P	P	P	P	P	P			
Seguridad y Salud del Trabajador	Peligros y riesgos en Planta y su prevención	P.TEMPORAL	RRHH	SOMEREX S.A															
	Recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. N° 35 Ley 29783)	P.TEMPORAL	RRHH	SOMEREX S.A															
Inducción del concepto Food	Principales enfoque preventivos	P.TEMPORAL	CALIDAD	SOMEREX S.A	P	P	P				P	P	P	P	P	P			
Norma Mundial BRC de Seguridad Alimentaria Versión 7 Compensación de requisitos	1. Introducción a la Norma BRC.	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A															
	2. Compromiso del Equipo Directivo.																		
	3. El Plan de Inocuidad Alimentaria - HACCP																		
	4. Sistema de Gestión de Calidad e Inocuidad Alimentaria						P							P					
	5. Normas Relativas a las Instalaciones																		
	6. Control de Productos																		
	7. Control de Procesos																		
	8. Personal																		
Programa de Limpieza y Desinfección	Conceptos Básicos de Higiene	P.PERMANENTE/	CALIDAD	ECOLAB		P					P								
	Manejo de insumos quimicos	P.PERMANENTE/																	
	Programa de Higiene	P.PERMANENTE/																	
Refuerzo en las normas BPM	Riesgos en la contaminación de alimentos	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A				P			P								
	Prácticas del personal	P.PERMANENTE																	
	Enfermedades de Transmisión alimentaria	P.PERMANENTE																	
Alergenos	Definición y claisifcación	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A	P						P								
	Manejo de Alergenos en la industria	P.PERMANENTE																	
Identificación de riesgos y puntos críticos (HACCP)	Descripción del producto	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A		P					P								
	Clasificación de peligros	P.PERMANENTE																	
	Análisis de peligros	P.PERMANENTE																	
	Puntos críticos. Vigilancia y puntos críticos de control	P.PERMANENTE																	
Manejo Integral de plagas	Control Integrado de Plagas	P.PERMANENTE	SANEAMIENTO	SOMEREX S.A		P					P								
	Métodos de Control de Plagas	P.PERMANENTE																	
	Cultura Sanitaria	P.PERMANENTE																	
Manejo de Productos Quimicos	Uso de la matriz de Compatibilidad	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A			P				P				P				
	Productos quimicos	P.PERMANENTE																	
	Interpretación de hojas de seguridad	P.PERMANENTE																	
Materias Extrañas	Definición de materias extrañas, tipos	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A															
	Hallazgos en campaña fresa y mango	P.PERMANENTE																	
Procedimientos de Aceptación y Seguimiento de Materias	Desarrollo del procedimiento	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A	P					P					P				
Trazabilidad del producto	Desarrollo tecnico	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A		P				P				P					

CAPITULO	TEMAS	PUBLICO	AREA	EMPRESA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOY	DIC
Enfermades de transmisión alimentaria	Introducción al Sistema BASC	P.PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A		P				P				P		
Control de la documentación	Desarrollo del procedimiento	PERMANENTE	CALIDAD	SOMEREX S.A			P				P					
Gestión de residuos	Desarrollo del sistema de gestión de residuos en SOMEREX	PERMANENTE	SANEAMIENTO	SOMEREX S.A	P						P					
POES	Desarrollo tecnico de los procedimiento operativos de saneamiento	PERMANENTE	SANEAMIENTO	SOMEREX S.A		P					P					
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD	Reglamento Interno del Trabajo	P. PERMANENTE/ TEMPORAL	SEGURIDAD	SOMEREX S.A												
	Procedimientos de seguridad															
	Recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. N° 35 Ley 29783)	P. PERMANENTE/ TEMPORAL	SEGURIDAD	SOMEREX S.A												

P Programada

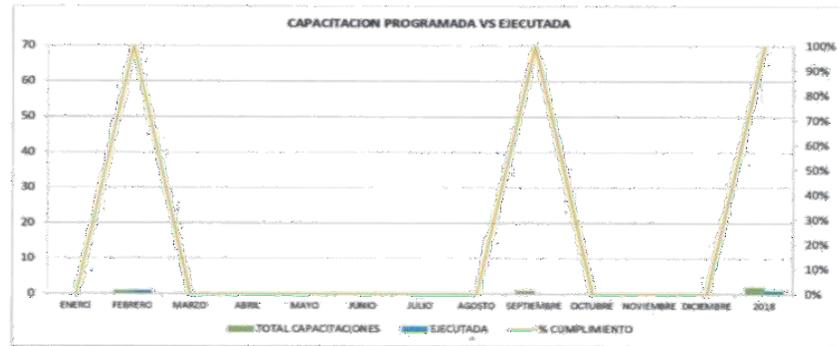
E Ejecutada

Y'B ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD



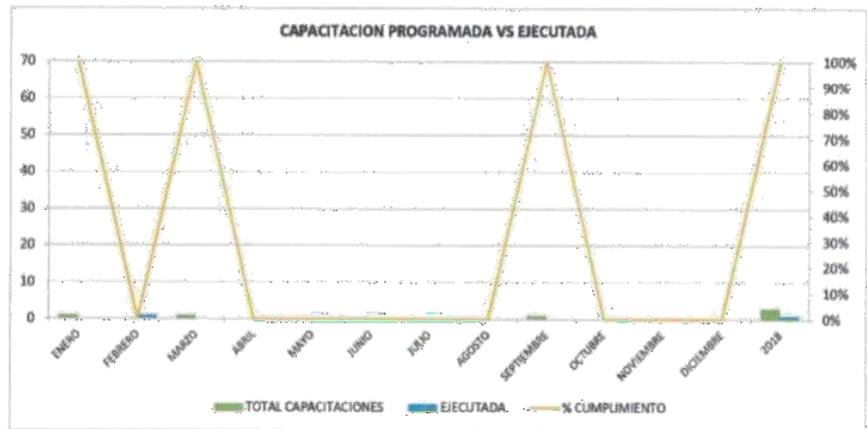
APACITACION PROGRAMADA VS EJECUTADA

CAPACITACION		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	2018
Programa de Limpieza y Desinfeccion														
PROGRAMADA		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EJECUTADA		0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
TOTAL CAPACITACIONES		0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
CUMPLIMIENTO		0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%



APACITACION PROGRAMADA VS EJECUTADA

CAPACITACION		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	2018
Alergenos														
PROGRAMADA		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EJECUTADA		1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
TOTAL CAPACITACIONES		1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
CUMPLIMIENTO		100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%





CAPACITACION PROGRAMADA VS EJECUTADA

CAPACITACION		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	2018
BPM														
	PROGRAMADA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	EJECUTADA	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	7
	TOTAL CAPACITACIONES	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	7
	CUMPLIMIENTO	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%

