 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 1 de 30

**Apoyo a la Gestión del Talento humano en los procesos de selección y capacitación,
mediante la formulación de políticas para la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS en Mocoa
Putumayo.**

Lenny Dayana Ibarra Rodríguez

Instituto Tecnológico del Putumayo
Tecnología en gestión empresarial e innovación.
Asesor: Edgar Burgos

11 de diciembre de 2021




 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 2 de 30

Tabla de contenido.

Resumen	5
Introducción.....	6
Objetivos.....	6
Objetivo General:.....	6
Objetivos Específicos:	6
Planteamiento del Problema	7
Marco Referencial.....	8
Contextual.....	8
Teórico.	8
Administración del Talento Humano	8
Concepto de Reclutamiento.	9
Legal.....	9
Modificación del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia – Ley 1562 del 2012.....	9
Sistema de Seguridad Social Integral – Ley 100 de 1993.....	9
El Código Sustantivo de Trabajo	10
Metodología	10
Enfoque Metodológico.	10
Unidad de Análisis.	10
Técnicas de Investigación.	10
La Observación.....	11
La Entrevista.	11
Fuentes Primarias y Secundarias.	11
Tratamiento de la Información.....	11
Resultados y Análisis.....	13
Diagnostico Situacional de la Empresa.....	13
Propuesta de Mejoramiento del Proceso de Reclutamiento y Selección Del Personal de la Empresa.....	15
Ejes de Observación.....	15
Modelo Estratégico de Capacitación.....	18
Fases de Implementación.....	19
Conclusiones	24
Recomendaciones.....	26

	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 3 de 30

Referencias Bibliográficas.....	27
Anexos	29


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 4 de 30

Lista de Tablas.

Tabla 1. Ruta metodológica.....	12
Tabla 2. Análisis FODA.....	13
Tabla 3. Observación proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa.....	16
Tabla 4. Cargos existentes.....	18
Tabla 5. Necesidades de capacitación.....	19
Tabla 6. Diseño del programa de capacitación.....	20
Tabla 7. Programa de capacitación.....	22

Lista de Anexos.

Anexo 1. Plantilla descripción de puestos.....	29
--	----

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 5 de 30


Resumen

Este documento, desarrolla el apoyo a la Gestión del Talento humano en la estandarización de los procesos de selección y capacitación, para la formulación de políticas de la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC en Mocoa Putumayo, apoyándose en entrevistas, la revisión documental y la observación activa y pasiva.

Se realizó un diagnóstico situacional, a través de una matriz FODA en el que evidenció que se cumple con la normatividad vigente en materia de contratación, pero falta el levantamiento documental para que el proceso de selección y capacitación, sea un pilar en la gestión estratégica de la empresa.

Se desarrolló una propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal, por medio del análisis de la descripción de cada puesto; también se indagó y analizó los medios de reclutamiento de personal, los procesos de reclutamiento del personal, las fuentes de reclutamiento del personal, la selección del personal y, el monitoreo y evaluación del desempeño.

Y, por último, se identificó las necesidades que requieren los trabajadores para su formación y desempeño en su puesto de trabajo, proponiendo un modelo estratégico de capacitación, el programa de capacitación, la propuesta de Implementación del programa de capacitación y la evaluación del programa de capacitación.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 6 de 30

Introducción

El diseño de un plan de selección y capacitación del personal, es de gran utilidad para la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC, para los usuarios y para aquellos candidatos que participen en las convocatorias laborales, sometiéndose a los diferentes procesos de evaluación. Por consiguiente, el presente trabajo proyecta una planeación estratégica referente al proceso de selección y capacitación del personal.

Estos procesos de selección y capacitación del personal, son relevantes dentro de las empresas, ya que, actualmente la calificación de las competencias entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en juego para resolver situaciones concretas de trabajo, requieren de una formación continua que le permita al personal actualizarse para adaptarse a las nuevas necesidades del puesto de trabajo, siendo estos procesos, un recurso dinamizador que contribuye al desarrollo de estrategias que permitan enfrentar los problemas que se viven en la realidad del trabajo, analizándolos y resolviéndolos a través de la aplicación o transferencia del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes interiorizadas en las capacitaciones, ya sean de carácter técnico o de desarrollo humano (Misichia, 2003).


Objetivos

Objetivo General:

Apoyar la Gestión del Talento humano en la estandarización de los procesos de selección y capacitación, para la formulación de políticas de la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC en Mocoa Putumayo.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar los procesos de selección y capacitación de la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC.
- Establecer los modelos teóricos relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano coherentes con la selección y capacitaciones personal para la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC.
- Diseñar el proceso de selección y capacitación del personal para la formulación de políticas de la empresa.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 7 de 30


Planteamiento del Problema

La empresa P&J CONSTRUCCIONES SAS ZOMAC, se planteó como objetivo organizar su estructura empresarial, para lo cual se propone fortalecer cada una de las áreas en donde permita una eficiencia y eficacia de sus funciones, para este caso, el área de gestión del talento humano requiere de procesos eficientes, oportunos y permanentes.

Por otra parte, la moderna gestión del talento humano y su importancia en las empresas radica en la gestión de varios aspectos organizacionales como la capacitación, la selección de personal entre otros. Este aspecto lo podemos ver reflejado en lo planteado por (Chiavenato, 1999) donde el talento humano es entendido como uno de los ejes centrales de intervención de la psicología organizacional, ya que la intervención del recurso humano en las organizaciones permite el crecimiento del personal y por ende mejorar la calidad laboral.

Teniendo en cuenta que la empresa P&J CONSTRUCCIONES SAS ZOMAC, realiza los procesos de selección de personal, aunque estos procesos no están debidamente documentados y se desarrollan sin aplicar la secuencia del paso a paso, lo que conlleva a generar discordia entre sus directivos y la selección del personal. En este sentido, se pretende crear las bases para establecer los lineamientos y de la misma manera incorporar y seleccionar al personal que cumpla con un perfil acorde a cada puesto requerido dentro de la organización, de esta manera fortalecer la administración del personal y la mejora continua de los procesos.

Es por esto que, el talento humano es entendido como lo que en un puesto de trabajo aporta una persona concreta y sin ello no se podría hablar de competencia, de esta manera se puede reconocer que cada persona que llega a una organización va a desarrollar sus habilidades en un puesto de trabajo (Richino, 1996). En el mismo orden de ideas menciona dos principios básicos que comprometen a las personas que trabajan y que constituyen las limitaciones fundamentales de toda organización; el primero de ellos, sugiere que “todo el mundo llega a su nivel de competencia” es decir, que el liderazgo con el que se asume la labor delimita los alcances de su desempeño. El segundo señala que “la organización o la función crece hasta el nivel que marca la capacidad de su ejecutivo principal” es decir, que teniendo en cuenta los lineamientos que demarca el líder de la empresa y los recursos que esta brinda se logra mantener el crecimiento tanto de la empresa como del personal que labora en ella. Sin embargo, los beneficios no se traducen solo en salarios, bonificaciones,

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 8 de 30

vacaciones y asensos, también otras compensaciones como seguridad en el empleo, reconocimientos por el desempeño y oportunidades de crecimiento personal y laboral son medios de motivación y fortalecimiento del recurso humano en las organizaciones para garantizar el desempeño óptimo del mismo y cumplir los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2017)

Para el desarrollo de esta investigación se formuló la siguiente pregunta:

¿Cómo el fortalecimiento de la Gestión del Talento humano, permitirá la estandarización de los procesos de selección y capacitación para formulación de políticas de la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC en Mocoa Putumayo?

Marco Referencial

Contextual.


La empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC, está ubicada en el municipio de Mocoa, departamento del Putumayo. Se dedica a la construcción de otras obras de ingeniería civil, construcción de edificios residenciales, terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, y otras actividades complementarias para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil.

Teórico.

Administración del Talento Humano.

Para (Chiavenato, 1999), la administración del talento humano tiene tres significados:

1. Como función o departamento. En este caso se refiere al área de la empresa que se encarga del reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo.
2. Como un conjunto de prácticas. Es la forma en que la organización realiza sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 9 de 30

3. Como profesión. Son los profesionales que trabajan de tiempo completo con los recursos humanos, a saber: seleccionadores, formadores, administradores de salarios y prestaciones, ingenieros de seguridad, médicos laborales.

Concepto de Reclutamiento.

En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. Si el reclutamiento tan sólo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos. Lo fundamental es que atraiga candidatos para que sean seleccionados (Chiavenato, 2020).


Legal.

Modificación del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia – Ley 1562 del 2012

Aquí se establecen los parámetros que regulan el conjunto de entidades públicas y privadas y los procedimientos enfocados en la prevención, protección y atención los trabajadores empleados. Específicamente cuando tienen dificultades haciendo su ocupación que les pueda causar alguna enfermedad o accidente (Congreso de Colombia, 2012).

Sistema de Seguridad Social Integral – Ley 100 de 1993

Por media de la cual se garantizan los derechos de la comunidad y la persona, para tener una calidad de vida acorde con la dignidad humana, dentro de ella se incluye el “*sistema general de pensiones, el sistema general de salud, el sistema general de riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios*” (Congreso de Colombia, 1993).

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 10 de 30

El Código Sustantivo de Trabajo

“La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Congreso de Colombia, 1950)

Metodología

Enfoque Metodológico.


Esta investigación es de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo porque *“...se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto”* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Para este proyecto se utilizó un diseño investigación-acción. Primero se hizo un diagnóstico de los procesos y técnicas que se utilizan en la empresa, y luego, por medio del análisis se indagó acerca de los problemas de administración del recurso humano y buscando posibles soluciones al problema que ya se conoce, a través del fortalecimiento de la gestión del departamento de talento humano por medio del desarrollo de los procesos de selección y capacitación de su personal.

Unidad de Análisis.

La unidad de análisis es la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC, con una población de: un auxiliar administrativo, dos Auxiliares contables, un maestro de construcción, dos ingenieros, dos residentes y un jefe de obra.

Técnicas de Investigación.

Para el presente trabajo se utilizó la investigación cualitativa, que utiliza principalmente técnicas como la entrevista, la observación participante y las conversaciones de grupo. Ya que permitió, obtener y recolectar la información precisa y a tiempo para el desarrollo de la pasantía.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 11 de 30

La Observación.

(de Gotari, 1980) Define la observación como “el procesamiento que el hombre utiliza para obtener información objetiva acerca del comportamiento de los procesos existentes. Situación que se tuvo muy en cuenta en la empresa de estudio con el fin de evaluar los procesos que se realizan para contratación y capacitación de su personal y se propondrá una gestión del talento humano más adecuada.

La Entrevista.

Como técnica de recolección de información, va desde la interrogación estandarizada hasta la conversación libre, en ambos casos se recurre a una guía que puede ser un formulario o esquema de cuestiones que han de orientar la conversación.

Fuentes Primarias y Secundarias.

Las fuentes de información primaria, se obtuvo de los informes del proceso de selección de personal que desarrolla la empresa.

La información se analizó cualitativamente, por medio del análisis de la información recolectada bajo la herramienta de la observación. Analizando puntos débiles para ser corregidos mediante una reestructuración del proceso.

De esta manera serán requeridas fuentes de información secundarias como bibliografía especializada en reclutamiento y selección de capital humano, proyectos realizados sobre el tema y documentación histórica de la empresa.

Tratamiento de la Información.

Para el cumplimiento al presente proyecto, se estableció la siguiente ruta metodológica:



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 12 de 30

Tabla 1.

Ruta metodológica.

Objetivo específico al que responde	Actividad/ instrumento	Fases
Realizar el diagnóstico situacional de la empresa.	Realizar un análisis FODA.	1. Conocer las Fortalezas, Oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa.
Desarrollar una propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa.	Analizar la descripción de cada puesto y obtener información del perfil profesional acerca de las funciones, responsabilidades, requerimientos personales y profesionales.	1. Medios de reclutamiento de personal. 2. Procesos de reclutamiento del personal 3. Fuentes de reclutamiento del personal 4. Selección del personal 5. Monitoreo y evaluación del desempeño.
Identificar las necesidades que requieren los trabajadores para su formación y desempeño en su puesto de trabajo.	Proponer un Modelo estratégico de capacitación.	1. Evaluación de necesidades de capacitación. 2. Diseño del programa de capacitación 3. Propuesta de Implementación del programa de capacitación. 4. Evaluación del programa de capacitación.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 13 de 30

Resultados y Análisis

Una vez aprobada la propuesta de trabajo, se procede a poner en acción el plan metodológico planteado para desarrollar la investigación cuyo objetivo principal consiste en apoyar la Gestión del Talento humano en la estandarización de los procesos de selección y capacitación, para la formulación de políticas de la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC en Mocoa Putumayo.

Para la consecución de dicho fin, se propusieron tres objetivos específicos que están encaminados a diagnosticar los procesos de selección y capacitación de la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS, luego se procede a establecer los modelos teóricos relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano coherentes con la selección y capacitaciones del personal para la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS; todo ello, en aras de diseñar el proceso de selección y capacitación del personal para la formulación de políticas de la empresa.


Diagnostico Situacional de la Empresa.

El primer objetivo, correspondiente al diagnostico de los procesos de selección y capacitación de la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC, de acuerdo a la metodología propuesta, se elaboró una matriz FODA teniendo como base la información suministrada por la empresa en relación a la gestión del talento humano.

Tabla 2.

Análisis FODA.

FORTALEZA	OPORTUNIDAD
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del sector en el que se mueve la empresa. - Trabajo bajo presión - Personal competente y calificado - Buena organización - El compromiso de los directivos 	<ul style="list-style-type: none"> - La entrada de nuevos proyectos. - Nuevos clientes. - Disponibilidad de mano de obra calificada y no calificada.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 14 de 30


- Buena capacitación en seguridad y salud en el trabajo
- Personal proactivo
- Buena capacidad de trabajo
- Alto rendimiento
- Esfuerzo y respeto por el trabajo
- Excelente relaciones interpersonales

DEBILIDAD	AMENAZA
- Deficiente contratación	- Inflación
- No hay un buen reclutamiento	- Aumento de precios de muchas materias primas
- Deficiente proceso de selección	- La crisis mundial
- Falta de entrenamiento al nuevo personal	- La competencia desleal
- Ausencia de un programa de capacitación.	
- No hay un plan de incentivos.	
- No existe un plan de desarrollo o plan de carrera.	
- No se realiza evaluación de desempeño.	

La empresa en la Gestión de recursos humanos, tiene buenas prácticas en cuanto al procesos de contratación del personal, sus trabajadores presentan exámenes medico laborales de ingreso, periódicos y de egreso, cuentan con vinculación completa a seguridad social y sus elementos de protección personal acorde a la norma técnica vigente. También cuenta con la experiencia y trayectoria en el sector de las obras civiles.

Como punto a fortalecer, sus procesos están escasamente documentados solo cuenta con un par de listas de chequeo y un archivo de historia laboral.

Debe tener precaución en cuanto a, el aumento de los costos de las materias primas como consecuencia de la pandemia del Covid-19, la crisis en el transporte marítimo mundial que ha generado retrasos y aumento de precios (BBC News, 2021), sumado a eso, la fuerte devaluación que presenta el peso Colombiano (COP)(La República, 2021).

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 15 de 30

A nivel general, le conviene aprovechar, la bonanza en el sector de la construcción que presenta Mocoa, a raíz de las obras de contingencia, reconstrucción e infraestructura que se adelantan y se planean realizar en la capital del Putumayo; así como la entrada de un nuevo actor económico Libero Copper (Portafolio, 2021) que adelantará pequeñas obras civiles distribuidas en una gran área con el fin de facilitar logísticamente su exploración minera.


Propuesta de Mejoramiento del Proceso de Reclutamiento y Selección Del Personal de la Empresa.

El segundo objetivo, corresponde a establecer los modelos teóricos relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano coherentes con la selección y capacitaciones personal para la empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS.

Para dar cumplimiento al objetivo propuesto, se decidió en principio generar un mayor acercamiento con el fenómeno de estudio mediante un proceso de observación directa, que contó con la ayuda y buena disposición de la representante legal. Con esta actividad fue posible alcanzar un conocimiento más puntual sobre la manera en la que se desarrolla los procesos de gestión del talento humano de la organización (Chiavenato, 1999), como queda plasmado en el diario de campo que se elaboró para tales efectos y que se presenta a continuación:

Ejes de Observación.

- **Medios de reclutamiento de personal:** en este aparte fue importante que el observador describiera con claridad las cualidades más notables sobre los medios de reclutamiento de personal, y se verificó las fuentes de las que se vale la organización para enviar un mensaje que interese y atraiga a los candidatos que cubran sus requerimientos de personal (Tabla 3).
- **Procesos de reclutamiento del personal:** El observador prestó mayor atención en esta fase, “llevando a cabo una observación general, registrando todo lo que observó describiendo las impresiones que le causan aquellos elementos al científico que está realizando ese citado diario.” (Pérez & Merino, 2009,

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 16 de 30


p.1). Para este caso, el observador narró el proceso de reclutamiento y como se registra este tipo de información (Tabla 3.).

- ***Fuentes de reclutamiento del personal:*** En este apartado se observará las fuentes a las que está recurriendo la empresa para contratar su personal (Tabla 3.).
- ***Selección del personal:*** Aquí se observará el proceso de selección del personal, las tareas de preselección, selección y post selección de personal (Tabla 3.).
- ***Monitoreo y evaluación del desempeño:*** En este eje temático se indagará por las herramientas y procesos que la empresa utiliza para comprobar el nivel de productividad interna, tomar decisiones que desbloqueen al trabajador, mejoren el flujo de trabajo y le permitan seguir trabajando y logrando objetivos (Tabla 3.).

Tabla 3.

Observación proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa.

Ejes temáticos	Descripción	Análisis
Medios de reclutamiento de personal.	Los principales medios de reclutamiento son: por medio de recomendaciones personales, la base de datos del personal que ha trabajado en anteriores proyectos, anuncios de trabajo y la agencia pública de empleo.	La empresa utiliza los medios de reclutamiento tradicionales, cada vez que se genere una vacante o un requerimiento de personal, se debe ajustar el medio de reclutamiento a las características propias de cada cargo.
Procesos de reclutamiento del personal.	Se determina la necesidad del cargo, se publica la oferta, se receptionan las hojas de vida, se estudian y evalúan, los postulados	El proceso de reclutamiento lo tienen plenamente definido, pero se debe terminar de documentar a través de un proceso formal y

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 17 de 30

de interés se llaman para las entrevistas posteriormente y se genera una lista de personas a llamar.

estándar que permita a cualquier persona que se designe como encargada desarrollar con suficiencia.

Fuentes de reclutamiento del personal.

La fuente del personal es principalmente la zona urbana del Municipio de Mocoa, y el área de influencia de cada proyecto.

Las fuentes de reclutamiento se han designado como debe ser, en el área de influencia de cada proyecto y según la oferta laboral abrir el área hasta suplir la necesidad de personal. Al igual que lo demás es necesario documentar el proceso para que sea estándar y fácil de aplicar.

Selección del personal.

Se llaman a los seleccionados, se ordenan exámenes médico laborales, con los resultados, se formaliza el contrato, se genera una ficha para cada empleado y se realiza la correspondiente afiliación a seguridad social.


El proceso de selección está muy bien definido pero falta documentarlo.

Monitoreo y evaluación del desempeño.

Para el monitoreo y evaluación no existe un procedimiento documentado, pero se lleva de manera informal a través de las referencias de los encargados de proyectos y personal, en base al reglamento interno de trabajo.

Este proceso se debe definir acorde a las políticas que adopte la empresa y estandarizar en un único lenguaje y formular un plan anual de capacitaciones en función a un diagnóstico previamente realizado.

Nombre del observador: Lenny Dayana Ibarra Rodriguez.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 18 de 30

Fecha: lunes, 20 de septiembre de 2021.

Lugar: Oficina de la representante legal de la P&J CONSTRUCTIONS SAS.

Tema: Proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa. (Físico y magnético).

Objetivo: Conocer de primera mano el manejo aplicado por la empresa a selección del personal.

En cuanto a la vinculación laboral, se evidenció la existencia de contratos laborales por escrito, pero no existe un manual de descripción y funciones de cada puesto con sus responsabilidades, requerimientos personales y profesionales.


Tabla 4.

Cargos existentes.

Cargo	No. Puestos.
Auxiliar administrativo.	1
Auxiliares contables.	2
Maestro de construcción.	1
Ingenieros.	2
Residentes.	2
Gerente-contador.	1
Jefe de obra.	1

Para estos cargos, se diseñó una plantilla general para describir cada uno de los cargos anteriormente relacionados ([Anexo.1](#)), que permita conseguir la máxima productividad por parte del trabajador, y a la vez tenga en cuenta que un puesto de trabajo debe responder a las necesidades tanto de la empresa como del propio trabajador y, por ello, es fundamental diseñarlos de acuerdo a ambas perspectivas.

Modelo Estratégico de Capacitación.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 19 de 30

El tercer objetivo, correspondiente a la identificación de las necesidades que requieren los trabajadores para su formación y desempeño en su puesto de trabajo. La planificación estratégica le permitirá a la organización de una forma organizada, sistemática y coordinada, planificar la consecución de objetivos concretos (Amador Posada, 2002). Utilizar la estrategia para trazar un camino para su organización puede crear dirección y claridad, lo que en última instancia conduce al éxito.

La organización, a través de una evaluación de necesidades de capacitación, el diseño del programa de capacitación, la propuesta de Implementación del programa de capacitación y su posterior evaluación de su programa de capacitación, determinará su estado actual, hacia dónde planea ir en el futuro y las formas de medir el éxito del mismo (Chiavenato, 2020).


Fases de Implementación.

- **Evaluación de necesidades de capacitación:** Este apartado, se orienta a no solo por la descripción de cuáles son las necesidades existentes, que puedan brindar quienes solicitan la evaluación, sino que es necesario un meticoloso y pormenorizado trabajo de campo con quienes están involucrados en el proceso. Este análisis, mostró quienes presentan necesidades de capacitación por falta de conocimientos, habilidades o actitudes para determinada labor.

Tabla 5.

Necesidades de capacitación.

Cargo	Necesidad
Auxiliar administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Código sustantivo del trabajo. - Legislación comercial. - Herramientas de ofimática. - Técnicas de archivo.
Auxiliares contables.	<ul style="list-style-type: none"> - Código de comercio. - Actualización tributaria. - Herramientas de ofimática. - Técnicas de archivo.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 20 de 30


Maestro de construcción.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud en el trabajo. - Trabajo en alturas. - Interpretación de planos estructurales y arquitectónicos
Ingenieros.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud en el trabajo.
Residentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación de planos estructurales y arquitectónicos - Seguridad y salud en el trabajo.
Gerente-contador.	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización tributaria. - Código sustantivo del trabajo. - Presupuesto y control de costos.
Jefe de obra.	<ul style="list-style-type: none"> - Project Manager. - Presupuesto y control de costos. - Seguridad y salud en el trabajo.

- ***Diseño del programa de capacitación:*** El este apartado el observador y la organización, programan el diseño de un plan de capacitación que contenga una serie de etapas de formulación y ejecución.


Tabla 6.

Diseño del programa de capacitación.

Etapas	Responsable	Recursos
La formulación de la estrategias de capacitación.	Representante legal y jefe de obra.	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación de la plataforma estratégica de la empresa.
Definir los objetivos de la capacitación.	Representante legal y jefe de obra.	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación de la plataforma estratégica de la empresa.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 21 de 30

		- La estrategia de capacitación definida.
Elaboración del presupuesto.	Representante legal y auxiliar administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto anual de la empresa. - Estrategias de capacitación. - Objetivos de capacitación.
Definir el contenido temático de las capacitaciones.	Representante legal y jefe de obra.	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para capacitaciones. - Estrategias de capacitación. - Objetivos de capacitación.
Definir talleres o seminarios a desarrollar.	Representante legal y jefe de obra.	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para capacitaciones. - Contenido temático.
Proveer los medios y recursos didácticos.	Representante legal.	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para capacitaciones. - Lista de talleres o seminarios a desarrollar.
Definir la infraestructura necesaria.	Representante legal y jefe de obra.	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para capacitaciones. - Lista de talleres o seminarios a desarrollar. - Medios y recursos didácticos.
Determinar la duración y el cronograma.	Representante legal y auxiliar administrativo.	- Lista de talleres o seminarios a desarrollar.
Seleccionar a los participantes.	Representante legal y jefe de obra.	- Lista de talleres o seminarios a desarrollar.
Seleccionar a los capacitadores.	Representante legal y jefe de obra.	- Lista de talleres o seminarios a desarrollar.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 22 de 30

Diseñar el sistema de evaluación.

Representante legal, jefe de obra y auxiliar administrativo.

- Estrategias de capacitación.
- Objetivos de capacitación.
- Lista de talleres o seminarios a desarrollar.
- Lista de participantes.

- Propuesta de Implementación del programa de capacitación: En este apartado se definió el programa de capacitación.

Tabla 7.


Programa de capacitación.

Etapas	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7
La formulación de las estrategias de capacitación.							
Definir los objetivos de la capacitación.							
Elaboración del presupuesto.							
Definir el contenido temático de las capacitaciones.							
Evaluación de conocimientos previos.							
Definir talleres o seminarios a desarrollar.							
Código sustantivo del trabajo.							
Legislación comercial.							
Herramientas de ofimática.							
Técnicas de archivo.							
Código de comercio.							
Actualización tributaria.							
Seguridad y salud en el trabajo.							



MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 23 de 30

Trabajo en alturas.							
Interpretación de planos estructurales y arquitectónicos							
Project Manager.							
Presupuesto y control de costos.							
Proveer los medios y recursos didácticos.							
Definir la infraestructura necesaria.							
Determinar la duración y el cronograma de cada capacitación.							
Seleccionar a los participantes.							
Seleccionar a los capacitadores.							
Diseñar el sistema de evaluación.							
Implementación de la evaluación de resultados							

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 24 de 30

Conclusiones

La empresa P&J CONSTRUCTIONS SAS ZOMAC, mediante su análisis FODA concluye, que se encuentra en una muy buena posición, en cuanto a nicho de mercado, su experiencia, recorrido y las oportunidades del sector para el municipio de Mocoa.


Dado el contexto actual, en el corto plazo es necesario aumentar la eficiencia de recursos y tiempos de ejecución para maximizar la utilidad, sin olvidar que, a mediano y largo plazo lo más importante es desarrollar el capital humano que dispone, retener sus buenos elementos y atraer nuevos talentos.

Los procesos de selección y capacitación de la empresa, se encontraban estructurados en una plantilla de Excel y se cumplía con lo exigido por la normatividad vigente, en cuanto a seguridad social. En su operación administrativa se tiene dificultades por la inexistencia de una base documental que sirva como referencia para gestionar correctamente el talento humano. Lo que confirma lo expresado por (Chiavenato, 2017) que el talento humano con sus capacidades y conocimientos como recurso es mucho más importante que incluso el recurso financiero.

La administración de recursos humanos, permite tener un buen clima organizacional en el que los colaboradores pueden trabajar a gusto, donde logren explotar todas sus capacidades, porque ellos son el motor y capital intelectual, que impulsa la empresa a llegar al lugar que han visionado.


Para lograr el éxito, se debe contar con un talento humano que desarrolle su labor con suficiencia, por lo cual, es indispensable un acertado diagnóstico de necesidades de capacitación; generalmente los planes de capacitación se desarrollan por un temario que coincide con lo que se piensa que hace falta o que podría ayudar. Pero capacitar por capacitar al personal, puede no ser tan conveniente porque enfoca esfuerzos en áreas no tan esenciales.

Investigar y analizar cuáles son las necesidades de capacitación es un requisito vital, porque, proporciona información importante para planear, elaborar y aplicar con éxito los programas de capacitación y

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 25 de 30

permite a las organizaciones canalizar recursos hacia las áreas que contribuirán más al desarrollo de los colaboradores, mejorando el desempeño organizacional.

Es importante evaluar si la capacitación realizada ha servido para algo o no. Cuando se realiza una capacitación en una empresa se invierte tiempo y dinero, por lo tanto, es necesario saber si esta acción ayudará al trabajador y a la empresa a seguir mejorando.


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 26 de 30

Recomendaciones

Al momento de efectuar la planeación estratégica referente al proceso de selección y capacitación del personal, de debe tener en cuenta, el principio holístico de la administración, que supone que todas las propiedades de un sistema no pueden ser determinadas o explicadas como la suma de sus componentes, por lo tanto, debe considerarse que el sistema completo se comporta de un modo distinto que la suma de sus partes. En este sentido, el plan de capacitación y selección del personal, debe estar relacionado y debidamente documentado en la plataforma estratégica de la organización.


Los programas de capacitación laboral, deben tener como objetivo final cultivar el talento humano, siendo responsivos a las necesidades cambiantes de la organización y el trabajador, en el sentido que, conforme se va formando al colaborador en nuevas habilidades está deben plasmarse en la modificación de las funciones, con el propósito de fomentar su liderazgo y crecimiento laboral en su línea de carrera.

Para el desarrollo de las estrategias de gestión del talento humano, acordes a las necesidades contextuales de recursos humanos en las organizaciones en Mocoa Putumayo, se debe explorar por parte de la academia, técnicas de desarrollo del capital humano como el mentoring y el coaching, en función de que los trabajadores no aspiren a subir un escalón dentro de su jerarquía organizacional, y por el contrario, aumenten su liderazgo dentro de su puesto de trabajo de tal manera que surjan nuevos proyectos por coordinar, nuevas actividades por supervisar y nuevos objetivos por alcanzar. En otras palabras, que los cargos evolucionen con el colaborador que los ocupa, que ascender en la línea de carrera no dependa de la vacancia del puesto del jefe, sino en la transformación de los puestos de trabajo con nuevas ramificaciones y colaboraciones, como lo es una red neural.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 27 de 30

Referencias Bibliográficas


- Amador Posada, F. J. (10 de Abril de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-planeacion-estrategica-en-el-proceso-administrativo/>
- BBC News. (15 de Septiembre de 2021). La crisis de los contenedores y cómo está afectando al comercio mundial. *Qué es la crisis de los contenedores y cómo está afectando al comercio mundial y a tu bolsillo* .
- Bizneo hr. (2020). *bizneo.com*. de <https://www.bizneo.com/blog/>
- Camós Victoria, I. (2017). *Vlex*. de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/empresas-tendencia-682424305>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestión del talento humano*. Ciudad de Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Congreso de Colombia. (1950). *Código sustantivo del trabajo*. Bogotá DC.
- de Gotari, E. (1980). *La metodología: una discusión y otros ensayos sobre el método*. Grijalbo.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios* , 9-13.
- Misichia, B. S. (20 de Agosto de 2003). *Capacitación laboral para el cambio*. Obtenido de Gestiopolis.: <https://www.gestiopolis.com/capacitacion-laboral-para-cambio/>
- Quiroga, M. (12 de Marzo de 2020). *Economipedia.com*. de <https://economipedia.com/definiciones>
- RAE *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed.*
- REYES PONCE, A. (1992). *Administración moderna*.

	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 28 de 30

Richino, S. (1996). *Selección de personal*.

Rodriguez gomez, G., Gil Lforez, J., & Garcia Jimenez, E. (1996). *Metodologia de la investigacion cualitativa*.
Granada: Ediciones Aljibe.

Sanchez Galán, J. (01 de Agosto de 2020). *Economipedia.com*. de <https://economipedia.com/definiciones/>


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 29 de 30

Anexos

Anexo 1.

Plantilla descripción de puestos.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.					
Nombre del puesto			Localización		
Departamento			Superior		
Tipo de jornada laboral			Nº de titulares		
Horario			Nº de personas a cargo		
UBICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN					
MISIÓN DEL PUESTO					
RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES					


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 30 de 30

TAREAS COMPLEMENTARIAS			RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		
EXPERIEN CIA	Reque rida	Dese ada	COMPETEN CIAS	Reque rida	Dese ada
FORMACI ÓN	Reque rida	Dese ada	F. COMPLEMENTARIA	Reque rida	Dese ada



MACROPROCESO: MISIONAL
PROCESO: INVESTIGACIÓN
FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA

F-INV-043
VERSIÓN: 01
Fecha: 08-04-2018
Página 31 de 30

		GESTION DE TALENTO HUMANO		SELECCIÓN Y VINCULACION		
		PROCEDIMIENTO VINCULACION Y CONTRATACION DE PERSONAL				
MIT 901374199						
NOMBRE:				CC:		
CARGO:				DIRECCION:		
FECHA DE INICIO:				BARRIO:		
SALARIO:				CEL:		
PROCESO	DOCUMENTOS	VoB	o	OBSERVACIONES	CUMPLE	
					SI	NO
SELECCIÓN	1	Determinacion de la necesida del cargo				
	2	Hoja de Vida (Actualizada)formato pdf (un solo archivo) + doc Fotocopia Ampliada de la Cedula de Ciudadania Diplomas y Actas de Grados de los Titulos Obtenidos Certificados que Acrediten Experiencia Laboral Tarjeta Profesional (Según sea el caso) Certificado de Antecedentes Disciplinarios Reciente Expedido por la Procuraduria General de la Nacion Certificado de Antecedentes Disciplinarios Reciente Expedido por la contraloria Genral de la Nacion Consulta de Antecedentes página POLICIA NACIONAL				
	3	Estudio y Evaluacion hojas de vida				
	4	Entrevista y evaluacion				
	5	Comunicado de Selección y orden de examen medico laboral				
	6	Evaluacion de examen medico laboral				
	7	Comunicado de aceptación del trabajador				
	8	Ficha de Empleado Ziur debidamente diligenciada y solicitud de información relevante para la vinculación laboral(EPS,FP)				
	9	Oficio de trabajador aceptando el cargo				
CONTRATACION	2	Consultar afiliacion de EPS en la Base de Datos Unica del Sistema de Seguridad Social (FOSYGA)				
	2.1	Asignación de código en sistema ZIUR WXX				
	2.2	Apertura carpeta fisica para archivo Hoja de vida, rotulacion.				
	2.3	solemnizacion del contrato - firma del w, testigos y empleador.				
	2.4	Afiliación a EPS - diligenciar formulario, hacer firmar por w, empleador y radicar ante EPS				
	2.5	Afiliación a fondo de pensiones - diligenciar formulario y hacer firmar por w y empleador, si ya existe proceso de cotización solicitar certificación.				
	2.6	Afiliación a fondo de cesantias - diligenciar formulario, hacer firmar por w, empleador y radicar				
	2.7	Afiliación a ARL - diligenciar formulario hacer firmar por w, empleador y radicar ante ARP				
2.8	Afiliación a caja de compensación familiar - diligenciar formulario, hacer firmar por w, empleador y radicar.					



MACROPROCESO: MISIONAL
PROCESO: INVESTIGACIÓN
FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA

F-INV-043
VERSIÓN: 01
Fecha: 08-04-2018
Página 32 de 30

