

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA



PROYECTO LIDER

**Diseño de estrategias para mejorar el programa de adquisición de talentos FIRST
GEN enfocado a practicantes universitarios en la empresa PEPSICO ALIMENTOS
COLOMBIA LTDA**

PepsiCo Alimentos Colombia LTDA

Miguel Ángel Rincón Gómez

Roberto Ortiz Enríquez

**Facultad de ciencias económicas y administrativas
Carrera Administración de Empresas**

NOVIEMBRE 05/2018

Bogotá D.C

Tabla de Contenido

Introducción.....	4
3. Diagnóstico del Área de Práctica	6
3.1. Diagnóstico del Área (DOFA).....	8
3.1.1. DOFA para el programa FirstGen:	9
3.1.2. DOFA para el área de Recursos Humanos:	10
3.1.3. DOFA para PepsiCo:.....	11
4. Planteamiento del problema.....	12
5. Antecedentes	13
6. Justificación	21
7. Marco teórico y conceptual	22
7.1. Marco teórico	22
7.2. Marco Conceptual	31
8. Objetivos, Metas e Indicadores	36
8.1. Objetivo General.....	36
8.2. Objetivos Específicos.....	36
8.3. Metas.....	36
8.4. Indicadores	36
9. Metodología.....	37
10. Cronograma de actividades.....	40
11. Desarrollo de las actividades – Resultados	41
11.1. Objetivo Especifico 1	41

11.2. Objetivo Especifico 2:	48
11.3. Objetivo Especifico 3	51
11.4. Objetivo Especifico 4	78
12. Conclusiones	80
13. Recomendaciones	81
14. Bibliografía	83
15. Certificación de la empresa	85
16. Carta Confidencialidad de la Información	86
17. Anexos	89

Introducción

PepsiCo es líder global en alimentos y bebidas; su principal objetivo es lograr cada vez hacer más saludables sus ramificaciones. Su misión es proporcionar a los consumidores de todo el mundo alimentos y bebidas de gran sabor, asequibles, listos para su consumo y complementarios, que incluyen desde desayunos saludables a bebidas y aperitivos para su consumo ocasional.

El programa First Gen, busca brindar la oportunidad de tener a 18 practicantes universitarios durante el primer semestre el 2019, de empezar su carrera profesional sin tener una experiencia laboral previa. Los jóvenes practicantes deben poseer una actitud innovadora, deben estar dispuestos a trabajar en una empresa llena de retos y aprendizaje como lo es PepsiCo. Actualmente el sub área de Talent Acquisition, que está en el área de Human Resources, la cual se encarga de buscar todos los practicantes universitarios; el programa First Gen nació en el año 2017 buscando practicantes para el 2017-2, fue un programa completamente dirigido a practicantes universitarios, que estén afables de hacer sus prácticas por 6 meses o 1 año.

Uno de los principales problemas del programa First Gen, es la captación de estudiantes universitarios, debido a que no todas las carreras y/o universidades están registradas en la plataforma SENA, por ende, no son compatibles con el tipo del contrato que es el Contrato de Aprendizaje; a esta problemática se le suma la falta de información universitaria y convenios universitarios, puesto que no hay una base que contenga y brinde una información como lo sería los contactos, correos y demás informaciones relevantes; Al

momento de tener dudas o tener un contacto directo con las oficinas de prácticas y que no se ha tomado la opinión externa con respecto al programa First Gen.

Actualmente, PepsiCo se limita solamente a atender sugerencias internas sin analizar las problemáticas ajenas o externas a este y de esta manera se propuso que el nombre del proyecto debe buscar estrategias para mejorar el programa de adquisición de talentos de la compañía en búsqueda de encontrar el mejor talento universitario.

Ante esto la pregunta de investigación que se debe resolver es ¿Cómo mejorar el programa First Gen dentro de sus fases para captar más practicantes universitarios en los programas de reclutamiento de la compañía PepsiCo en la ciudad de Bogotá?

Para desarrollar la pregunta de investigación, se divide por varias etapas; inicialmente fue establecer la base de datos de las universidades que iban a presentarse para la convocatoria de PepsiCo 2018-I; la segunda fue hacer alianzas estratégicas y convenios con las universidades para poder realizar un envío masivo de correos con el link de inscripción al programa First Gen a todos los estudiantes que estuvieran afables de realizar sus prácticas universitarias; la tercera y cuarta etapa fue realizar entrevistas tanto a directivos del programa de prácticas en varias universidades, como encuestar a los ex practicantes y practicantes que actualmente están concursando, para hacer un análisis cuantitativo y cualitativo en búsqueda de hallar posibles falencias, sugerencias en pro de mejorar el programa First Gen

3. Diagnóstico del Área de Práctica

PepsiCo Colombia es una de las empresas líderes a nivel global en alimentos y bebidas con productos que incluyen marcas reconocidas. En Colombia, la compañía ha estado más de 60 años acompañando a la familia colombiana con productos, como Quaker, Papas Margarita, Cheetos, Gatorade y Doritos que llegan a los rincones de todo Colombia.

Dentro de la compañía se encuentra el área de recursos humanos conocida como *Talent Acquisition*, la cual se encarga de hacer reclutamiento del mejor talento del país para PepsiCo a través de sistemas de recolección, como las bolsas de empleo (El empleo, Pepsi Jobs), ferias universitarias, temporales (Listos, Manpower) y bases de datos del SENA. La posición dentro de la compañía se puede ver en el Anexo 1.

Las funciones que ejerce el practicante universitario para el área de Talent Acquisition dentro de PepsiCo son:

- El practicante debe ejecutar las pruebas veritas que realizan las temporales, las cuales se envían a un psicólogo el cual determina si la persona es apta o no
- El practicante debe esperar la respuesta por parte de las temporales acerca del candidato y anexarla a la base de datos (el practicante debe corroborar que la persona no se haya presentado durante un año previamente), luego de esto, debe enviar el concepto a la temporal
- El practicante debe examinar las bolsas de empleo y las bases de datos que envía el SENA para cubrir las vacantes que se abran dentro de PepsiCo
- El practicante debe asistir, apoyar a la compañía en las ferias, charlas y demás actividades universitarias
- El practicante debe dar apoyo y soporte en la toma de decisiones de la selección de talento humano
- El practicante debe hacer entrevistas vía telefónica y presencial, con el fin de analizar si la persona cumple el perfil que se establece para las vacantes buscadas mediante preguntas rigurosas, se comprueba si los candidatos cumplen o no con la vacante

- El practicante debe realizar los procesos de entrevistas, solicitud de carta de presentación al instituto o universidad correspondiente y apoyar el proceso de la contratación
- El practicante debe asistir en el proyecto *First Gen 2.0* verificando las fechas de charlas, y ferias empresariales universitarias, se adjunta en un calendario y se procede a realizar el proceso para poder participar, luego de esto se realizan unos filtros, actividades y demás, con el fin de obtener los mejores candidatos universitarios.

A lo largo del tiempo que el practicante ha estado realizando la práctica empresarial en PepsiCo, ha notado los siguientes problemas principales en el área de Talent Acquisition que son:

- Ausentismo en entrevistas, se refiere a que los candidatos deseados por la compañía no asisten a las entrevistas por diversas razones.
- Falta de conocimiento de los programas de reclutamiento que tiene PepsiCo por parte de los candidatos
- Los candidatos que van a ser entrevistados no tienen conocimiento acerca de la compañía o no conocen su historia.
- PepsiCo, siendo una multinacional, no sabe cómo llegar a la gente a través de los programas de reclutamiento, muy poca gente tiene referencia de lo que es PepsiCo y por ende no presta mayor interés para realizar sus prácticas ya sean para técnicos, tecnólogos o universitarias.
- Falta de generación de identidad para atraer a nuevos prospectos o candidatos a la compañía, los practicantes universitarios dentro de PepsiCo no saben cómo transmitir la imagen de sus programas a los candidatos, no hay un acercamiento directo para contar la experiencia profesional a los que van a iniciar su etapa de prácticas este semestre (voz a voz, redes sociales).
- Faltas de registros por parte de los interesados en tomar sus prácticas universitarias dentro de PepsiCo, con el programa FirstGen que se buscaba sacar los mejores practicantes del semestre 2018-1.

Teniendo en cuenta dichos elementos, PepsiCo planteo al practicante Administrador de Empresas realizar un análisis al programa First Gen debido a que el Área de Talent Acquisition necesita plantear mejoras a dicho programa exponiendo sus fortalezas, debilidades, oportunidades de mejora y debilidades. La herramienta más pertinente para encontrar las siguientes características es el Análisis DOFA debido a que permite analizar el área de Talent Acquisition - Marketing de PepsiCo y usar este análisis como base para la gestión y planificación estratégica del programa FirstGen. También, se plantea realizar un plan de comunicaciones eficiente para esta iniciativa integrando el área de Talent Acquisition y Marketing de PepsiCo, ya que se quiere atraer mejores candidatos para la compañía.

3.1. Diagnóstico del Área (DOFA)



Fuente: (Concepto de Definicion, 2018)

La matriz DOFA permite obtener cuáles son las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, con el fin de conseguir una visión global de la situación de un tema o programa determinado dentro de la empresa. Con el objetivo de mostrar el proceso de realización del Análisis DOFA para PepsiCo se dividió en cuatro partes las cuales son:

- **DOFA para el programa de talentos FirstGen:** El programa de talentos FirstGen es trabajado por el practicante Administrador de Empresas dentro de sus funciones principales, lo cual puede percibir las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas que tiene el mismo con el fin de mejorarlo
- **DOFA para el área de Talent Acquisition de PepsiCo:** Con este análisis se busca informar al lector acerca de las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas que tiene el Área de Talent Acquisition percibidas por el practicante.

- **DOFA para PepsiCo en general (organización):** Se indago información principal acerca de la compañía a través de fuentes como lo fueron la página principal de PepsiCo, información de la opinión con los jefes superiores de la compañía en búsqueda de poner la situación actual de la organización.

3.1.1. DOFA para el programa FirstGen:

Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • La metodología que se implementa suele tomar tiempo, por ende, es un factor considerable que puede desmotivar a los estudiantes durante su proceso. • La ubicación de las prácticas es un factor que puede ser desconcertante para algunos practicantes, ya sea por lejanía u otros factores externos. • El proceso puede tomar más tiempo del esperado, lo cual hace que muchos estudiantes tengan la posibilidad de ir a otras empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Al presentar una innovación, se pierden las entrevistas rutinarias que piensan los estudiantes, por lo cual PepsiCo puede tener una captación más amplia y así no presentaría escases en ciertas vacantes. • PepsiCo debe establecer una alianza con las universidades, las cuales hacen ferias estudiantiles tardías, con el fin de reclutar más estudiantes y así mostrar efectivo su programa para estos. • PepsiCo puede mostrar por medio de visitas las condiciones de trabajo, para hacer desear más su compañía. • Sistemas evaluativos, rápidos y eficaces, los cuales reducen el tiempo de espera.
Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • PepsiCo lleva a los Hiring Manager de cada área o regionales a dar charlas contando su experiencia laborar en esta; de igual manera, lleva a los practicantes que continúan en la empresa. • PepsiCo es una multinacional que, por su marca e imagen, hace que sean de las 	<ul style="list-style-type: none"> • Largos tiempos en los procesos de selección que duran estos programas • Demora por parte de los Hiring Manager, debido a reuniones o simplemente desinterés por adquirirlos • Abandono del proceso por el tiempo tomado, falta de consistencia por parte

<p>empresas más apetecidas por los universitarios para realizar sus prácticas empresariales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las alianzas universitarias que actualmente maneja PepsiCo hace que tenga mayor número de estudiantes y que tenga mayor captación de hojas de vida. 	<p>de practicantes o por otras ofertas laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> También debemos analizar que, por el tamaño de la empresa, muchos practicantes consideran que la continuidad en esta es difícil o escasa.
--	--

Fuente: Elaboración propia

3.1.2. DOFA para el área de Recursos Humanos:

Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> Falta de personal desde el punto de vista cuantitativo. Recursos acotados que obligan una administración selectiva 	<ul style="list-style-type: none"> Área alineada hacia la reforma del estado en su conjunto.
Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> Personal de recursos humanos especializado en normativa, sistemas de gestión y metodologías aplicadas al área. 	<ul style="list-style-type: none"> Mercado laboral cambiante, con bajas tasas de desocupación en puestos de alta especialización. Incertidumbre del personal ante las nuevas políticas. Demora por parte de los Hiring Manager, debido a reuniones o simplemente desinterés por adquirirlos

Fuente: Elaboración propia

3.1.3. DOFA para PepsiCo:

Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Baja penetración de los mercados fuera de las Américas. • Débil mercadeo frente a los consumidores conscientes en temas de salud. • Desconocimiento de las empresas que abarcan PepsiCo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificación del negocio. • Penetración de mercado en países en vías de desarrollo. • Alianzas globales con empresas complementarias.
Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Poderosa imagen de marca • Amplia mezcla de productos • Elaboraciones más saludables de nuestros productos • Extensa red global de producción y distribución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia agresiva

Fuente: Elaboración propia

4. Planteamiento del problema

De acuerdo con el análisis DOFA el practicante resalta que el programa FirstGen necesita alternativas para poder hacer más atractivo este programa debido a que se encuentran debilidades en los largos procesos de reclutamiento aparte que hay amenazas de otras empresas en el mercado que se puede llevar directamente el talento que ya se había reclutado para la empresa PepsiCo.

En este sentido, el desarrollo de este Proyecto Líder busca hallar para el programa FirstGen integrar desde el primer momento de reclutamiento al posible talento humano que se encuentren de las universidades. De esta forma se busca reducir el ausentismo en entrevistas, generar reconocimiento de identidad con respecto a que se conozca más la organización, dar un acercamiento directo para contar la experiencia profesional a los que van a iniciar su etapa de prácticas y realizar un registro de candidatos (solo para practicantes universitarios) que puedan tener un contrato de aprendizaje para llenar las vacantes dentro de la compañía.

De igual manera, el desarrollo de este trabajo de investigación podrá evidenciar posibles falencias dentro del programa para generar cierta retroalimentación y generar sugerencias de parte de los candidatos seleccionados, directivos universitarios y demás personas que tengan relación con el programa; por ello en este proyecto el problema a resolver es:

¿Cómo mejorar el programa FirstGen dentro de sus fases para captar más practicantes universitarios en los programas de reclutamiento de la compañía PepsiCo en la ciudad de Bogotá?

5. Antecedentes

Anteriormente, el sistema de reclutamiento para universitarios era dispendioso debido a que el proceso se realizaba de una manera distinta para cada área, es decir, cada área decidía los tiempos que tenía, las actividades por realizar, y demás; por ende, a mediados del año 2017, PepsiCo inició un ambicioso programa internacional que busca captar el mejor talento joven en 10 países de Latinoamérica para inicios del 2018. Este programa se le dio el nombre de FirstGen, para ese semestre era dirigido por una intermediaria en México que se llamaba Be Wanted, pero tuvo dificultades con varias áreas, debido a que en México las carreras tienen enfoques diferentes que en Colombia; por ende para el semestre 2018 – II, PepsiCo tomó la decisión de que cada país tomara el proceso por ellos mismos, cancelando el contrato con Be Wanted.

El principal objetivo de First Gen es ofrecer primeras oportunidades profesionales a estudiantes universitarios, los cuales proveerán a PepsiCo del espíritu joven tan valorado en la empresa. Es un programa de becarios de PepsiCo, con el cual busca dar la oportunidad a más de 50 estudiantes universitarios durante 2018 de empezar su carrera profesional sin una experiencia previa.

PepsiCo busca la incorporación de estudiantes universitarios, los cuales estén en los últimos semestres de su carrera universitaria, que quieran emprender una carrera de éxito en la empresa. Las posiciones se ofrecerán en las oficinas que la multinacional tiene en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, México, Perú, República Dominicana y Venezuela. En el caso de Colombia, la compañía buscará alrededor de 20 jóvenes para su ingreso como becarios, valorando el talento joven, habilidades, experiencias personales, puntos de vista únicos y capacidades de soñar un futuro mejor. Por lo mismo, está dispuesta a ofrecerles el programa First Gen para que crezcan juntos y los candidatos se puedan reclutar en las áreas de Mercadotecnia, Cadena de Suministro, Investigación y Desarrollo, Ventas, Asuntos Corporativos, Legal, Finanzas, Recursos Humanos y Transformación.

El programa FirstGen se establece por varias fases; el primer paso es hacer el registro en el link que ponemos en nuestras redes sociales; el segundo, es que el candidato debe presentar

unas pruebas online (en las que se pondrán a prueba las habilidades profesionales de los jóvenes), por medio de ello éste brindará una puntuación a cada practicante el cual ubicará en un ranking; el tercer paso, consiste en la realización de un Assessment por vacante, que busca identificar la capacidad de resolución de problemas y la orientación de trabajo en equipo que posee; el paso final de selección de perfiles involucra entrevistas con ejecutivos de la multinacional en el que se evalúa que los candidatos tengan un perfil imaginativo, curioso, que sea una persona emprendedora y con deseos de tener éxito se articulen con la innovación y la visión global de la compañía. El talento único de los jóvenes, sumado a una actitud abierta a los desafíos profesionales, serán claves a la hora de entrar a la compañía.

El sistema de reclutamiento que se está implementando actualmente es similar, con la diferencia en que ahora el departamento de Recursos Humanos de cada país va a estar reclutando sus propias vacantes y solo se realizará 1 Assessment; con esto, se busca una personalización de los procesos y de las vacantes.

TU TALENTO. NUESTRO ESCENARIO. **PEPSICO**

¡Bienvenid@ a nuestro programa First Gen!

Te confirmamos tu inscripción al proceso de selección para nuestro programa de prácticas universitarias, que iniciará entre diciembre del año actual y enero del 2019.

Te estaremos contando avances del proceso a inicios de la próxima semana. Por lo pronto, te compartiremos los desafíos que tendrás que superar para ser el siguiente First Gen.

Test Online → Assessment presencial → Entrevistas con Jefe de la posición → Ingreso

first gen

Aparte del programa, PepsiCo ha estado trabajando otras formas de reclutamiento las cuales son:

- Alianzas universitarias, el último año (2017) varias universidades de Bogotá iniciaron el proceso de avalar sus carreras frente al SENA para poder brindar mejores oportunidades a sus estudiantes. A pesar de manejar alianzas con universidades elites, como lo es la Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de los Andes, Universidad del Rosario entre otras; se buscan practicantes universitarios de otras universidades para las vacantes disponibles.
- Institutos los cuales estén en la plataforma SENA, tenga convenio o la usen.

En este encuentro entre empresa y talento, PepsiCo busca desarrollar mejores procesos de selección para el programa FirstGen y para las otras formas de reclutamiento en

general, debido a que se presentan desconocimientos en los sistemas de control para la selección y contratación de personal, falta de capacitación para potenciar el programa en su mejor expresión dentro de la organización y los candidatos o personas interesadas a entrar a la compañía tienen desconocimiento del programa debido a la falta de integración de los candidatos en las fuentes de reclutamiento externo. Con el desconocimiento del programa esto trae consecuencias en que se pierden candidatos, tiempo y esfuerzo.

El practicante realizó una investigación de artículos académicos con respecto a la importancia que tiene la atracción del talento humano frente a cómo mejorar los procesos de reclutamiento y qué importancia tiene para la compañía atraer el mejor talento humano.

a) La gestión del Área de Recursos Humanos, el reclutamiento de personal:

La gestión de RRHH inicia precisamente con la tarea de reclutar y seleccionar al personal, por lo que debe ser eficiente ya que los demás procesos dependerán de la cualificación del personal contratado para Bretones y Rodríguez, (2008). El proceso de admisión es la búsqueda de la adecuación entre lo que pretende la empresa y lo que las personas ofrecen. Para este y otros procesos, el área de recursos humanos se puede apoyar de técnicas y herramientas para reclutar, seleccionar, contratar e inducir, conformando el personal. El reclutamiento según Bretones y Rodríguez, (2008) consiste en el conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potenciales cualificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. La necesidad de captar nuevo recurso humano tiene diferentes causas y razones, por ejemplo, la expansión de la empresa, la creación de nuevos puestos, las promociones internas.

Los medios de reclutamiento hasta mediados de los años noventa fueron prensa escrita, universidades, consultoras, hojas de vida directas, organismos públicos de empleo, empresas de trabajo temporal, entre otros. Hoy en día, se usan diferentes formas de reclutamiento las cuales son:

Actualidad:

- Portales de empleo: Son los más usados y se consideran de tipo generalista y cuantitativo, se denominan también Jobsites. Redes sociales profesionales. Son de tipo cualitativo y se usan principalmente para perfiles de alta especialización y capacitación.
- Otras redes sociales: Facebook y Twitter (González, 2005). Las redes sociales son los servicios que se ofertan a través de internet y que permiten a los usuarios generar un perfil público con información personal; proporcionan herramientas que permiten interactuar con otros usuarios y localizarlos en función de las características publicadas en sus perfiles. Su objetivo principal es facilitar y potenciar las relaciones personales entre los usuarios. Ponen a disposición de los usuarios una plataforma integral.
- Profesionales: Búsqueda selectiva de candidatos, crean grupos de interés y amplían las redes de contactos profesionales, por ejemplo, LinkedIn.

b) **Reclutamiento y selección de personal, el uso de las Redes Sociales como herramienta en los procesos de reclutamiento y selección de personal:**

González, (2005) comenta acerca del uso de las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección de personal. En un entorno más competitivo como el actual que afirma que existe escasez de talento, los procesos de selección están evolucionando e incorporando entre sus herramientas el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, surgiendo así el e-recruitment, que se concibe como el sistema de captación y selección de talento a través de internet que permite optimizar los procesos. Por tanto, las empresas deben estar al pendiente de los adelantos tecnológicos con el fin de aprovechar sus beneficios. Dentro de las innovaciones más usadas en estos procesos, encontramos algunas que son:

- Detección de necesidades de capacitación.

- Administradores de tareas.
- Comunicación, medios para realizar entrevistas online.
- Plataformas de gestión de candidatos.
- Software colaborativo.

Actualmente, el uso de las redes sociales como herramientas para el reclutamiento y la selección no solo representa una novedosa alternativa de captación de personal sino una estrategia de negocio, cuya disminución de costos es la principal ventaja para la micro y la pequeña empresa. En la imagen de abajo se observa las posibles ventajas y desventajas que tiene el uso de las redes sociales en los procesos de selección:

b) Ventajas y desventajas del uso de las redes sociales (González, 2005)

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Permiten segmentar el público objetivo al que va dirigida la oferta laboral.	Saturación de candidaturas, generando gran cantidad de demanda de empleo.
Los medios sociales amplían el acceso a un enorme grupo de candidatos.	Pérdida de contacto humano.
Existe disponibilidad de la oferta de trabajo de manera ilimitada.	Algunos site de empleo no son tan eficientes para el filtrado de candidatos, dificultando la tarea para el seleccionador.
Son de amplio alcance, ya que permiten reclutar personal de cualquier parte del mundo.	No todos tienen la posibilidad de acceso, ya que algunas personas no poseen o no conocen el manejo de las herramientas tecnológicas.
Permiten disminuir los costos.	Falta de confiabilidad en el uso de los datos.
Disponen de mayor información para los candidatos.	Muchos de los candidatos no poseen el perfil deseado.
Facilitan el proceso, ya que se procesa la información de manera electrónica.	Limitaciones de la propias redes, ya sea por escasez, cobertura o mal funcionamiento.
Mantiene la base de datos sobre candidatos potenciales para futuros procesos de contratación.	Algunos de los formatos que ofrecen los websites especializados son incompletos o desorganizados, complicando la tarea de selección.
Permiten la consulta eficaz, ya que en el momento deseado se puede acceder al sistema de ofertas laborales.	La selección de personal es especialmente útil para determinados perfiles y puestos de trabajo, principalmente para puestos técnicos y no para puestos directivos.
Forman parte de las funciones estratégicas de RRHH.	
Permiten el acceso a candidatos activos y	

c) Administración de recursos humanos. Según Dessler G. & Ayala L. E. P. (2015) a través de los sistemas tecnológicos se puede mejorar los procesos de reclutamientos de una compañía, ya que al implantarlos y combinarlos en el área de recursos humanos se incrementa la productividad por medio de sistemas computarizados que apoyan los procesos de selección, de preferencia realizando un sistema de reclutamiento detallado. Dentro de los sistemas computarizados se deben tener los siguientes puntos

- Un sistema de administración de requisiciones, el cual facilite la creación, el envío, la aprobación y la publicación de requisiciones de puestos vacantes.
- Una solución de reclutamiento, incluyendo el anuncio de los puestos vacantes.
- El marketing de reclutamiento, el seguimiento de aspirantes y la administración de proveedores de reclutamiento en línea, con la finalidad de aumentar y mejorar la calidad del grupo de candidatos.
- Servicios de selección, como servicios para la verificación de antecedentes, así como para la evaluación de habilidades y conductas.
- Administración de contrataciones, es decir, software que sirva para capturar y administrar la información de los candidatos.

6. Justificación

Para la empresa PepsiCo es bastante importante la elaboración y diseño de estrategias para el programa de reclutamiento de talentos FirstGen, debido a que se busca mejoramiento de procesos en torno a generar una respuesta más rápida al aspirante, agilizar procesos internos y eliminar el doble trabajo. A su vez, esto nos genera un posible “feedback” de las posibles sugerencias, peticiones, reclamos y quejas que se encuentren a lo largo del desarrollo del programa y, de qué manera a través de estos supuestos, pueden hacer mejorar al programa en general. Se tiene en cuenta el perfil solicitado por parte de los Hiring Manager, realizando un proceso de alineación con los practicantes inscritos.

El objetivo del administrador de empresas con este proyecto es realizar un análisis crítico para diseñar posibles estrategias en búsqueda de mejorar los procesos de respuesta y dar mayor eficiencia al programa de reclutamiento de talentos de PepsiCo, a través de correos masivos y convenios con las universidades, la cual permita obtener una mayor base con múltiples candidatos los cuales deseen hacer su práctica empresarial. El programa, aplicando estas mejoras se lograría cubrir las vacantes de una manera más rápida para los practicantes y haría el trabajo de una forma más eficiente.

Actualmente, el programa FirstGen está en búsqueda de impulsar un cambio el cual permita mejorar la promoción a largo plazo reclutando el mejor talento que se pueda encontrar a través de las formas existentes de reclutamiento, poniendo énfasis en las ferias empresariales de universidades y las charlas empresariales que se den frente a la población estudiantil de Colombia, con el fin que la compañía pueda dar a conocerse frente a una mayor población juvenil y llevarse el mejor talento posible. Por otra parte, se espera que se tomen acciones a través de la realización de este trabajo con el fin de fortalecer el programa de reclutamiento y selección de talentos dentro del área de Talent Acquisition en PepsiCo. Al establecer un numero de objetivos fijados para el plan de mejora del Área de Talent Acquisition y unas posibles sugerencias de mejora podemos conocer la dirección y el posible potencial que puede tener el programa de reclutamiento de talentos FirstGen y de esta misma forma desarrollar los tres objetivos específicos que se quieren realizar con este trabajo.

7. Marco teórico y conceptual

7.1. Marco teórico

¿Qué es el área de Talent Acquisition?

El Área del Talento Humano según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) es el lugar donde se ejecutan un conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno.

Los objetivos fundamentales de la gestión del talento de las personas son importantes para el funcionamiento adecuado dentro de la organización y tienen que ver con la definición y la importancia de dicha área en la empresa, estos son:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión
- Hacer competitiva a toda la organización en sí.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados dentro del trabajo
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo
- Administrar la gestión del cambio si la organización se encuentra en esa etapa
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables

Para Jaramillo Naranjo O. L. (2011) la gestión del talento humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la organización frente a los competidores del mercado se constituye actualmente en el liderazgo efectivo del talento humano, de manera que se pueda asegurar que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada.

¿En qué consiste la gestión del Área de Talent Acquisition?

Según Soto Pineda E. & Dolan S. (2004) la gestión de los recursos humanos se ha convertido en un pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas

constituyen una ventaja competitiva para la organización, y por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años. Con la actitud de rechazo hacia nuevas metodologías y sistemas de gestión de recursos humanos; instrumentos que han demostrado ser eficientes en las grandes organizaciones como respuesta a las actuales exigencias del entorno sociocultural, pensamiento y gestión. Antes se debe cuestionar, el porqué de esta actitud que, con solo profundizar un poco, parecería más indicativa de salubridad organizativa que de la carencia de visión directiva.

No obstante Chiavenato I. y Villamizar G. (2002) la denominación del Área del Talento se debe quitar y dar lugar a un nuevo y reciente enfoque para que tome el nombre de la gestión del talento humano. Esto tiene consecuencia en cambiar el concepto que dentro del Área, poder gerenciar personas es cada vez más una responsabilidad de los mandos altos, Chiavenato I. y Villamizar G. (2002) enfatiza que no hay que ver a los seres humanos de una compañía como simples recursos empresariales por lo que la gestión del talento humano es muy importante para la organización. Chiavenato I. y Villamizar G. (2002) hablan de administrar las personas, como si fueran socios del negocio y no elementos extraños y separados de la organización. Esta tendencia tiene un significado nuevo, tanto para todos los niveles de la organización ya que se considera a las personas que pertenecen a la organización como alguien que ayuda a la compañía a mejorar a nivel institucional donde se consideran las empresas que utilizan los negocios de la compañía.

Así, los usuarios que pertenecen a la organización utilizan la información disponible para aplicar sus conocimientos y habilidades en torno a la toma de decisiones. Dicha toma de disposiciones asegura y garantiza los resultados esperados para la compañía. Esto se convierte en la gran diferencia, la ventaja competitiva lograda a través de las personas. Existe un consenso el cual indica que el principal cliente de la empresa es su propio empleado.

¿En qué consisten las estrategias de mejoramiento al área de Talent Acquisition?

Para poner en ejemplo como se podría realizar mejoras al área de Talent Acquisition se resalta el artículo de investigación *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano de Erazo y Castro, (2011)*. En el documento se presenta los resultados de una investigación sobre las diversas utilidades que el mercado tecnológico proporciona para el

mejoramiento de actividades fundamentales en la gestión del talento humano, partiendo del desarrollo del proyecto de investigación conocido como el *Modelo para la evaluación de las TIC en los procesos administrativos*. Su objetivo general fue:

- Evaluar la efectividad de las TIC en el ámbito administrativo en las Pequeñas y Medianas Empresas de la ciudad Santiago de Cali.

Es importante resaltar que el resultado de la investigación se presenta en relación con el estudio efectuado a 60 empresas del sector Industrial, Comercial y de Servicios de la Ciudad Santiago de Cali, en el que se evidencia la falta de utilización de las herramientas TIC, especialmente, en el sector industrial; a diferencia de lo ocurre en los sectores comercial y de servicios. A parte, se presentan los aspectos conceptuales relacionados con la gestión del talento humano y las TIC como apoyo administrativo.

La incursión de los servicios de internet según el artículo en el contexto de las actividades operativas de las organizaciones evidenció en la investigación mediante la utilización de las bolsas de empleo electrónicas, correo electrónico, páginas web, foros, chat, entre otros, especialmente útiles para el funcionamiento del área de gestión del talento humano, agilidad en los procesos de comunicación, reclutamiento, formación y evaluación de desempeño; por tanto los recursos de internet reflejaron una disminución de la inversión en tecnología.

Además, se concluye en la investigación, que mediante la implementación de servicios “outsourcing” se favorecen las estrategias de innovación que pretenden implementar las organizaciones y se logra una interesante transformación de los procesos relacionados con la captación de capital humano. Para Erazo y Castro, (2011) es indudable el avance en el desarrollo de técnicas TIC como son las redes neuronales, la lógica difusa, algoritmos genéticos, “datamining”, entre otras; específicamente la técnica del “datamining” ya que ha sido probada como herramienta eficaz en el apoyo de la ejecución de procesos de selección de personal y evaluación del desempeño que forman parte de la gestión del talento humano. Según ellos, esto contribuye al mejoramiento de la calidad de los productos y/o servicios que ofrecen las organizaciones.

Estrategias de mejoramiento en el área de Talent Acquisition

Ulrich, (1998) define que los profesionales de Gestión Humana deben trabajar principalmente en retos básicos para mejorar la efectividad de su proceso. Estos retos que son:

- **Mejorar los procesos internos del área**

Este proceso según Ulrich D., (1998) consiste en eliminar, suprimir, simplificar, optimizar e innovar aquellas tareas de Gestión Humana que no están generando valor en el análisis del macro sistema y que usualmente se pueden realizar con inversiones de tecnología.

- **Repensar la creación de valor de los productos y servicios de Gestión Humana.**

Ulrich D., (1998) define que, si estos dos retos son realizados adecuadamente, harán que los profesionales del área rediseñen sus productos y servicios y se conviertan en profesionales sistémicos que creen infraestructuras eficientes, tanto en los procesos internos como en la organización.

- **Atender las necesidades estratégicas de la empresa**

Para Ulrich D., (1998) el profesional de Gestión Humana debe entender, principalmente, su responsabilidad de lograr la estrategia organizacional y determinar el impacto de los procesos que implementará al interior de su área. Esto se hace en función de cumplir con las necesidades que se tengan inmediatas dentro de la organización. Pues bien, Pfeffer J. y Sutton R. (2000) enfatiza que dicha área sea un gestor del cambio, desarrolle la ventaja competitiva por medio de la gente y optimice el proceso de implementar la estrategia.

- **Generar satisfacción hacia el cliente**

Según Yeung A. Brockbank W. y Ulrich D. (1994) el propósito de esta función dentro de las organizaciones se basa en reorganizar los procesos para suministrar mejor respuesta, generar valor y entregar servicios efectivos. Sin embargo, para el área de Gestión Humana es percibida en las empresas más como un obstáculo que como un facilitador al copiar los programas de otras compañías, es percibida como suministrador de programas que no están diseñados a la medida, sino que son elaborados de manera descontextualizada y desalineada, por lo que es uno de los factores más importantes a la hora de realizar una buena gestión organizacional.

¿Cuáles son los procesos de gestión del talento humano?

Para Jaramillo Naranjo O. L. (2011) los diferentes procesos de gestión de talento humano que se deben tener dentro de la organización son:

- **Reclutamiento y selección de personas:** Es el proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo. La selección de personas funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar en la organización, pueden ser las que presentan características deseadas por la organización. La selección busca los candidatos entre varios reclutados, el más adecuado para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización. Los tipos de reclutamiento para buscarlos candidatos pueden ser internos o externos o ambos.

Técnicas de Reclutamiento externo de personas

<p>Las Técnicas de Reclutamiento externo de personas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Avisos en periódicos y revistas especializadas b. Agencias de reclutamiento c. Contactos con escuelas, universidades y asociaciones gremiales d. Carteles en sitios visibles e. Presentación de candidatos por recomendación de empleados: Bajo costo, altos rendimientos, efectos relativamente rápidos f. Consulta en archivos de candidatos: El archivo de base de datos, que puede catalogar los candidatos que se presentan espontáneamente o que no fueron teniendo en cuenta en reclutamientos anteriores 	<p>Las Técnicas de reclutamiento interno y selección de personas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista de selección: Es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a las otras. • Pruebas de conocimiento y capacidades: Instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos. • Pruebas sicométricas: Constituyen una medida objetiva y estandarizada de una muestra del comportamiento referente a aptitudes de la persona. • Pruebas de personalidad: Estas
--	---

<p>g. Base de datos de candidatos: Candidatos sobrantes en reclutamientos, son introducidos en la base de datos de la empresa para utilizarlos en nuevos reclutamientos.</p>	<p>características se identifican en rasgos de personalidad y distinguen a una persona de otra.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de simulación: Su punto de partida es el drama, que significa reconstruir un escenario, se pretende estudiar y analizar de qué modo reacciona el aspirante al cargo ante la situación.
---	--

Fuente: Elaboración propia

- **Descripción y análisis de cargos:** Para Jaramillo Naranjo O. L. (2011) describir un cargo significa relacionar qué hace el ocupante, cómo lo hace, en qué condiciones lo hace y por qué lo hace. La descripción del cargo relaciona de manera breve las tareas, deberes y responsabilidades del cargo, destacando su contenido a través del análisis de cargos, el cual busca determinar cuáles requisitos físicos e intelectuales debe cumplir el ocupante, las responsabilidades que el cargo impone, las condiciones y en que debe realizar el trabajo. La descripción y el análisis de cargos ayuda al reclutamiento y selección de personas, a la identificación de las necesidades de entrenamiento, a la planeación de la fuerza laboral, al establecimiento de criterios de salarios, a la evaluación del desempeño de los trabajadores e identifica condiciones deficientes de trabajo y operaciones peligrosas siendo esto clave para elaborar el panorama de riesgo en la compañía.

Los Métodos de recolección de datos sobre cargos son:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Método de la entrevista: Es el método más utilizado para recolectar datos sobre los cargos y determinar sus deberes y responsabilidades. Proporciona la oportunidad de mostrar posibles frustraciones causadas por el cargo y es un método sencillo y rápido. Como desventaja puede presentar distorsión en la información e ideas preconcebidas. • Método del cuestionario: Es eficiente cuando se trata de recolectar información de |
|---|

un gran número de empleados. Su costo operacional es menor que el de la entrevista.

- **Método de observación:** Se aplica en cargos sencillos, rutinarios y repetitivos. Para garantizar la cobertura de la información es probable que se implemente el uso de un cuestionario.

Fuente: Elaboración propia

- **Proceso de inducción y entrenamiento de personal:** Según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) El proceso de inducción provee al candidato de herramientas que facilitan la adaptación y socialización con la cultura de la empresa, entendida ésta como el conjunto de creencias, valores, actitudes, sentimientos y formas de pensar compartidos por todos los miembros del grupo. También las normas que rigen la empresa a fin de proporcionar al nuevo empleado, relaciones de desempeño que contribuyan al éxito en la organización.
- **Proceso de capacitación:** Mediante las jornadas de capacitación se pueden actualizar conocimientos y perfeccionar las habilidades adquiridas. Para Jaramillo Naranjo O. L. (2011) el desarrollo de habilidades para ejecutar las tareas debe complementarse con los conocimientos, actitudes y comportamientos que sirvan tanto al empleado como a la empresa para enfrentar las futuras demandas, propósitos de la capacitación. Las fases de capacitación incluyen la detección de necesidades, identificación de los recursos adecuados para desempeñar el cargo, el diseño del plan de trabajo, ejecución del programa de entrenamiento requerido para ocupar el cargo, su evaluación, control y el seguimiento al desempeño del cargo.
- **Proceso de compensación:** Por compensación se entiende el pago total que hace la organización al trabajador por la labor contratada, que también incluye beneficios, prestaciones e incentivos. Según Morales J. N. & Velandia N. (1999) la compensación está conformada por elementos fijos que son el sueldo, prestaciones o beneficios y variable, incentivos o remuneraciones por rendimiento. Esta última es vista por algunas empresas como factor motivante, ya que maximiza los esfuerzos del personal y eleva el resultado productivo estimado.
- **Proceso de evaluación del desempeño:** Para Jaramillo Naranjo O. L. (2011) el proceso de evaluación de desempeño permite dar solución a problemas de supervisión

del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, etc.; también tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de las personas, lograr una mejor comunicación, planificar y organizar el trabajo basado en las fortalezas y debilidades detectadas. La evaluación del desempeño ofrece a la gerencia de recurso humano la oportunidad de trabajar sobre el desempeño de los empleados en el corto plazo y sobre su desarrollo producto de la capacitación recibida. Esta importante actividad se constituye para la empresa en un recurso informativo válido para aumento de sueldo por méritos, asignación de gratificaciones, promociones y despidos. Permite, además, calificar y diferenciar a las personas que trabajan en la empresa. En síntesis, la evaluación del desempeño puede emplearse con dos fines que son calificativos y de desarrollo.

- **Proceso de salud y seguridad ocupacional:** El desempeño del personal según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) va de la mano con la creación de un ambiente sano y seguro; es por esto que la legislación de cada país se ocupa de crear normas mínimas que regulen las prácticas de servicio y producción del negocio en aspectos como implementos de seguridad, manejo de herramientas, brigadas, bomberos, servicios médicos, etc., orientados a evitar enfermedades y accidentes. Dichas normas tendrán que interiorizarse e incorporarse en pautas y conductas de gestión ambiental de los procesos de la empresa. Las normas ISO organizan un sistema que puede ser usado por empresas de todos los tamaños y tipos, en todo el mundo. Estos estándares pueden ser aplicables a todos los sectores de la empresa, por lo que pueden ser implementados en toda la organización o sólo en partes específicas de la misma (producción, ventas, administración, depósitos, transporte, desarrollo, etc.).

¿Qué es First Gen?

Es un programa de reclutamiento de talentos de PepsiCo el cual tiene el objetivo de ofrecer primeras oportunidades profesionales a estudiantes universitarios, los cuales proveerán a PepsiCo del espíritu joven tan valorado en la empresa. Es un programa de becarios de PepsiCo con el cual busca dar la oportunidad a más de 50 estudiantes

universitarios durante 2018, de empezar su carrera profesional sin una experiencia previa. Esto se puede ver en el Anexo 3.

¿Cuáles son las fases de First Gen?

El programa FirstGen se establece por varias fases. Tras el registro en línea del candidato, éste obtendrá una puntuación en función a su nivel de empleabilidad de acuerdo con los perfiles disponibles en PepsiCo. Después de una serie de pruebas online, se dará paso a sesiones virtuales (en las que se pondrán a prueba las habilidades profesionales de los jóvenes) y un panel de reclutadores dictaminará cuáles son los perfiles con dotes de liderazgo, capacidad de resolución de problemas y una orientación al trabajo en equipo.

El proceso final de selección de perfiles involucra entrevistas con ejecutivos de la multinacional en el que se evalúa que los candidatos tengan un perfil imaginativo, curioso, que sea una persona emprendedora y con deseos de tener éxito se articulen con la innovación y la visión global de la compañía. El talento único de los jóvenes, sumado a una actitud abierta a los desafíos profesionales, serán claves a la hora de entrar a la compañía. Ver Anexo 4 y Anexo 5.

Las fases del programa First Gen se dividen en:

- **Postulación:** La primera fase consiste en que el estudiante que aspira tener su práctica empresarial, debe inscribirse ya sea en las ferias empresariales o en la página de PepsiCo.
- **Evaluación en Línea:** Después, se pasa a una segunda fase donde se corrobora que el estudiante cumpla con los requisitos los cuales son solicitados por PepsiCo para aplicar al programa.
- **Assessment:** A continuación, para la tercera fase se realiza un examen de capacidades, los cuales se le envían al correo al practicante.
- **Entrevistas:** En la cuarta fase, se procede a realizar una entrevista ya sea presencial o por medio de Skype, la cual permita analizar y detallar las capacidades de cada practicante.

- **Caso Negocio:** Para la quinta fase del programa, el practicante se citará con el Hiring Manager con el fin de que este realice un caso el cual permita exponer su potencialidad frente a diversas ocasiones.
- **Ingreso:** Por último, la sexta fase los candidatos seleccionados, serán los que firmen el contrato para ingresar a la compañía. Para ver más información con respecto a las fases del programa ver el Anexo 5

7.2. Marco Conceptual

First Gen: Programa de reclutamiento de talentos de PepsiCo el cual tiene el objetivo de ofrecer primeras oportunidades profesionales a estudiantes universitarios, los cuales proveerán a PepsiCo del espíritu joven tan valorado en la empresa. Es un programa de becarios de PepsiCo con el cual busca dar la oportunidad a más de 300 estudiantes universitarios durante 2018, de empezar su carrera profesional sin una experiencia previa.

Área del Talento Humano: Según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) es el lugar donde se ejecutan un conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno.

Gestión del talento humano: Según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) la gestión del talento humano se puede entender como la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la organización frente a los competidores del mercado se constituye actualmente en el liderazgo efectivo del talento humano, de manera que se pueda asegurar que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada.

Satisfacción hacia el cliente: Según Yeung A. Brockbank W. y Ulrich D. (1994) la satisfacción hacia el cliente se puede entender como el propósito de esta función dentro de las organizaciones se basa en reorganizar los procesos para suministrar mejor respuesta, generar valor y entregar servicios efectivos. Sin embargo, para el área de Gestión Humana es percibida en las empresas más como un obstáculo que como un facilitador al copiar los programas de otras compañías, es percibida como suministrador de programas que no están diseñados a la medida, sino que son elaborados de manera descontextualizada y desalineada,

por lo que es uno de los factores más importantes a la hora de realizar una buena gestión organizacional.

Reclutamiento y selección de personas: Es el proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo. La selección de personas funciona como un filtro que permite a algunas personas puedan ingresar en la organización, pueden ser las que presentan características deseadas por la organización. La selección busca los candidatos entre varios reclutados, el más adecuado para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización. Los tipos de reclutamiento y selección de personas para buscar los candidatos pueden ser internos o externos o ambos.

Estrategias de mejoramiento en el Área de Talent Acquisition: Ulrich, (1998) define que los profesionales de Gestión Humana deben trabajar principalmente en retos básicos para mejorar la efectividad de su proceso, esto busca hacer más efectivos los procesos que ya están implantados en el Área de Talento Humano.

Entrevista de selección: Es un tipo de reclutamiento interno en el cual se realiza un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a las otras.

Pruebas de conocimiento y capacidades: Es un tipo de reclutamiento interno en el cual se utilizan instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos.

Pruebas sicométricas: Es un tipo de reclutamiento interno en el cual Constituyen una medida objetiva y estandarizada de una muestra del comportamiento referente a aptitudes de la persona.

Pruebas de personalidad: Es un tipo de reclutamiento interno en el cual se utilizan pruebas para hallar características o rasgos de la persona, se identifican rasgos de personalidad que distinguen a una persona de otra.

Técnicas de simulación: Es un tipo de reclutamiento interno en el cual su punto de partida es el drama, que significa reconstruir un escenario, se pretende estudiar y analizar de qué modo reacciona el aspirante al cargo ante la situación.

Descripción y análisis de cargos: Para Jaramillo Naranjo O. L. (2011) la descripción y análisis de cargos significa relacionar qué hace el ocupante, cómo lo hace, en qué condiciones lo hace y por qué lo hace. La descripción del cargo relaciona de manera breve las

tareas, deberes y responsabilidades del cargo, destacando su contenido a través del análisis de cargos, el cual busca determinar cuáles requisitos físicos e intelectuales debe cumplir el ocupante, las responsabilidades que el cargo impone, las condiciones y en que debe realizar el trabajo. La descripción y el análisis de cargos ayuda al reclutamiento y selección de personas, a la identificación de las necesidades de entrenamiento, a la planeación de la fuerza laboral, al establecimiento de criterios de salarios, a la evaluación del desempeño de los trabajadores e identifica condiciones deficientes de trabajo y operaciones peligrosas siendo esto clave para elaborar el panorama de riesgo en la compañía.

Método de la entrevista: Es un método de recolección de datos muy utilizado, el cual recolecta datos sobre los cargos y determinar sus deberes y responsabilidades. Proporciona la oportunidad de mostrar posibles frustraciones causadas por el cargo y es un método sencillo y rápido. Como desventaja puede presentar distorsión en la información e ideas preconcebidas.

Método del cuestionario: Es un método de recolección de datos usado y eficiente cuando se trata de recolectar información de un gran número de empleados. Su costo operacional es menor que el de la entrevista.

Método de observación: Es un método de recolección de datos aplicado en cargos sencillos, rutinarios y repetitivos. Para garantizar la cobertura de la información es probable que se implemente el uso de un cuestionario.

Proceso de inducción y entrenamiento de personal: Según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) el proceso de inducción consiste en proveer al candidato herramientas que faciliten la adaptación y socialización con la cultura de la empresa, entendida ésta como el conjunto de creencias, valores, actitudes, sentimientos y formas de pensar compartidos por todos los miembros del grupo. También las normas que rigen la empresa a fin de proporcionar al nuevo empleado, relaciones de desempeño que contribuyan al éxito en la organización.

Proceso de capacitación: Para Jaramillo Naranjo O. L. (2011) el proceso de capacitación consiste en actualizar conocimientos y perfeccionar las habilidades adquiridas que el candidato posee actualmente. El desarrollo de estas habilidades para ejecutar las tareas debe complementarse con los conocimientos, actitudes y comportamientos que sirvan tanto al empleado como a la empresa para enfrentar las futuras demandas, propósitos de la capacitación. Las fases de capacitación incluyen la detección de necesidades, identificación de los recursos adecuados para desempeñar el cargo, el diseño del plan de trabajo, ejecución

del programa de entrenamiento requerido para ocupar el cargo, su evaluación, control y el seguimiento al desempeño del cargo.

Proceso de compensación: Según Morales J. N. & Velandia N. (1999) el proceso de compensación se entiende como el pago total que hace la organización al trabajador por la labor contratada, que también incluye beneficios, prestaciones e incentivos. La compensación está conformada por elementos fijos que son el sueldo, prestaciones o beneficios y variable, incentivos o remuneraciones por rendimiento. Esta última es vista por algunas empresas como factor motivante, ya que maximiza los esfuerzos del personal y eleva el resultado productivo estimado.

Proceso de evaluación del desempeño: Según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) el proceso de evaluación de desempeño consiste en permitir soluciones a problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, etc.; también tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de las personas, lograr una mejor comunicación, planificar y organizar el trabajo basado en las fortalezas y debilidades detectadas. La evaluación del desempeño ofrece a la gerencia de recurso humano la oportunidad de trabajar sobre el desempeño de los empleados en el corto plazo y sobre su desarrollo producto de la capacitación recibida. Esta importante actividad se constituye para la empresa en un recurso informativo válido para aumento de sueldo por méritos, asignación de gratificaciones, promociones y despidos. Permite, además, calificar y diferenciar a las personas que trabajan en la empresa. En síntesis, la evaluación del desempeño puede emplearse con dos fines que son calificativos y de desarrollo.

Proceso de salud y seguridad ocupacional: Según Jaramillo Naranjo O. L. (2011) el proceso de salud y seguridad ocupacional va de la mano con la creación de un ambiente sano y seguro; es por esto que la legislación de cada país se ocupa de crear normas mínimas que regulen las prácticas de servicio y producción del negocio en aspectos como implementos de seguridad, manejo de herramientas, brigadas, bomberos, servicios médicos, etc., orientados a evitar enfermedades y accidentes. Dichas normas tendrán que interiorizarse e incorporarse en pautas y conductas de gestión ambiental de los procesos de la empresa. Las normas ISO organizan un sistema que puede ser usado por empresas de todos los tamaños y tipos, en todo el mundo. Estos estándares pueden ser aplicables a todos los sectores de la empresa, por lo

que pueden ser implementados en toda la organización o sólo en partes específicas de la misma (producción, ventas, administración, depósitos, transporte, desarrollo, etc.).

8. Objetivos, Metas e Indicadores

8.1. Objetivo General

- Diseñar estrategias de mejora a los procesos del programa de adquisición de talentos universitarios First Gen para la empresa PepsiCo.

8.2. Objetivos Específicos

- Realizar una estrategia con las universidades, para masificar la información del link de inscripción.
- Entrevistar a directivos, decanos de otras universidades, concursantes del programa First Gen que fueron seleccionados y los cuales fueron desertados con el fin de hallar falencias que no se vean.
- Realizar encuestas a las personas que estén o hayan participado del programa First Gen.
- Realizar una base de datos, con las universidades existentes y las nuevas actualmente.

8.3. Metas

- Tener el mayor volumen de estudiantes inscritos al programa, transmitiendo la información por medio de bases de datos, masificación de correos, publicaciones en redes, etc.
- Lograr identificar falencias a través de entrevistas, encuestas personalizadas realizadas a las personas correspondientes encargadas de los programas de prácticas con el fin de conocer la problemática vista por un encargado.
- Tener la opinión de los practicantes universitarios acerca del programa y a través de la tabulación de datos en que aspectos se debe mejorar para el futuro
- Tener la mayor cantidad de universidades posibles que sean aptas en la plataforma SENA y se acojan a un contrato de aprendizaje.

8.4. Indicadores

- Número de perfiles inscritos en el programa

- Número de personas entrevistadas
- Numero de encuestas realizadas
- Número de universidades registradas en la base de datos

9. Metodología

Con la realización de la metodología para el desarrollo de este Proyecto Líder, se busca utilizar un tipo de investigación mixta, se va a usar tanto las entrevistas en manera de obtener datos cualitativos como la elaboración de las bases de datos y generación de estadísticas, gráficas y análisis que soportaran la parte cuantitativa. Este tipo de metodología tiene los siguientes beneficios los cuales son poder atraer más información y diversidad de resultados metodológicos, se emplea una mayor cantidad de instrumentos en la investigación, aunque el desarrollo de esta metodología puede hacer el desarrollo del proyecto más largo y difícil.

La población escogida para la realización de la metodología son las personas que estén relacionadas con el programa First Gen debido a que se va a recolectar información importante de parte de ellos con sus impresiones y opiniones. Se necesita usar la herramienta de la entrevista por la razón que son necesarias las opiniones de los directivos, decanos de otras universidades, concursantes del programa que fueron seleccionados y los cuales fueron desertados con el fin de generar PQRS y hallar falencias que no se vean para el programa First Gen, para este caso se plantea usar un tipo de entrevista mixta o semiestructurada, en donde se formula preguntas abiertas al candidato en búsqueda de obtener diferente información y hallazgos importantes, por otra parte, se seguirá una serie de cuestiones predeterminadas con las que se consigue profundizar en los aspectos relevantes.

A su vez, la generación de estadísticas provenientes de las bases de datos permitirá generar posibles conclusiones en torno a dar diagnósticos y posibles sugerencias de mejora al programa de talentos.

Objetivo	Plan de acción	Herramientas/ Recursos	Resultados/ Presentables
Realizar una base de datos, con las universidades existentes y las nuevas actualmente.	Elaborar una base la cual posea universidad, facultad, nombre y correo de los representantes que dirigen las prácticas y su número de teléfono	Consultar mediante la plataforma SENA cuales universidades sirven con contrato de aprendizaje y verificar sus carreras respectivas	Los resultados se mostrarán mediante la elaboración de una base de datos, que muestre detalladamente la información pertinente.
Realizar una estrategia con las universidades, para masificar la información del link de inscripción.	<p>Por medio de la base elaborada anteriormente, se establece un mensaje con el link de inscripción para que las universidades registradas en nuestras bases retransmitan con sus estudiantes el link de inscripción.</p> <p>Y así mismo elaborar un mensaje personalizado a las carreras que presentaron escases de estudiantes en semestres anteriores</p>	Por medio de las bases de datos que se tiene y se alimenta a través de su elaboración y manipulación	Los resultados se mostraran en las cifras de estudiantes los cuales se registren al programa.
Entrevistar a directivos, decanos de otras universidades con el fin de hallar	<p>Analizar cuáles son las preguntas indicadas, las cuales permitan hacer una buena retroalimentación.</p> <p>Las personas entrevistadas</p>	Por medio de las bases de datos de ex-concursantes de este programa, contacto directo con los	Hallar posibles falencias las cuales no se evidencien de manera directa.

falencias que no se vean.	serán los directivos de prácticas de ciertas universidades.	directivos de prácticas de las universidades.	
Realizar encuestas a las personas que estén o hayan participado del programa First Gen.	Tener la opinión de los practicantes universitarios acerca del programa y a través de la tabulación de datos en que aspectos se debe mejorar para el futuro	Se van a utilizar una herramienta online para la realización de la encuesta conocida como Google Forms	Los resultados se mostraran en mediante la tabulación de datos pertinente de la encuesta realizada a los practicantes universitarios

Fuente: Elaboración propia

11. Desarrollo de las actividades – Resultados

11.1. Objetivo Especifico 1

- *Realizar una estrategia con las universidades, para masificar la información del programa de manera más personal a los posibles talentos.*

Con el fin de socializar el programa First Gen enfocado en los posibles talentos de cada universidad, se propuso masificar la información del programa de manera más personal por medio de los correos electrónicos.

Primero, se establece una relación entre PepsiCo y la Universidad lo cual la empresa pide enviar una convocatoria abierta a todos los estudiantes que en este momento se encuentren en búsqueda de su Práctica Empresarial. Segundo, los resultados que se obtuvieron a través de todas las aplicaciones que hicieron las personas que están interesadas en pertenecer a PepsiCo y están organizados en una base de datos la cual contiene la información de cada practicante por Universidad, carrera en la que estudia, nivel de inglés entre otros datos de interés que se van a mostrar en los anexos que se van a mostrar en el Anexo 9.

Por último, en el caso de Colombia, la compañía buscará alrededor de 18 jóvenes para su ingreso como becarios, valorando el talento joven, habilidades, experiencias personales, puntos de vista únicos y capacidades de soñar un futuro mejor. Por lo mismo, está dispuesta a ofrecerles un contrato con la compañía para que crezcan juntos y los candidatos se puedan reclutar en las áreas de Mercadotecnia, Cadena de Suministro, Investigación y Desarrollo, Ventas, Asuntos Corporativos, Legal, Finanzas, Recursos Humanos y Transformación.

El programa First Gen se establece por varias fases; el primer paso consiste en que el estudiante que está buscando práctica debe hacer el registro en el link que se postula en las redes sociales de PepsiCo; el segundo es que el candidato debe presentar una serie de pruebas online, se dará paso a sesiones virtuales (en las que se pondrán a prueba las habilidades profesionales de los jóvenes), por medio de ello éste brindará una puntuación a cada practicante el cual ubicará en un ranking; el tercer paso, consiste en la realización de un “Assessment” por vacante que busca identificar la capacidad de resolución de problemas y la orientación de trabajo en equipo que posee; el paso final de selección de perfiles involucra entrevistas con ejecutivos de la multinacional en el que se evalúa que los candidatos tengan un perfil imaginativo, curioso, que sea una persona emprendedora y con deseos de tener éxito se articulen con la innovación y la visión global de la compañía. El talento único de los jóvenes, sumado a una actitud abierta a los desafíos profesionales, serán claves a la hora de entrar a la compañía.

A continuación, se mostrarán los posibles resultados del número de estudiantes que se inscribieron para el programa First Gen en los periodos de Practica Profesional 2019 – I:

First Gen Comunicación				
	Filtros	Personas que Avanzan	Descartados por filtro	Comentarios De filtro
	Total Inscritos	233		
Filtro 1	KQ	190	43	
Filtro 2	Assessnet Enviados	190		
Filtro 3	Assessnet realizados	128	62	Personas que no realizaron el Assessnet
Filtro 4	Promedio Superior a 83	55	73	El promedio de comunicación fue de 82
Filtro 5	Carreras Afines	42	13	

Filtro 6	Inglés Avanzado o nativo	26	16	
Filtro 7	Universidades Foco PepsiCo	20	6	
Total Seleccionados		20		

Fuente: Elaboración propia

First Gen Finanzas				
	Filtros	Personas que Avanzan	Descartados por filtro	Comentarios De filtro
	Total Inscritos	191		
Filtro 1	KQ	176	15	
Filtro 2	Assessnet Enviados	176		
Filtro 3	Assessnet realizados	100	76	Personas que no realizaron el Assessnet
Filtro 4	Promedio Superior a 83	59	41	El promedio de Finanzas fue de 81,75
Filtro 5	Carreras Afines	54	5	
Filtro 6	Inglés Avanzado o nativo	29	25	
Filtro 7	Universidades Foco PepsiCo	21	8	
Total Seleccionados		21		

Fuente: Elaboración propia

First Gen RRHH				
	Filtros	Personas que Avanzan	Descartados por filtro	Comentarios De filtro
	Total Inscritos	213		
Filtro 1	KQ	176	37	
Filtro 2	Assessnet Enviados	176		
Filtro 3	Assessnet realizados	118	58	Personas que no realizaron el Assessnet
Filtro 4	Promedio Superior a 82	80	38	El promedio de RRHH fue de 81,58
Filtro 5	Carreras Afines	58	22	
Filtro 7	Universidades Foco PepsiCo	50	8	
Total Seleccionados		50		

Fuente: Elaboración propia

First Gen Manufactura Logística				
	Filtros	Personas que Avanzan	Descartados por filtro	
	Total Inscritos	400		
Filtro 1	KQ	331	69	
Filtro 2	Assessnet Enviados	331		
Filtro 3	Assessnet realizados	244	87	Personas que no realizaron el Assessnet

Filtro 4	Promedio Superior a 83	81	163	El promedio de Logística fue de 81,79
Filtro 5	Carreras Afines	79	2	
Filtro 6	Inglés Avanzado o nativo	48	31	
Filtro 7	Universidades Foco PepsiCo	40	8	
Total		40		

Fuente: Elaboración propia

FirstGen Marketing / Ventas				
	Filtros	Personas que Avanzan	Descartados por filtro	Comentarios De filtro
	Total Inscritos	593		
Filtro 1	KQ	523	70	
Filtro 2	Assessnet Enviados	523		
Filtro 3	Assessnet realizados	374	149	Personas que no realizaron el Assessnet
Filtro 4	Promedio Superior a 83	166	208	El promedio de Marketing / Ventas fue de 81,62
Filtro 5	Carreras Afines	148	18	
Filtro 6	Inglés Avanzado o nativo	118	30	

Filtro 7	Universidad es Foco PepsiCo	90	28	
Total		40		

Fuente: Elaboración propia

FirstGen Project Management				
	Filtros	Personas que Avanzan	Descartados por filtro	Comentarios De filtro
	Total Inscritos	246		
Filtro 1	KQ	202	44	
Filtro 2	Assessnet Enviados	202		
Filtro 3	Assessnet realizados	145	57	Personas que no realizaron el Assessnet
Filtro 4	Promedio Superior a 83	63	82	El promedio de Project Management fue de 82,26
Filtro 5	Carreras Afines	50	13	
Filtro 6	Inglés Avanzado o nativo	32	18	
Filtro 7	Universidad es Foco PepsiCo	28	4	
Total		40		

Fuente: Elaboración propia

Proceso												
	HC FirstGen	%	Entrevista	%	Assessment HR	%	Assesnet answered	%	KQ OUT	%	Total Inscrito Real	%
Comunicaciones	1	5,56%	5	5,56%	12	2,67%	128	26,67%	190	11,21%	233	11,82%
Finanzas	1	5,56%	5	5,56%	12	2,67%	100	20,83%	176	10,38%	191	9,69%
Recursos Humanos	4	22,22%	20	22,22%	48	10,67%	118	24,58%	176	10,38%	213	10,81%
Legal	1	5,56%	5	5,56%	12	2,67%	14	2,92%	52	3,07%	80	4,06%
Manufactura/Logística	3	16,67%	15	16,67%	36	8,00%	244	50,83%	331	19,53%	400	20,29%
Marketing/Ventas	7	38,89%	35	38,89%	84	18,67%	374	77,92%	523	30,86%	593	30,09%
Project Management	2	11,11%	10	11,11%	24	5,33%	145	30,21%	202	11,92%	246	12,48%
Total	18	100,00%	90	100,00%	450	100,00%	480	100,00%	1695	100,00%	1971	100,00%

Fuente: Elaboración propia

En resumen, a través de la estrategia de los correos masivos que se enviaron a las cuentas de correo institucionales de cada practicante según su universidad y las alianzas estratégicas que se hicieron con ellas para para el programa FirstGen en los periodos de Práctica Profesional 2019 – I a través se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se inscribieron un total de 1971 aspirantes, de los cuales el 11,82% fueron para las áreas de FirstGen Comunicaciones, 9,69% de Finanzas, 10,81% de RRHH, 4,06% de Legal, 20,29% de Manufactura/Logística, 30,09% de Marketing/Ventas y 12,48% de Project Management.
- El primer filtro de preguntas básicas seleccionó de los 1971 aspirantes un total de 1695. 190 fue para las áreas de FirstGen Comunicaciones, 176 avanzaron para Finanzas, 176 de RRHH, 52 de Legal, 331 de Manufactura/Logística, 523 de Marketing/Ventas y 202 de Project Management. 86% de los interesados a hacer la práctica profesional pasaron el filtro.
- El segundo filtro consistió en la realización de pruebas online la cual seleccionó de los 1695 aspirantes un total de 480. 128 para las áreas de FirstGen Comunicaciones, 100 de Finanzas, 118 de RRHH, 14 de Legal, 244 de Manufactura/Logística, 374 de Marketing/Ventas y 145 de Project Management. 28,32% aspirantes que quedaron del primer filtro pasaron la segunda fase.
- El tercer filtro se centró en un Assessment con el líder de cada área, se realizaron unas series de actividades donde se evaluaron las capacidades de los aspirantes, la cual seleccionó de los 480 aspirantes un total de 450, 12 para las áreas de FirstGen Comunicaciones, 12 de Finanzas, 48 de RRHH, 12 de Legal, 36 de Manufactura/Logística, 84 de Marketing/Ventas y 24 de Project Management. 93,75% de las personas que quedaron del segundo filtro pasaron la tercera etapa.

- El cuarto filtro fue una entrevista con los líderes de cada área, de los 450 aspirantes quedaron un total de 90, 5 para las áreas de FirstGen Comunicaciones, 5 de Finanzas, 20 de RRHH, 5 de Legal, 15 de Manufactura/Logística, 35 de Marketing/Ventas y 10 de Project Management. 20% de los interesados a hacer la práctica profesional pasaron el filtro.
- El quinto, y filtro final, consistió en la selección que hicieron los líderes de cada área. En total se seleccionaron 18 candidatos, 1 para las áreas de FirstGen Comunicaciones, 1 de Finanzas, 4 de RRHH, 1 de Legal, 3 de Manufactura/Logística, 7 de Marketing/Ventas y 2 de Project Management.

11.2. Objetivo Especifico 2:

- *Entrevistar a directivos, decanos de otras universidades, concursantes del programa FirstGen los cuales fueron seleccionados y desertados con el fin de hallar falencias que no se vean.*

A. Análisis entrevista Natalia Escobar – Coordinadora de prácticas Universidad Javeriana

La primera entrevista se realizó a Natalia Escobar es la coordinadora general de prácticas de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, la entrevista se realizó el día 31 de octubre a las 5:40 pm.

La primera pregunta Natalia menciona que desde que ella lleva en el programa de prácticas, se ha ido fortaleciendo la relación entre PepsiCo, es decir, se incrementó la participación de PepsiCo en ferias empresariales, leader talks, laboratorios, y demás.

En ese mismo tiempo PepsiCo ha reclutado 22 estudiantes Javerianos, estos estudiantes han manifestado que es una experiencia única de práctica, enriquecedora; pero a su vez comentan que las inconformidades que le han comentado es la falta de seguimiento que tienen los practicantes. Natalia argumenta su idea manifestando que es importante que

PepsiCo brindara sesiones de Coaching para los practicantes, puesto que es importante para tener los estudiantes que se están desarrollando en su primera jornada laboral.

También comenta que le agrada que el programa sea más estructurado y a su vez que los estudiantes tengan conocimiento que sea directamente con PepsiCo, añadiendo que es de total agrado que deleguen proyectos a los practicantes, pues aumenta su compromiso y asegura una práctica exitosa. Ahora comenta que las oportunidades de mejora es ampliar los semestres de práctica, anteriormente el programa FirstGen encontró dificultades en buscar practicantes, pues estos solo buscaban practicantes de un año, cosa que dificultaba encontrarlos.

Ante ello Natalia manifiesta su inconformidad frente a esto, pues en el caso de la Pontifica Universidad Javeriana, el estudiante no tendría con certeza la seguridad si puede o no aplicar, como lo es el caso de la javeriana otorgando el permiso para que el estudiante la desarrolle. Por último, Natalia concluye que la oportunidad de mejor es que PepsiCo puede tener una oportunidad de mejora, frente a la nueva resolución que salió en agosto para ampliar el tipo de vinculaciones anexando los tipos de contratos.

B. Análisis entrevista Juan Zuluaga – Asesor de prácticas Universidad EAFIT sede Medellín

Antes de iniciar la entrevista, Juan se mostró agradecido pues es la primera vez que sus estudiantes tienen la posibilidad de tener opciones de prácticas y ser unos de los elegidos para realizar sus prácticas por PepsiCo. Al ser el primer semestre en la universidad EAFIT está con PepsiCo, Juan comenta que hasta la fecha ningún estudiante ha manifestado tener inconvenientes durante el proceso de elección.

Juan expone que la virtud es que ahora están teniendo en cuenta los estudiantes de otras regiones, y se expandieron de Bogotá, puesto que, en fechas anteriores, solo escogían estudiantes de Bogotá. Por parte de las oportunidades de mejora, Juan manifestó que las realizaciones de los Assessment deberían realizarse en las ciudades más cercanas a las universidades, puesto que muchos estudiantes comentaron que desisten del programa debido

al que el Assessment debe realizarse en la ciudad de Bogotá, lo cual perjudica a los próximos practicantes debido a los costos de tiquetes, las fechas en que se realizan los Assessment caen para entregas finales, y demás compromisos que los estudiantes no pueden evadir. Comenta que PepsiCo siendo tan grande a nivel nacional, es ilógico que solo tenga herramientas en Bogotá, como única sede para realizar dichas actividades.

Por ultimo Juan comenta que la experiencia durante este semestre, fue que las fechas de iniciación y el proceso del programa es demorado, debido a que cada paso es demorado y provoca que se alarguen más los tiempos, provocando que muchos estudiantes, sean captados por otras compañías, dejando a un lado esta única oportunidad. Juan destaca que es una falencia que PepsiCo no indague en nuevas carreras, es decir, Juan contextualizó un ejemplo claro y es que PepsiCo está perdiendo la posibilidad de desarrollar programas multidisciplinarios al no conocer lo que un Ingeniero Físico pueden brindarle en cuestión de mejoras en la compañía.

C. Análisis entrevista Jonathan Molinares – Asistente Coordinación de Prácticas y Servicios Profesionales UniNorte

Jonathan comenta que llevan dos años haciendo compañía con el equipo de PepsiCo en los procesos de practicantes; Jonathan manifiesta que el inconveniente que resaltan sus estudiantes es la realización del Assessment en Bogotá. También argumenta y reconoce que las fases del programa están bien estructuradas, también destaco el trabajo en equipo que se realizó para proceder con la masificación de correos para los estudiantes; pero comenta que una oportunidad de mejora que debe analizar PepsiCo es buscar alternativas en los Assessment para realizar estos, frente a los estudiantes que tienen dificultades en viajar e Bogotá.

D. Hallazgos de las entrevistas

En conclusión de cada entrevista, es importante resaltar que cada entrevistador, elogiaron las fases de PepsiCo. Pero tanto el entrevistador de la universidad de EAFIT como UniNorte, manifestaron su inconformismo frente a la realización de los Assessment en

Bogotá; como lo son las fechas de realización de los Assessment, debido a que se pierde de gran talento universitario, debido a que muchos estudiantes por asegurar sus prácticas se aseguran con las primeras empresas, corriendo el riesgo de llegar a quedarse sin practicantes para la vacante disponible.

Por medio de las entrevistas es importante resaltar que las universidades que están fuera de Bogotá, preferirían que sus actividades de práctica como los Assessment fueran en ciudades más cercanas o en plantas cercanas a estas.

11.3. Objetivo Especifico 3

- *Realizar encuestas a las personas que estén o hayan participado del programa FirstGen*

A continuación, se van a presentar los resultados de los candidatos que hicieron parte del Assessment que se realizó en búsqueda de los practicantes para PepsiCo. En total hicieron parte 81 aspirantes en donde se tomaron las opiniones de cada Aspirante Universitario y sus impresiones acerca del programa FirstGen:

A. Datos sociodemográficos:

Aspirantes Programa FirstGen - Ciudad			Aspirantes Programa FirstGen - Sexo		
Barranquilla	2	2,47%	Femenino	5	61,73%
Bogotá D.C.	7	93,83%	Masculino	3	38,27%
Bucaramanga	1	1,23%	Total general	8	100,00%
Cali	1	1,23%			
Medellín	1	1,23%			
Total general	8	100,00%			

Aspirantes Programa FirstGen - Edad			Aspirantes Programa FirstGen - Estrato		
20	1 2	14,81%	1	1,23 %	
21	1 8	22,22%	2	2,47 %	
22	2 4	29,63%	3	22,2 8 2%	
23	1 2	14,81%	4	41,9 4 8%	
24	4	4,94%	5	18,5 5 2%	
25	4	4,94%	6	12,3 0 5%	
26	2	2,47%	sin estratificación (vivo en una finca)	1,23 %	
27	4	4,94%			
28	1	1,23%			
Total general	8 1	100%		100 1	%

Fuente: Elaboración propia

Se deduce de los datos vistos que la mayoría de los aspirantes al programa PepsiCo 2019-I son de la ciudad de Bogotá de género femenino entre los 20 a los 23 años de Edad de un estrato socioeconómico de nivel 4.

Aspirantes Programa FirstGen – Universidades que Aplicaron		
CESA	1	3,70

		%
EAFIT	1	2,47 %
Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito		1,23 %
Fundación de Educación Superior Nueva América		1,23 %
Pontificia Universidad Javeriana	1	13,5 8%
Uniempresarial		2,47 %
Universidad de América		2,47 %
Universidad de La Sabana	4	17,2 8%
Universidad de Los Andes		4,94 %
Universidad del Norte		3,70 %
Universidad del Rosario		7,41 %
Universidad El Bosque		2,47 %
Universidad Externado de Colombia		9,88 %
Universidad Industrial de Santander		1,23 %
Universidad Libre		1,23 %
Universidad Piloto de Colombia		2,47 %

Universidad Sergio Arboleda	4	17,2 8%
Universidad Jorge Tadeo Lozano	2	2,47 %
Universidad Militar Nueva Granada		1,23 %
Universidad La Salle		1,23 %
Total general	1	100 %

Fuente: Elaboración propia

Aspirantes Programa FirstGen - Carrera que estudio		
Administración de Empresas	3	16,05 %
Administración de Empresas y Economía		2,47 %
Administración de Mercadeo y Logística internacional		1,23 %
Administración de Negocios Internacionales		6,17 %
Ciencias Políticas		1,23 %
Comercio Internacional		1,23 %
Comunicación Social		1,23 %
Comunicación Social y Periodismo	2	14,81 %

Economía		3,70 %
Finanzas y Comercio Exterior		3,70 %
Finanzas y Relaciones Internacionales		9,88 %
Ingeniería de Producción Agroindustrial		1,23 %
Ingeniería Industrial	2	14,81 %
Ingeniería Industrial y Administración de Empresas		1,23 %
Ingeniería Química		3,70 %
Logística Empresarial		1,23 %
Marketing & Negocios Internacionales		3,70 %
Mercadeo		1,23 %
Negocios Internacionales		6,17 %
Relaciones Internacionales		1,23 %
Ingeniería Mecánica		1,23 %
Contaduría Pública		2,47 %
Total general	1	100,0 0%

Fuente: Elaboración propia

Se deduce de los datos vistos que la mayoría de aspirantes al programa PepsiCo 2019- I son de la Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de la Sabana y la Universidad Sergio Arboleda. Así mismo las carreras universitarias más vistas en el programa fueron Administración de Empresas, Comunicación Social con énfasis en Periodismo e Ingeniería Industrial.

B. Preguntas

1. ¿Cómo se enteró usted del programa?

1. ¿Cómo se enteró usted del programa?		
El empleo.com		1,23 %
Ferias Empresariales	2	51,8 5%
PepsiCo Jobs		3,70 %
Referencia de un amigo / Familia / Universidad	8	34,5 7%
Facebook, LinkedIn, Instagram		8,64 %
Total general	1	100 %

Fuente: Elaboración propia

2. ¿Usted actualmente está buscando prácticas?

2. ¿Usted actualmente está buscando prácticas?		
No	9	11,11%
Si	72	88,89%
Total general	81	100%

Fuente: Elaboración propia

3. ¿Alguna vez ha participado o actualmente está participando en el programa FirstGen?

3. ¿Alguna vez ha participado o actualmente está participando en el programa FirstGen?		
No	25	30,86%
Si	56	69,14%
Total general	81	100%

Fuente: Elaboración propia

4. ¿Cómo califica usted el nivel de satisfacción del programa FirstGen?

4. ¿Cómo califica usted el nivel de satisfacción del programa FirstGen?		
Bueno	21	25,93%
Excelente	57	70,37%
Regular	3	3,70%
Total general	81	100%

Fuente: Elaboración propia

5. En el programa, usted:

5. En el programa, usted:		
Actualmente está en el proceso de selección del programa	9	85,1 9%
Fue seleccionado dentro del programa		4,94 %
No fue seleccionado dentro del programa		9,88 %
Total general	1	100 %

Fuente: Elaboración propia

6. ¿Cómo considera que es la agilidad del programa?

6. ¿Cómo considera que es la agilidad del programa?		
Bueno	35	43,21%
Muy bueno	36	44,44%
Pobre	1	1,23%
Regular	9	11,11%
Total general	81	100%

Fuente: Elaboración propia

7. ¿Cómo considera que fue los sistemas evaluativos?

7. ¿Cómo considera que fue los sistemas evaluativos?		
Bueno	29	35,80%
Muy bueno	43	53,09%
Pobre	1	1,23%

Regular	8	9,88%
Total general	81	100%

Fuente: Elaboración propia

8. ¿Qué considera usted que debe mejorarse de las pruebas virtuales?

8. ¿Qué considera usted que debe mejorarse de las pruebas virtuales?		
El método de desarrollo	28	34,57%
El método de envío	7	8,64%
La dinámica	24	29,63%
La falta de comunicación	22	27,16%
Total general	81	100%

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que hay un nivel de satisfacción excelente por parte de los aspirantes al programa PepsiCo 2019-I, se considera que existe una agilidad de niveles altos y buenos en los procesos a realizar y que hay muy buenos sistemas evaluativos para desafiar a los practicantes. Sin embargo, se encuentra hallazgos en que las pruebas virtuales deben ser más perfeccionadas en detalles como el método de desarrollo, su envío y la manera como se comunican al candidato.

9. ¿Justifique su respuesta?

9. ¿Justifique su respuesta?		
Ninguna	6	19,7 5%
A veces el tiempo no era suficiente		2,47 %
He visto varios casos en los que mandan las pruebas al correo y éstas se archivan en correos no deseados, por ello me parece importante que se realice		2,47 %

un acompañamiento más personalizado en este proceso.		
Tener acceso a mas universidades		2,47 %
Considero que es importante mantener muy bien informado a la persona que aplique para el proceso de selección muy bien informado acerca de su avance y también sería muy bueno que se implementara un feedback para que el candidato mejore en las áreas que no son su fuerte		1,23 %
Considero que las pruebas virtuales están bien, sin embargo, no hay ninguna opción que diga esto.		1,23 %
Creo que las 240 preguntas son demasiado largas y algunas se repiten. Se podrían categorizar y reducir.		1,23 %
Cuando llegue no estaba en la lista		1,23 %
Debido a que son ejercicios con gran número de preguntas, estás podrían ser más dinámicas.		1,23 %
Después de hacer las pruebas matemáticas y psicotécnicas deberían ser enviadas al Talent pool directamente con el nombre de usuario		1,23 %
Después de realizar las pruebas me llego un correo preguntándome si ya las había realizado lo cual me quito algo de tranquilidad puesto que son bastante largas y la pregunta me hizo dudar si la plataforma logro tener en cuenta mis respuestas		1,23 %
El aspecto que solo se permita abrir el link de la prueba por Google Chrome, puede ser una restricción u obstáculo para acceder a desarrollar la prueba.		1,23 %
El ejercicio podría ser un poco más dinámico para evitar respuestas sistematizadas.		1,23 %
El método de desarrollo puede ser un problema para quienes no tienen una buena conexión a internet		1,23 %
El proceso de desarrollo es demorado ya que varios practicantes por la necesidad de empezar sus prácticas buscan otras alternativas, perdiendo varios candidatos potenciales en el proceso		1,23 %

En algunas de las instancias, por ejemplo, en el momento previo a firmar contrato, no tenía una fecha clara de cuándo podría estar dentro de la compañía.	1,23 %
En el Assessment puede presentarse muchas personas por lo cual la presentación inicial puede llegar a tomar bastante tiempo.	1,23 %
En las 2 primeras pruebas debería tener más información del tiempo que se tiene para responder porque puede cerrar pero uno no sabe por qué	1,23 %
En las pruebas, sería preferible que saliera el tiempo	1,23 %
En mi caso, el correo no aclaraba la fecha límite para el desarrollo de mi prueba, por consiguiente casi pierdo la oportunidad de llevarla a cabo	1,23 %
Es demasiado lento, no son tan claras las preguntas y demoran mucho para dar resultados	1,23 %
Es muy poco tiempo para hacer la prueba completa	1,23 %
Es que las pruebas virtuales son muy largas y tediosas.	1,23 %
Hace falta un poco más de tiempo en algunas unidades	1,23 %
La dinámica, consideró que debería ser más didáctica, ya que las preguntas se torran muy repetitivas y el proceso agotador	1,23 %
La prueba es anticuada y tuve varios problemas al momento de realizarla, se caía la prueba, no cargaban las imágenes	1,23 %
La verdad siento que fue todo muy claro. No pienso que merezca correcciones.	1,23 %
Las 247 preguntas del cuestionario final pudiesen abordarse de otra manera	1,23 %
Las pruebas atan muy bien, sería mejor que a la aclarar el tiempo exacto para cada una, de realizaban sin saber en cuanto tiempo se cerrarían la página y esto dificultaba un poco el proceso	1,23 %
Las pruebas no me indican el tiempo que tengo disponible, entonces no sé	1,23

en qué momento se va a acabar.	%
Las pruebas virtuales se caen, muchas veces el sistema se traba y no se pueden completar en su totalidad.	1,23 %
Los tiempos para el desarrollo no fueron los mejores	1,23 %
Los tiempos son muy cortos.	1,23 %
¡Me parece que a las pruebas de matemáticas les hizo falta un poco de tiempo! Pero para las demás sí estuvo perfecto para terminar	1,23 %
Me parece que está bien	1,23 %
Mientras uno lee las instrucciones ya empieza a contar el tiempo, si es posible debería poder aislarse la instrucción con el tiempo de ejecución	1,23 %
No muestra el reloj de tiempo y uno no lleva el control del tiempo	1,23 %
No son claros en el contenido al Momento de realizar las pruebas	1,23 %
Porque no eran tan dinámicas y solo eran preguntas de si o no	1,23 %
Pude observar que varios de los participantes no tenían muy claro qué era lo que tenían que llevar como presentación. Y algunos ni siquiera recibieron correo. En mi caso personal me llegó el correo y creo haber entendido lo que solicitaban llevar como presentación	1,23 %
Puede ser tedioso	1,23 %
Quizá algo más interactivo y no solo preguntas básicas.	1,23 %
Quizás fue bastante el tiempo de espera entre las pruebas y el comunicado de la empresa con nosotros	1,23 %
Realmente ninguno me pareció malo, pero mejoraría el tiempo en cuanto al desarrollo.	1,23 %

Recibí varias veces la prueba	1,23 %
Se debería darnos más tiempo para responder la parte de razonamiento matemático	1,23 %
Se pierden un poco el cronograma	1,23 %
Se podría indicar cuanto tiempo se destina a cada módulo con el fin de administrar mejor el tiempo.	1,23 %
Se requiere una mejor comunicación sobre las etapas del proceso en qué consisten y que sigue dentro de las etapas de selección.	1,23 %
Sería apropiado una aclaración previa acerca de las pruebas, como por ejemplo informar la cantidad de tiempo que hay en las pruebas que son de tiempo	1,23 %
Sería bueno que se entregara un refrigerio, pues es una jornada larga.	1,23 %
Son 240 preguntas igual muy relativas para conocer precisamente a la persona.	1,23 %
Son demasiadas preguntas por lo que pierde un poco el sentido de lo que se hace	1,23 %
Son demasiadas preguntas, las pruebas más largas que realice y muy repetitivas.	1,23 %
Son muy extensas	1,23 %
Sugeriría un poco más de tiempo	1,23 %
Tuve un inconveniente ya que no me confirmaron los horarios del primer Assessment, solo la hora de inicio, además al avisarme 4 días antes tuve que comprar mis tiquetes a último minuto lo cual implicó que tuviera que salirme antes de finalizar el Assessment para no perder mi vuelo, esto me genera una gran preocupación ya que no quiero que esto afecte mi desempeño en mi proceso de selección	1,23 %

Un poco más de agilidad en resultados		1,23
		%
Un poco más de variedad		1,23
		%
Utilizar unas pruebas más confiables a la hora de evaluar a las personas		1,23
		%
Ya que algunas preguntas generaban confusión y podían ser entendidas de distintas maneras		1,23
		%
Las pruebas deberían ser más combinadas		1,23
		%
Las pruebas deberían ser más rápidas		1,23
		%
Total general	1	100
		%

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia molestias por parte de los aspirantes en temas que las pruebas virtuales son largas, tediosas, demoradas, hay fallas dentro de las mismas en las que el tiempo transcurre en la lectura de las instrucciones y a veces no se ve en el desarrollo de las mismas por lo que hay aspectos por mejorar.

10. ¿Cómo considera que fueron los Assessment?

10. ¿Cómo considera que fueron los Assessment?		
Bueno	3	37,04%
Muy Bueno	7	58,02%
Muy Pobre	1	1,23%

No llegué hasta este filtro	1	1,23%
Regular	2	2,47%
Total general	8	100%

Fuente: Elaboración propia

11. ¿Justifique su respuesta?

11. ¿Justifique su respuesta?		
Desarrollo comprensible		2,4 7%
En general al ambiente fue excelente, se esmeran porque uno como participante se sienta muy bien y cómodo respecto a las pruebas. El trato de los líderes en los assessment es excelente.		2,4 7%
Interesantes		2,4 7%
Muy dinámicos y divertidos		2,4 7%
A pesar de la tensión existente, el nerviosismo y la competencia fue un espacio en el que se estimula la creatividad, el trabajo en equipo, el disfrutar de los espacios y las personas, las actividades bajo presión y por sobre todo, un manejo positivo de la inteligencia emocional.		1,2 3%
Actividades originales y retadoras. Fuera de lo común la experiencia vivida		1,2 3%
Buena experiencia		1,2 3%
Buenos, pero la comunicación es un poco lenta para la asistencia		1,2 3%
Con las actividades realizadas es posible conocer un poco más a los aspirantes de la pasantía en PepsiCo lo cual ayuda a que la decisión que tomen los evaluadores sea con base a ello.		1,2 3%

Considero que en el Assessment se toman el trabajo de conocer a los participantes desde diferentes aspectos. No se limitan a pruebas escritas que sólo miden determinado tipo de habilidades.	1,2 3%
Consideró que fueron muy buenos Porque en cada uno de estos midieron las habilidades y competencias de cada uno, en los diferentes escenarios.	1,2 3%
Consideró que se midieron todas las habilidades necesarias que un FirstGen debería tener en PepsiCo	1,2 3%
Diferente	1,2 3%
Dinámico, retador y diferente	1,2 3%
Dinámico, divertido e innovador	1,2 3%
El Assessment en mi caso permitió que demostraras habilidades muy importantes para el cargo que desempeñó hoy en día y a su vez conocer un poco de que era la organización, que esperaban del practicante sus beneficios, etc.	1,2 3%
El Assessment es muy completo en tanto que mide los candidatos en diferentes aspectos y permite demostrar sus capacidades con más de una oportunidad de hacerlo.	1,2 3%
El feedback recibido permite elaborar estrategias para trabajar en las debilidades	1,2 3%
El tiempo del Assessment fue muy extenso y no tan activo, se pudieron mejorar tiempos muertos	1,2 3%
El trabajo en equipo ayuda a el trabajo individual	1,2 3%
En algunas actividades por falta de tiempo no se puede llegar lograr mostrar lo que realmente es capaz de hacer	1,2 3%
En general fueron muy buenos los assessment, sin embargo, considero que en la tarde los evaluadores están más cansados de ya haber hecho assessment toda la mañana y esto puede llegar a afectar.	1,2 3%

Es buena la dinámica para generar competencia entre los participantes	1,2 3%
Es un método innovador, pero sería bueno que me mencionarán la razón o el objetivo de cada prueba	1,2 3%
Es una dinámica muy diferente a lo que he podido conocer y fue bastante entretenido. La imagen que me llevó de la empresa es excelente.	1,2 3%
Es una oportunidad tanto para conocer a otras personas como características de la compañía, muy enriquecedora	1,2 3%
Este Assessment debería ofrecer la posibilidad de enviar un video online, teniendo en cuenta que las personas que nos postulamos podemos estar fuera de la ciudad con opción de iniciar el proceso a finales de diciembre o primeros días de enero. Yo estoy en la ciudad de Monterrey por una beca de estudios y no tuve oportunidad de asistir a Assessment presencial incluso después de pasar mis pruebas. Quiero saber si es posible aplicar a una vacante durante los últimos días de diciembre cuando ya estaré en Colombia.	1,2 3%
Estuvo muy dinámico ya y chévere.	1,2 3%
Excelente	1,2 3%
Falta que sea más dinámico	1,2 3%
Fue algo totalmente diferente a lo que estaba acostumbrado, me entretuve demasiado, conocí un poco más de la compañía y género más ganas de hacer mins prácticas en PepsiCo	1,2 3%
Fue muy retador y a la vez presentaron actividades que no se habían visto antes que demuestran y desarrollan las capacidades de los candidatos	1,2 3%
Fueron buenos porque nos sacaron de la zona de confort, y pues nos evaluaron según las competencias que ellos requerían	1,2 3%
Fueron dinámicos y justos permitieron que todos mostramos nuestras ideas de una muy buena manera, de verdad no pensé fuera a disfrutarlo tanto como lo hice	1,2 3%
Fueron dinámicos, algo diferente a lo que siempre se hace en un Assessment.	1,2

Me parece innovador el Pep Rally, permite conocer más acerca de la compañía y del ambiente de trabajo.		3%
Fueron entretenidos y dinámicos. Sin embargo, considero que es importante comunicar el tiempo de duración de estos, y así evitar problemas con los tiquetes de nosotros las personas que venimos de ciudades distintas de Bogotá		1,2 3%
Gran aprendizaje, no solo del proceso como tal que permite evaluarse y medirse, sino también aprender de otros compañeros que pueden saber más.		1,2 3%
Grandiosas personas, que saben mucho del tema y se comunican muy bien, hacen muy buenas preguntas, te retan a mejorar y a pensar.		1,2 3%
La atención y las actividades en general fueron bastante agradables		1,2 3%
La dinámica presencial es excelente.		1,2 3%
Las actividades en las que tomamos parte tienen mucha relación con lo que tengo entendido que podemos llegar a hacer en la empresa en caso de ser seleccionados		1,2 3%
Las evaluadoras crearon un ambiente de entrevista bastante interesante y retante. Fueron muy humanas. Además, escogieron las actividades justas para conocer a fondo a cada participante. Me gustó también que hicieron grupos de 25 personas aproximadamente y eso le daba agilidad al proceso.		1,2 3%
Las pruebas son muy entretenidas		1,2 3%
Lastimosamente no pude ir, fui citado pero el lapso de cuando hice la prueba virtual y me llamaron fue muy largo y creí no había pasado por lo que acepté en otra empresa. Igualmente gracias por todo.		1,2 3%
Me divertí mucho lo cual hizo que el ambiente fuera más relajado		1,2 3%
Me encanto		1,2 3%
Me gusta que hayan trabajado en torno a la creatividad y el trabajo en equipo		1,2 3%

Me gustó la dinámica, fue diferente, y sentí que pude mostrar distintos aspectos de mi	1,2 3%
Me gustó mucho	1,2 3%
Me gusto que fue muy muy dinámico, había más de un evaluador entonces todos recibimos la misma atención, surgían cosas inesperadas (a propósito) y eso nos retaba incluso más. A pesar de que estábamos en una "competencia" las actividades nos hacían trabajar en equipo y eso amenizaba la situación. Las instalaciones eran excelentes y el trato de los evaluadores fue impecable	1,2 3%
Me parece que es una actividad que permite medir las habilidades de cada persona, tanto individuales como grupales. Las actividades son muy entretenidas y de esta manera, uno como estudiante, no se sienta cansado de llevar mucho tiempo en el mismo salón	1,2 3%
Me parecieron que fueron muy dinámicas y chévere para poder conocernos	1,2 3%
Me pareció una experiencia gratificante, donde aprendimos sobre la compañía y su cultura corporativa.	1,2 3%
Muchas actividades interesantes que permiten ver las habilidades de las personas que nos estamos presentando	1,2 3%
Muy bueno, pues permite desenvolverse tal y como uno es.	1,2 3%
No aplicable	1,2 3%
No fue aburrido y permitió que pudiéramos en práctica habilidades que en una entrevista convencional no	1,2 3%
Nos ayudaron a ser creativos	1,2 3%
Ordenados e innovadores, un poco cortos de tiempo	1,2 3%
Permite conocer las competencias que uno tiene frente a los demás competidores	1,2 3%

Permite interactuar con los integrantes de la compañía y es un espacio donde uno se conoce a sí mismo.	1,2 3%
Personal muy activo dispuesto a colaborar	1,2 3%
Pone a prueba conocimientos, habilidades y destrezas de cada una de las personas	1,2 3%
Prueban las habilidades y creatividad de cada persona	1,2 3%
Puede que sean un poco densos	1,2 3%
Realmente me gustaron mucho, porque no fueron convencionales y nos permitieron ser nosotros mismos	1,2 3%
Resaltó la innovación que tuvieron los organizadores, para realizar las pruebas calificativas. todo el proceso es muy dinámico.	1,2 3%
Siento que fue un grupo muy grande a pesar de que todos queríamos resaltar y mostrar lo mejor no es posible en todo momento en especial para personas que no son tan extrovertidas	1,2 3%
Sin embargo, en el correo que mandaron para desarrollar el prework no me quedo muy claro que se tenía que relacionar con un producto de PepsiCo y por ende me iba a presentar y decir mis habilidades y por qué deberían escogerme	1,2 3%
Son actividades que hacen explorar la imaginación y la creatividad, es muy interesante enfrentarte a retos como esos	1,2 3%
Son muy dinámicos y diferentes	1,2 3%
Son sumamente diferentes y te impulsan a desarrollarte en otras áreas que no estás acostumbrado	1,2 3%
Tuvimos el inconveniente de que éramos demasiadas personas, entonces los organizadores tuvieron que replantear la dinámica varias veces.	1,2 3%
Tuvo una duración de 5 horas donde al menos el 70% del tiempo era escuchar a los demás.	1,2 3%
Ven cada uno de los aspectos que buscan en los participantes, pero se centran	1,2

mucho en la parte técnica y específica de lo cual la mayoría solo tiene las bases de la universidad y no tanto un enfoque más allá.		3%
Dinámico, en donde se busca tener una experiencia distinta a una entrevista		1,2 3%
N/A		1,2 3%
Total general	1	10 0%

Fuente: Elaboración propia

12. ¿Cuál prueba fue la que menos le impactó?

11. ¿Cuál prueba fue la que menos le impactó?		
Creativity	3	28,40%
No llegué hasta este filtro	3	3,70%
Pep Rally	8	46,91%
Soy un producto PepsiCo	7	20,99%
Total general	1	100%

Fuente: Elaboración propia

13. ¿Justifique su respuesta?

12. ¿Justifique su respuesta?		
No tuve acceso a esta	2	2,47 %
Siento que no me impacto tanto esta porque se hizo en una cantidad de tiempo muy corta para la gran importancia que tenía esta prueba, siendo esta la que mide	2	2,47 %

nuestras competencias en comunicación.		
A pesar de que esta prueba es necesaria dado que ayuda a medir el nivel de inglés, puede tomar mucho tiempo.	1	1,23 %
A pesar de ser una actividad de integración y más de dinámica y movimiento, me parece que no todos los participantes tienen la oportunidad de participar de forma activa.	1	1,23 %
A pesar de ser una prueba en equipo, como que solo se consiguieron las pistas sin tener una retroalimentación al final	1	1,23 %
A pesar que fue una actividad dinámica, considero que esta actividad puede hacerse al fin, una vez el postulante esté más cerca de ser aceptado, para que así tenga un contacto más personalizado y cercano con el entorno laboral; además pueda enriquecerse por medio de las preguntas.	1	1,23 %
Al no saber mucho del producto y del mercado objetivo, hizo que mi interés bajará	1	1,23 %
Al quedar poco tiempo para llevarse a cabo siento que fue hecha de manera muy superficial, se podría destinar un poco más de tiempo y solicitar a los participantes diseños de P&R más profundos.	1	1,23 %
Aunque es algo innovador y obliga a pensar e investigar más a fondo acerca del producto, fue lo que menos me produjo emoción y que restringió un poco mi imaginación ya que debía acogerme al producto.	1	1,23 %
Aunque fue muy divertida, no entiendo muy bien que habilidad estaban tratando de medir. Por otro lado, aunque es muy chévere conocer más de la empresa, como era en parejas, no conocí sobre todo lo que buscamos puede no hubo esa comunicación con el grupo	1	1,23 %
Aunque las 3 actividades me gustaron esta fue la que menos me gustó de todas, siento que usualmente soy más creativa de lo que realmente me mostré, gracias a lo que tocaba hacer en la actividad.	1	1,23 %
Comparado con las dos primeras, no evalúa a la persona sino un grupo de trabajo, Que es algo bueno pero no tiene tanto impacto como la presentación y le imaginación evaluadas en las primeras	1	1,23 %
Considero que las instrucciones virtuales permitían que las personas se	1	1,23 %

desviaran un poco del tema principal de la actividad		%
Cuando realice la actividad, no sentí que hubo un cierre oportuno de la misma, por lo que no entendí muy bien el propósito de esta.	1	1,23 %
Darle significado a las palabras me pareció muy interesante	1	1,23 %
Debido a que en las distintas carreras no se observa mucho el hecho de vender un producto, generalmente observamos lo que podría ocurrir una vez realizado o los resultados de la realización, sin embargo, son perspectivas que nos ayudan a ampliar nuestro conocimiento	1	1,23 %
El cambio de idioma	1	1,23 %
En realidad todas las pruebas son muy significativas y especialmente retadoras sin embargo escogí la prueba en la que más cómoda me sentí porque la dificultad que encontré en las otras dos pruebas me generaron una mayor reflexión, me siento mucho más cómoda dejando volar la imaginación y el ejercicio grupal fue gratificante de manera que las otras dos requirieron de mucho mayor esfuerzo.	1	1,23 %
Es buena sin embargo podría utilizarse ese tiempo para actividades más retadoras como las anteriores	1	1,23 %
Es interesante porque muchas personas manejan buena creatividad, y salen con cosas sorprendentes	1	1,23 %
Es prueba divertida pero alarga el proceso y uno ya está cansado	1	1,23 %
Es que el límite de tiempo no permite que todos participen.	1	1,23 %
Es una prueba de alta complejidad pues digamos que pone el criterio de análisis e imaginación que tenemos al momento de crear algo innovador para el desarrollo de un producto, en si la prueba me gustó pero es una prueba que requiere un poco más de tiempo para desarrollarla de forma objetiva y dinámica	1	1,23 %
Es una prueba que considero se le saca más provecho en grupos más pequeños donde se dé mayor posibilidad al diálogo para que cada persona aporte más	1	1,23 %
Esta fue una actividad muy chévere pero muchas personas pierden el foco en	1	1,23 %

enfocarse en la imagen y por las preguntas de los jurados a veces se enfocan en cómo vender lo a PepsiCo		%
esta prueba ya la había tenido antes, en otros procesos de entrevista. así que no fue muy impactante para mi	1	1,23 %
Falta más organización para el objetivo que querían cumplir con el reto	1	1,23 %
Fue corriendo, no entendí el punto de vista u objetivo de esta!	1	1,23 %
Fue demasiado tensionante	1	1,23 %
Fue la más sencilla, las demás tuvieron un poco más de nivel de dificultad.	1	1,23 %
Fue la prueba que más involucra como creatividad desde mi punto de vista	1	1,23 %
Fue la que menos me impactó porque veníamos de unas actividades que exploraban mucho la creatividad y eran muy impactantes pero fue muy interesante ya que permite conocer las oficinas de PepsiCo	1	1,23 %
Fue más una actividad como para desestresarse, pero no tanto como para que vean las habilidades que tiene cada participante.	1	1,23 %
Lastimosamente no pude ir, fui citado pero el lapso de cuando hice la prueba virtual y me llamaron fue muy largo y creí no había pasado por lo que acepté en otra empresa. Igualmente gracias por todo.	1	1,23 %
Más que la prueba en sí, fue el desorden de la misma.	1	1,23 %
Me fascinó tener la posibilidad de utilizar mi creatividad para demostrar quién soy.	1	1,23 %
Me gustaron mucho todas, selecciono esta porque no alcance a pasar y por lo tanto no pude vivir bien la experiencia.	1	1,23 %
Me gustó la idea de todos los candidatos tener una misma palabra y con esta misma crear	1	1,23 %
Me gusto la prueba pero no entiendo cómo nos conocen en esa prueba	1	1,23 %

		%
Me hubiera gustado conocer más la empresa por medio de ésta actividad	1	1,23 %
Me parece que todo el mundo entendió de manera distinta la actividad y creo que podría haber una retroalimentación o explicación de la calificación	1	1,23 %
Me pareció muy interesante	1	1,23 %
Me pareció que fue poco tiempo para la actividad	1	1,23 %
Me sentí cómodo inventando un producto y exponiéndolo en público	1	1,23 %
No alcance a participar por tiempo	1	1,23 %
No alcancé a participar porque mi grupo se demoró.	1	1,23 %
No aplicable	1	1,23 %
No entendí bien el que se debía hacer, por ello llegue sin ningún formato preparado	1	1,23 %
No hubo el tiempo para que todos participáramos	1	1,23 %
No le encontré el sentido evaluativo a la prueba	1	1,23 %
No logre este filtro	1	1,23 %
No me genero gran desconcierto, el buscar las pistas generaba adrenalina y emoción, sin embargo al final no conocí muy bien el objetivo de las pistas, se sintió como si sólo fuera ganar o perder, una competencia y ya	1	1,23 %
No me impacto del todo, ya que el tiempo no es suficiente para conocer más sobre PepsiCo	1	1,23 %
No me lleno del todo, siento que podría aprovecharse mejor esa metodología.	1	1,23 %

		%
No participé de las pruebas	1	1,23 %
No se alcanza a lograr toda la actividad	1	1,23 %
No se dio retroalimentación al respecto.	1	1,23 %
No se pudo completar por tiempo	1	1,23 %
No tiene nada de creatividad	1	1,23 %
No tiene nada de malo pero a comparación de las otras dos Creativity y Pep rally te impulsa a ser sumamente creativo y original en tu forma de participar	1	1,23 %
No tuve la oportunidad de enviar mi prueba por otro medio que no fuera el Assessment presencial	1	1,23 %
Nos hicieron pensar e improvisar	1	1,23 %
Nunca esperé tener que crear algo desde un concepto que no existe. Fue un reto, pero lo encontré totalmente enriquecedor.	1	1,23 %
Nunca me había presentado como un producto y darme cuenta que podría tener mucha similitud	1	1,23 %
Por llegar a ser tan subjetiva o fuera del contexto real	1	1,23 %
Porque uno se puede inventar incluso alimentos que no existen para justificar el producto que se está vendiendo, considero que debería ser usando recursos que en serio existan y que sean posibles, entiendo que la prueba es de creatividad, pero debería estar dirigida a la construcción de algo real.	1	1,23 %
Porque no estuvo tan bien organizado.	1	1,23 %
Porque ya se conocía con anterioridad la prueba y se tuvo más tiempo para desarrollarla. Sin embargo, en general todos fueron muy buenos.	1	1,23 %

Pues esta actividad dependía un poco más de las personas que podían dar las respuestas que de uno mismo.	1	1,23 %
Pues está casi no me impacto puesto que eran buscar soluciones obvias. De pronto se necesitaba algo un poco más de mayor análisis a mi punto de vista	1	1,23 %
Pues no fue una actividad tan desafiante como las dos anteriores.	1	1,23 %
Realmente las tres me gustaron mucho y se complementan la una con la otra, a lo mejor lo que si mejoraría es la distribución del tiempo de ejecución de cada actividad. De tal manera que no se estuviera agilizando el procedimiento de cada una.	1	1,23 %
Se quería decir muchas cosas pero por temas de nervios tal vez no se pudo expresar todo	1	1,23 %
Sentirse identificado con un producto de la empresa en la que uno quiere trabajar me pareció divertido, además de preparar con antelación para lograr así una interacción agradable y pues que también conocieran un poco de uno de una forma diferente	1	1,23 %
Si bien creo que es bueno, creo que es el menos dinámico de todos y ralentiza el proceso, creo que la misma dinámica con un juego de rol múltiple se complementaría mejor con el resto de la actividad.	1	1,23 %
Siento que fue de las 3, fue la más sencilla	1	1,23 %
Todas me gustaron mucho, está muy bien estructurado el proceso.	1	1,23 %
Todas me impactaron, es muy difícil decir una que no lo haya hecho, todas fueron de gran aprendizaje, pero poder ver cómo se presentaban mis compañeros y cómo trabajamos en equipo en la actividad de Creativity fue lo más impactante para mí, por eso escojo Pep Rally, porque a pesar de que me encantó, las otras lo hicieron un poco más.	1	1,23 %
Todas me impactaron, pero las demás fueron mi favoritas	1	1,23 %

Total general	81	100 %
----------------------	-----------	------------------------

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que hay un nivel de satisfacción muy bueno por parte de los aspirantes al programa PepsiCo 2019-I con respecto a los assessment, lo cual realiza que la compañía hace un excelente trabajo para hallar a los mejores talentos posibles. Las pruebas aplicadas entre ellas Creativity, Pep Rally y Soy un Producto PepsiCo tuvieron un buen impacto y se ve que las pruebas realizadas tienen un carácter dinámico, innovador, diferente, pone a prueba los conocimientos, habilidades y destrezas de cada candidato, pero hace falta mejorar los procesos de una manera eficiente y eficaz para hacer mejor la experiencia que tenga el candidato con las actividades.

11.4. Objetivo Especifico 4

- *Realizar una base de datos la cual posea universidad, facultad, nombre y correo de los representantes de dirigir las prácticas y número de teléfono.*

Por medio de un análisis al programa FirstGen en situaciones anteriores, donde varias áreas presentaron crisis por escasos de estudiantes; se establece que el principal objetivo es hacer unas bases de datos la cual se componga de:

- Nombre de universidad
- Carreras que aplican en la plataforma SENA u Oficina de prácticas
- Nombre contacto de la universidad
- Correo electrónico

Todo esto fue planeado y desarrollado con el fin de establecer un orden en la información, teniendo contacto por universidad para contactar en caso de emergencia, información, etc.

Luego de tener la base, se debe consultar con cada universidad y su contacto respectivo, con el fin de consultar cuando son las fechas de las ferias empresariales, en que fechas se puede hacer la realización de leader talks, y se brinda información que lleguen a solicitar como visitas empresariales, y demás.

También se menciona si desean realizar una alianza con PepsiCo, si la universidad accede, se hace la realización del contrato, el cual es el convenio por ambas partes, dejando una relación entre PepsiCo y la Universidad.

Ahora, después de haber analizado y verificar los requisitos importantes para ambas partes, se comenta que se desea hacer la masificación de correos con todos los estudiantes que estén disponibles para hacer prácticas empresariales, por ende, se establece un plan de acción, en el cual se basa en hacer el diseño del texto, es decir, dejar el mensaje lo más atractivo posible, luego de ello se envía ya sea a las facultades, decanaturas y oficinas de prácticas con el fin de que sea dirigido a todos los correos estudiantiles disponibles para la realización de prácticas algunas universidades lo publican en sus foros o redes personales el link de inscripción con la información adecuada.

Por último, se envía un informe a la universidad que lo solicita, con la cantidad de estudiantes que se han registrado, sus carreras y en qué proceso u etapa va cada uno de sus practicantes. La base de datos elaborada se muestra en el Anexo 9.

12. Conclusiones

- Durante todo el proceso que tuvo FirstGen; lo hace como un programa de muchos retos, que lleva a potencializar tanto al evaluador como al evaluado.
- El programa como está en etapa inicial puede presentar ciertas fallas, pero de ello mismo se puede analizar para que no se presenten nuevamente.
- PepsiCo teniendo una planta en Medellín (Planta Sabaneta), debería replantearse para realizar los assessment en esta sede para tener mayor captación de estudiantes.
- Por medio de los hallazgos, se encuentra que las personas tienen una excelente aceptación al programa FirstGen, pero se deben trabajar en los fallos expuestos.
- El Assessnet presenta bastantes fallas, los estudiantes las encuentran tediosas, demoradas, la prueba presenta errores en el transcurso de esta.
- Hasta el momento hace falta tener comunicación y acercamiento con los estudiantes, pues estos manifestaron inconformismo en este punto.
- Se debe seguir realizando assessment de una manera creativa, innovadora; pero que se llegue a evaluar en menos tiempo, y que saque a relucir las habilidades de los candidatos.

13. Recomendaciones

- Se recomienda que las aperturas de las fechas del programa sean más anticipadas a las fechas tradicionales (última semana de octubre), debido a que muchas empresas acogen grandes talentos en fechas anteriores a esta.
- Se hace la recomendación de cambiar la plataforma donde los estudiantes presentan las pruebas virtuales “Assessnet”, debido a que presenta fallas al momento de registrarlos y por ende de debe realizar la operación constantemente con las mismas personas; de igual manera presenta falla durante la realización de esta, no muestra el tiempo indicado y se cierra automáticamente.
- Se hace la sugerencia de verificar el lugar de realización de la prueba Assessment para personas que viven en otras ciudades, puesto que no todos los estudiantes tienen la disponibilidad de viajar a Bogotá.
- Debe hacerse un análisis sobre la última prueba que se realiza en el Assessment “Pep Rally”, debido a que los estudiantes manifestaron que no le encuentran sentido a la realización de esta.
- Es importante que, al practicante entrante, lo contextualicen de manera indicada sobre este programa, puesto que en mi caso no hubo una retroalimentación de las fallas que se presentaron anteriormente, ni cada fase este.
- Otra sugerencia hallada en las encuestas es que los estudiantes les gustaría tener una retroalimentación de cada prueba, es decir, saber con qué fin se realiza, sin necesidad de contar información confidencial.
- Otra recomendación es que al momento de realizar los assessment debería ser con menos personas, es decir, los estudiantes en la prueba “Creativity”, sintieron que al

ser demasiadas personas no tienen el espacio suficiente para acomodarse o manifestarse en esta.

- La duración del assessment debe re-plantearse, debido a que toma mucho tiempo, y puede volverse tediosa, perdiendo el sentido de la innovadora y 0 estresante.
- Se recomienda dejar por cada fase del programa la falencia que se llegó a presentar, crear un memorando que lleve las mejoras por hacer en el siguiente programa.

14. Bibliografía

- Bretones D. y Rodríguez A. (2008). Reclutamiento y selección de personal. Ediciones.
- Chiavenato I. & Villamizar G. (2002). Gestión del talento humano.
- Concepto de Definicion. (16 de 08 de 2018). *Analisis DOFA*. Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/matriz-dofa/>
- Correa L. J. L. (2013). El talento humano una estrategia de exito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (60), 147-164.
- Dessler G. & Ayala L. E. P. (2015). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Erazo S. C. R. & Castro A. A. (2011.). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de administración*,, 27(46), 141-154.
- González R. (2005). Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de RRHH. En *Las TIC como herramienta permanente del capital humano*. . Ideas propias. España. 1ª ed.
- Jaramillo Naranjo O. L. (2011). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Revista científica pensamiento y gestión*, (18).
- Morales J. N. & Velandia N. (1999). Salarios. Estrategia y sistema salarial o de compensación. Colombia.: Editorial McGraw-Hill.
- Pfeffer J. y Sutton R. (2000). The knowing-doing gap: how smart companies turn knowledgee into action. . Boston: : Harvard.
- Sims T. & Overton S. (2012). *PROFESSIONAL DEVELOPMENT: The Student Training and Recruitment System*,. Obtenido de <http://www.jstor.org.ezproxy.javeriana.edu.co:2048/stable/23461204>

Soto Pineda E. & Dolan S. (2004). Las Pymes ante el desafío del siglo XXI: Los nuevos mercados globales. Thomson Learning.

Ulrich, D. L. (1998). El futuro de la dirección de recursos humanos. . Barcelona:: Gestión 2000 y Aedipe.

Yeung A. Brockbank W. y Ulrich D. (1994). Lower cost, higher value: Human resources function in transformation. . Human.

15. Certificación de la empresa

Bogotá / Fecha (01/11/2018)

Yo, **DIANA MARTIZA MENESES DIAZ**, estoy al tanto de la entrega final del proyecto **DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROGRAMA E ADQUISICIÓN DE TALENTOS FIRST GEN ENFOCADO A PRACTICANTES UNIVERSITARIOS**, el cual fue elaborado por **MIGUEL ANGEL RINCON GOMEZ** en el marco de su Práctica Empresarial/Social en **PEPSICO**.

Firma del estudiante: _____

Firma del jefe: _____

16. Carta Confidencialidad de la Información

Bogotá D.C., 02 de NOVIEMBRE de 2012.

Señores

PepsiCo

(Nombre de la empresa)

Ciudad.

Apreciados señores,

Por medio de la presente me permito manifestarle que los estudiantes del Programa de Administración de Empresas como parte del programa de la práctica académica deben cumplir con la elaboración de un proyecto denominado "Proyecto Líder".

La finalidad de dicho proyecto consiste en que el estudiante identifique una problemática y a través de un proceso de observación, análisis y formulación de la misma, diseñe un plan de mejoramiento a la luz de su formación profesional que se convierta en un valor agregado y pueda ser socializado o aplicado dentro de la organización. Todo lo anterior, apuntando a que el estudiante obtenga una experiencia formativa de campo en la que pueda articular sus competencias investigativas básicas con su práctica universitaria.

En atención a ello, el programa de Administración de Empresas ha tomado la decisión que dicho proyecto tenga la calidad de Trabajo de Grado. Lo anterior implica que el mismo deberá ser entregado a la Biblioteca de la Universidad y el documento quedará a disposición de la misma y podrá ser consultado por la comunidad académica dependiendo las condiciones seleccionadas en el presente documento.

De esta forma y respetando las disposiciones respecto a la información de la Entidad tenemos algunas propuestas para que, por favor, seleccione la que considere pertinente y se ajuste a sus requerimientos:

1. El Proyecto podrá quedar a disposición de la Biblioteca con el nombre e información de la Entidad. _____
2. El Proyecto podrá quedar a disposición de la Biblioteca, siempre y cuando sea con nombre y datos ficticios de la Entidad. _____
3. El proyecto podrá ser consultado por la comunidad académica solo a partir de la fecha que determine la Entidad (01/06/19), no antes.
4. El proyecto será entregado a la Biblioteca bajo reserva académica; de tal forma, no podrá ser consultado por la comunidad académica. _____

En consecuencia y bajo la condición seleccionada anteriormente, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente se autorizan a la Pontificia Universidad Javeriana, a los usuarios de la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J., así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado un convenio, son (marque con una X):


Información de confidencialidad: Este Trabajo de Grado contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial o similar, o hace parte de una investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado Sí No

Si su respuesta es Si por favor indique el motivo y el tiempo de restricción.

Motivo: BASES DE DATOS UNIVERSITARIAS, PROGRAMA ACTUAL FIRST JEN, INFORMACIÓN PROCESO FIRST JEN
Tiempo de restricción: 01/03/18 o 01/06/18

Nota: El Trabajo de Grado quedaran restringidos para la consulta por el tiempo de embargo indicado, o indefinidamente en caso de que éste no se registre, una vez concluido dicho periodo (si aplica), indicar a continuación el tipo de consulta que se autoriza.

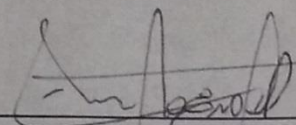
Marque a continuación con una X el tipo de consulta que autoriza.

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La consulta física (sólo en las instalaciones de la Biblioteca).	X	
2. La consulta electrónica a través del catálogo Biblos y el Repositorio Institucional, así como la inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previo convenio perfeccionado con la Pontificia Universidad Javeriana para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones. Nota: Aceptamos los términos de la licencia Creative Commons de Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.5 Colombia.  Para más información consulte: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/	X	

Nombre del estudiante: Miguel Rincón Gómez

Nombre de la empresa: PepsiCo

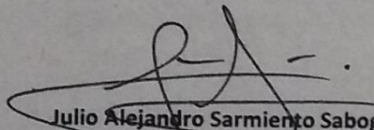
Título del Proyecto Líder: ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL PROGRAMA FIRST JEN


 FIRMA DE LA EMPRESA
DIANA FUENTES (Nombre de la persona de la empresa que firma la presente carta de autorización)
TALYTA ACQUINTA DA (Cargo de la persona de la empresa que firma la presente carta de autorización)

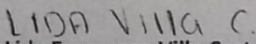
Las condiciones generales de la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal, S.J. referentes a los trabajos de Grado se encuentran en el anexo 1 de la presente carta de autorización.

De antemano agradecemos su colaboración.

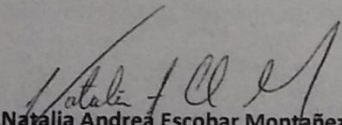
Cordial saludo,


Julio Alejandro Sarmiento Sabogal

Director del Departamento de Administración de Empresas
 Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
 Pontificia Universidad Javeriana


Lida Esperanza Villa Castaño

Directora Carrera de Administración de Empresas
 Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
 Pontificia Universidad Javeriana


Natalia Andrea Escobar Montañez

Coordinadora General Oficina de Prácticas Universitarias
 Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
 Pontificia Universidad Javeriana

Anexo 2 – Pirâmide de Maslow o “STARS Pyramid” s.f.

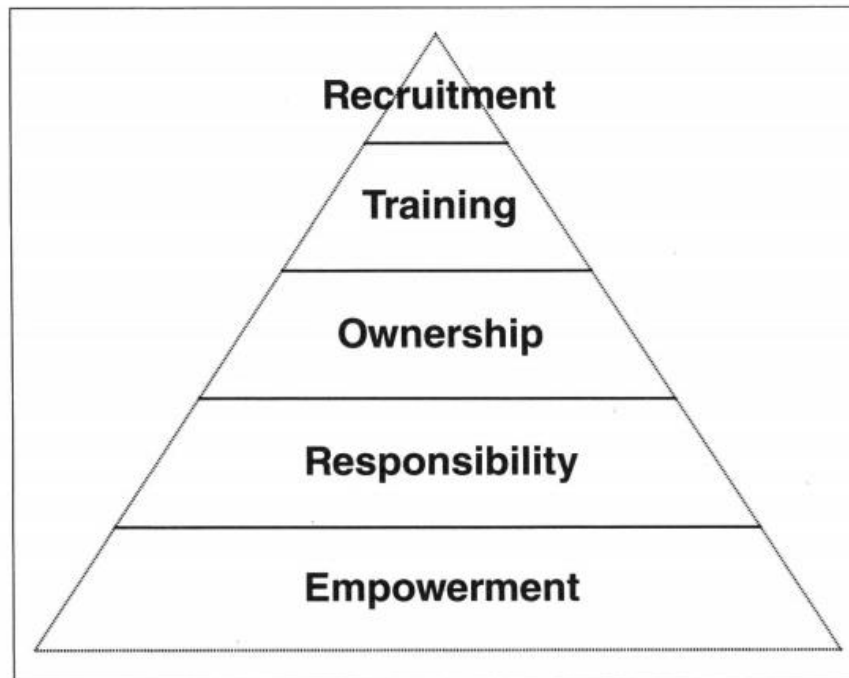
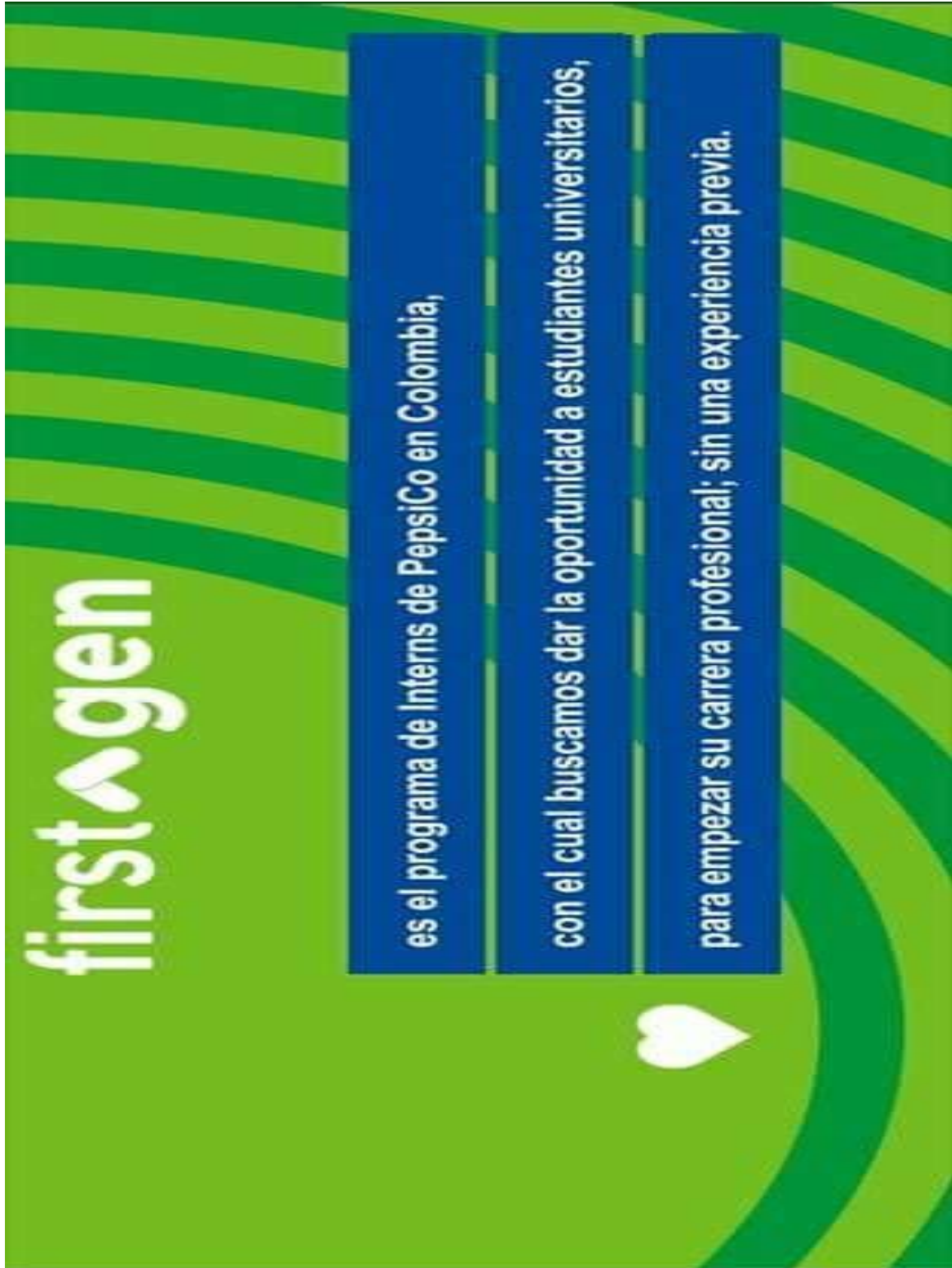


Figure 1. The STARS Pyramid. The STARS hierarchy consists of five levels. The lower levels promote the significance of nurse mentor empowerment while the top levels reflect stages of training and recruitment as a result of empowerment.

Anexo 3 – Programa de reclutamiento de talentos “FirstGen” para PepsiCo



firstgen

es el programa de Interns de PepsiCo en Colombia,
con el cual buscamos dar la oportunidad a estudiantes universitarios,
para empezar su carrera profesional; sin una experiencia previa.

The image features a green background with a white heart icon and a central blue box containing the text. The background has a pattern of curved, overlapping green bands. The text is oriented vertically within the blue box.

Anexo 4 – Fases del programa “FirstGen” para PepsiCo





Anexo 5 – Fases del programa FirstGen



Anexo 6 – Entrevista a la Pontificia Universidad Javeriana Coordinadora General de Practicas Natalia Escobar

Pontificia Universidad Javeriana
Miguel Ángel Rincón Gómez
Administrador De Empresas
Encuesta Nivel de Satisfacción



Encuesta designada para recolectar información acerca de los factores principales que influyen en el proceso de selección del programa FIRST GEN, elaborada para los Coordinadores o secretarios, que han tenido algún tipo de relación durante el proceso de las prácticas con PepsiCo. Con el fin de recolectar la información y analizar desde un punto de vista externo en pro de mejorar su calidad.

Esta aplicación de encuesta cuenta con preguntas abiertas para recolectar la información, en donde Coordinadores o secretarios puedan dar a conocer sus opiniones y pensamientos para identificar los posibles factores del programa FirstGen, su uso y beneficios.

Cabe que aclarar que esta encuesta es con fines educativos y no tiene ninguna correlación directa con los programas de reclutamiento que maneja PepsiCo.

Nombre Completo:

R/ Natalia Escobar

Universidad donde trabaja

R/ Universidad Javeriana

¿Qué carrera cargo tienes en la universidad?

R/ Coordinadora general de la oficina de prácticas de ciencias económicas y administrativas de la universidad javeriana.

1. ¿Hace cuánto tiempo llevan con PepsiCo contando las ferias empresariales?

R/ Actualmente llevo 10 años vinculada a la universidad en la coordinación de las prácticas; con PepsiCo llevamos trabajando con PepsiCo en ferias y con estudiantes en prácticas; solo que a través del tiempo se ha vuelto más constante.

2. ¿has sabido de algún inconveniente con un estudiante durante el sistema de entrevista o proceso de elección?

R/ Los estudiantes se han quejado de la falta de respuestas a tiempo o la falta de indicación en responder si continúan o no, durante el proceso FirstGen

3. ¿Alguna vez te han manifestado alguna inconformidad por parte de algún estudiante?

R/ Desde el 2010 hasta el 2018 de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas hemos tenido 22 estudiantes realizando prácticas con PepsiCo, como experiencia de práctica a los estudiantes les ha ido muy bien, pero manifiestan que hace falta de seguimiento

4. En caso de decir SI por favor me podrías indicar cuál?

R/ Dentro de lo que conozco el programa es bastante nuevo, de la información que tengo, me parece que algo muy importante la posibilidad de recibir Coaching, es bastante importante para ellos, que sea parte esencial del programa.

5. ¿Cómo califica usted el nivel de satisfacción del programa FirstGen?

El programa ha aportado a que sea un proceso mucho más estructurado, que lo haga directamente PepsiCo; pues ayuda bastante, debido a que antes lo manejaba un tercero y hace

que se pierda un poco la marca empleadora de la compañía, ahora los estudiantes identifican más la compañía ya sea en los laboratorios, la participación en ferias y demás actividades, lo cual permite que los estudiantes tengan más presente la compañía al momento de realizar sus prácticas.

6. Nos puedes mencionar alguna virtud o cualidad del programa FirstGen

R/ Una cualidad importante para resaltar es la delegación de proyectos como tal, esto no solamente en PepsiCo, sino en otras organizaciones hemos notado como tal cuando existe es una práctica que muy seguramente llega a ser exitosa.

Otras virtudes pueden ser también como la posibilidad de tener varios cupos, la posibilidad de tener experiencia desde temprano, que sea estructurado, eso lo veo como virtudes

7. ¿Qué oportunidades de mejora encuentras en el programa?

R/ Hay algo que a las empresas les ha costado un poco y es entender que los programas que tienen internacionales no se pueden aplicar de la misma manera en los diferentes países, porque hay unas reglamentaciones por lo menos en Colombia, que regulan las prácticas universitarias, y esto afecta bastante los procesos, entonces; como sabes las universidades tenemos una práctica universitaria que debe estar en nuestros currículum o pensum, están en un momento de su carrera que es al final del programa de estudios del estudiante.

Entonces cuando abren programas de este tipo que son de 1 año o año y medio, donde el estudiante tiene que continuar siendo estudiante, pues afecta un poco, porque él no puede articular la universidad en este sentido con el proceso que se le está brindando.

Los tiempos tampoco aplican, entonces se lanza un proceso un año antes, y las universidades no tenemos quien puede hacer sus prácticas dentro de un año, debido a que los estudiantes gestionan su currículum de una manera independiente; entonces esa desarticulación entre el programa y los procesos de la universidad afectan.

Digamos que a ustedes pueden aplicarle cualquier persona, pero esta no se puede vincular como practicante, sino por contrato laboral, porque en condición de practicante tiene unas particularidades que el programa no va a cumplir y para que sus prácticas puedan ser válidas pues él debe tener un tipo de vinculación específica, entonces, tu no le vas a poder cambiar ese tipo de vinculación de contrato laboral después a contrato de práctica que además la reglamentación por lo menos en Colombia acaba de cambiar, la resolución salió en agosto y pues esto va a tener que revisarlo cada una de las empresas para saber cómo lo debe manejar este tipo de vinculaciones.

Que ahora va a poder ser bajo contrato de aprendizaje si es que tienen una cuota SENA que debe ser el 25% bajo este tipo de contrato, o bajo practica laboral que es la reglamentación que deberá salir.

Entonces creo que ahí deben trabajar y analizar, porque no creo va a ser tan fácil articularlo, entonces es una oportunidad de mejora.

Esto lo digo por la duración del programa con algunas vacantes que manejan una vinculación de 1 año o 1 año y $\frac{1}{2}$, puesto que este requisito lo tienen muy pocos estudiantes, así que la aplicación de los programas puede no ser el esperado.

8. ¿Nos puedes mencionar alguna falencia del programa?

Un factor importante a mencionar es que durante la práctica el estudiante puede tener una dedicación e tiempo completo en la empresa, pero en los periodos que es estudiante y que no tiene matriculada la práctica, es muy complicado que logre sacar las 30 horas a la semana y articularlas con las asignaturas que debe matricular.

Sobre todo, en universidades como la nuestra que son muy pocos los programas en los cuales ofrecemos jornada nocturna, entonces, pues van a tener unas brechas en universidades y esta puede ser la razón.

Anexo 7 – Entrevista a la Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico (EAFIT) - Asesor de coordinación del departamento de prácticas Juan Zuluaga

Pontificia Universidad Javeriana
Miguel Ángel Rincón Gómez
Administrador De Empresas
Encuesta Nivel de Satisfacción



Encuesta designada para recolectar información acerca de los factores principales que influyen en el proceso de selección del programa FIRST GEN, elaborada para los Coordinadores o secretarios, que han tenido algún tipo de relación durante el proceso de las prácticas con PepsiCo. Con el fin de recolectar la información y analizar desde un punto de vista externo en pro de mejorar su calidad.

Esta aplicación de encuesta cuenta con preguntas abiertas para recolectar la información, en donde Coordinadores o secretarios puedan dar a conocer sus opiniones y pensamientos para identificar los posibles factores del programa FirstGen, su uso y beneficios.

Cabe que aclarar que esta encuesta es con fines educativos y no tiene ninguna correlación directa con los programas de reclutamiento que maneja PepsiCo.

Nombre Completo:

R/ Juan Felipe Zuluaga Morales

Universidad donde trabaja

R/ EAFIT

¿Qué carrera cargo tienes en la universidad?

R/ Asesor de coordinación del departamento de prácticas

1. ¿Hace cuánto tiempo llevan con PepsiCo contando las ferias empresariales?

R/ 1 semestre.

2. ¿has sabido de algún inconveniente con un estudiante durante el sistema de entrevista o proceso de elección?

R/ No

3. ¿Alguna vez te han manifestado alguna inconformidad por parte de algún estudiante?

R/ No

4. En caso de decir SI por favor me podrías indicar cuál?

R/ N/A

5. ¿Cómo califica usted el nivel de satisfacción del programa First Gen?

R/ Aún no le evaluaría, pues no se ha cumplido un primer ciclo de EAFIT – First Gen, por tanto, aún no hay resultados concretos.

6. Nos puedes mencionar alguna virtud o cualidad del programa First Gen

R/ La inclusión de estudiantes de las regiones, pues han ampliado las ofertas fuera de Bogotá y están ahora purificando estudiantes de Medellín.

7. ¿Qué oportunidades de mejora encuentras en el programa?

R/ La realización de Assessment por medio de otros medios, ya sea por Skype, personal que tengan en las plantas o ciudades las cuales ustedes reclutan.

8. ¿Nos puedes mencionar alguna falencia del programa?

R/ El programa es demorado, comienza tarde en el semestre y tiene varios pasos que alargan los tiempos de espera por parte del estudiante. Mientras tanto los estudiantes se ubican en otras organizaciones y se pierden esta maravillosa oportunidad.

Otra falencia es la falta de conocimiento de la disponibilidad de practicantes de otras carreras que la organización no conoce, por ejemplo, Pepsi Co, se estaría perdiendo de la posibilidad de desarrollar programas multidisciplinarios al no conocer las competencias de un Ing. Físico.

Anexo 8 – Entrevista a la Universidad del Norte - Asistente Coordinación de Prácticas y Servicios Profesionales Jonathan Molinares

Pontificia Universidad Javeriana
Miguel Ángel Rincón Gómez
Administrador De Empresas
Encuesta Nivel de Satisfacción



Encuesta designada para recolectar información acerca de los factores principales que influyen en el proceso de selección del programa FIRST GEN, elaborada para los Coordinadores o secretarios, que han tenido algún tipo de relación durante el proceso de las prácticas con PepsiCo. Con el fin de recolectar la información y analizar desde un punto de vista externo en pro de mejorar su calidad.

Esta aplicación de encuesta cuenta con preguntas abiertas para recolectar la información, en donde Coordinadores o secretarios puedan dar a conocer sus opiniones y pensamientos para identificar los posibles factores del programa First Gen, su uso y beneficios.

Cabe que aclarar que esta encuesta es con fines educativos y no tiene ninguna correlación directa con los programas de reclutamiento que maneja PepsiCo.

Nombre Completo:

R/ Jonathan Molinares C

Universidad donde trabaja

R/ Universidad del Nortes

¿Qué carrera cargo tienes en la universidad?

R/ Asistente Coordinación de Prácticas y Servicios Profesionales

1. ¿Hace cuánto tiempo llevan con PepsiCo contando las ferias empresariales?

R/ Alrededor de 2 años

2. ¿has sabido de algún inconveniente con un estudiante durante el sistema de entrevista o proceso de elección?

R/ El inconveniente que comentan los estudiantes es la lejanía para realizar el Assessment en Bogotá, lo cual, hace ver que uno de los filtros para los estudiantes es que viajen a Bogotá, o si no quedan por fuera del proceso.

3. ¿Alguna vez te han manifestado alguna inconformidad por parte de algún estudiante?

R/ No

4. En caso de decir SI por favor me podrías indicar cuál?

R/ N/A

5. ¿Cómo califica usted el nivel de satisfacción del programa First Gen?

R/ El programa me parece muy bueno, tiene bien estructuradas sus fases, pero lamentablemente me parece que deberían acogerse mejor a las necesidades estudiantiles, y expandir un poco más sus procesos.

6. Nos puedes mencionar alguna virtud o cualidad del programa First Gen

R/ Principalmente consideraría que la estrategia que PepsiCo utilizó este semestre, es decir, el hacer equipo con nosotros, para hacer la realización de masificación de correos para llegar a nuestros estudiantes.

7. ¿Qué oportunidades de mejora encuentras en el programa?

R/ considero que pueden mejorar las fechas en la duración del programa, como, buscar otras herramientas al momento de hacer la realización de Assessment para los estudiantes que no pueden viajar a Bogotá.

8. ¿Nos puedes mencionar alguna falencia del programa?

R/ PepsiCo siendo una multinacional, que consideraría que debe tener sedes administrativas en las principales ciudades o en las plantas de producción, por ende, me parece nefasto que solo se limiten en hacer la realización de Assessment en Bogotá; puesto que en mi concepto parece que no consideran a los estudiantes.

Anexo 9 – Bases de Datos Universidades

UNIVERSIDADES				
UNIVERSIDAD	CARRERAS	CONTACTO	NUMERO	CORREO
Pontificia Universidad Javeriana	INGENIERIA INDUSTRIAL	Edward Parra	3208320 Ext: 5285 - 5283 Cel. 3167468697	edward.parra@javeriana.edu.co
	ECONOMIA			
	RELACIONES INTERNACIONALES	Natalia Escobar	3208320 Ext. 3165 secretaria	natalia_escobar@javeriana.edu.co
	CONTADURIA PUBLICA			
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS			
Universidad Sergio Arboleda	DERECHO	James Barros	3208320 Ext. 5485 , Secretaria 2506	m.jaramillo@javeriana.edu.co
		Alveniz Mendez	ext 2122	Fernanda.martinez@usa.edu.co
	PRACTICAS Y EGRESADOS	Ana Maria Arias	3257500 ext. 2485 - 2577	empleos@usa.edu.co o egresados@usa.edu.co
		Lorena Nava	2970200 Ext. 4271 / 4262	lizeth.nova@urosario.edu.co
UNIVERSIDAD ROSARIO	ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES	Ariadna Buitrago	2970200 Ext. 3983	pasantia.administracion@urosario.edu.co
	FINANZAS Y COMERCIO INTERNACIONAL	Jenny Jimenez	2970200 Ext. 3155 encargada de los eventos	yheny.jimenez@urosario.edu.co
	ECONOMÍA	Jenny Jimenez	2970200 Ext. 3155 encargada de los eventos	yheny.jimenez@urosario.edu.co
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Ariadna Buitrago	2970200 Ext. 3983	pasantia.administracion@urosario.edu.co
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Humberto Coral	3395300 Ext. 2127	hcoral@cesa.edu.co
		Ginet	3395300 Ext. 2127	Mediosmpresaria@cesa.edu.co
Universidad de la Sabana		Erika Basabe	8616666 Ext: 21204	Erika.basabe@unisabana.edu.co o erikaba@unisabana.edu.co
	COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO	Angelica Molina	8616666 Ext: 26502	angelica.molina1@unisabana.edu.co
		Andrea Viviviana Garzon	8616666 Ext: 26106	Andrea.garzon1@unisabana.edu.co
	INGENIERIA INDUSTRIAL	Lina Guio	8616666 Ext: 25402	lina.guio1@unisabana.edu.co
	DERECHO	Jennifer Jimenez	8616666 Ext: 24102 - Ext. jef 24201	jennifer.jimenez@unisabana.edu.co
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS			
Pontificia Universidad Javeriana Cali	ECONOMÍA Y FINANZAS INTERNACIONALES	Jessica Alejandra Rueda Ozuna	8615555 Ext: 21104	practicaseicea@unisabana.edu.co
	ADMINISTRACION DE MERCADO Y LOGÍSTICA INTERNACIONAL			
	ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES			
	ADMINISTRACION Y SERVICIO			
	COMUNICACIÓN SOCIAL	Carolina Pineda	(2) 3218200 Ext: 8741	carolina.pineda@javerianacali.edu.co
INGENIERIA INDUSTRIAL	Jennifer Sanchez		jennifer.sanchez@javerianacali.edu.co	
PSICOLOGIA	Natalia Lince	(2) 3218200 8383	nlince@javerianacali.edu.co	
DERECHO	Dina Sofia	(2) 3218200 EXT 8531 - 9122	solange.arrollave@javerianacali.edu.co	

Universidad de los Andes	Andres Vega Coordinado	3394949 EXT 2796 Ext 2512 - 4478	ar.vega29@uniandes.edu.co
PSICOLOGIA	mijerlandi	3394949 Ext. 2074	mileal@uniandes.edu.co
DERECHO	Andrea Patricia	3394949 Ext. 2382	ap.avatavita@uniandes.edu.co
ADMINISTRACION DE EMPRESAS		6489000 Ext 1363	egresados@unbosque.edu.co
DERECHO	Luisa Perez	6489000 Ext 1401	practicasjuridicas@unbosque.edu.co
NEGOCIOS INTERNACIONALES	Julio Mario Campo	318.632.2412	icampo@unbosque.edu.co
Prácticas	Prácticas	745555 Ext 1158 - 1258 (directora)	practicasempresariales@poligran.edu.co
Prácticas	Prácticas Catalina	(4)6040200 ext 1308	csancheza@poligran.edu.co
PRACTICAS		5936464 Ext 2811 - 2846 - 2847	practicas@universidadean.edu.co
Prácticas	Andres Pinzon	668.3600 Ext 294	practicas@escuelaing.edu.co
Derecho	Jose Vicente Barreto	3239868 EXT 4251 - 4252 - 4253	Derecho@ucentral.edu.co
PRACTICAS	Willy Henao	(4) 2619219 EXT 9219	whenoze@esafit.edu.co
Derecho	Adriana	3419900 Ext 1047	ofiegresados@uexternado.edu.co
FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES	Valentina Carmona	3419900 Ext 1036	fiel.pasantias@uexternado.edu.co - fiel.promocion@uexternado.edu.co
ECONOMIA	Francisco Girado	3419900 Ext 1308	Francisco.Girado@uexternado.edu.co
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Alba Martinez	3419900 Ext 1202	Alba.martinez@uexternado.edu.co
PRACTICAS	Margarita Osache	3419900 Ext 5061	ofiegresados@uexternado.edu.co
PRACTICAS	Cindy	(5)3509509 Ext. 4344	gcindy@uninorte.edu.co
DERECHO	Angela Arroyave	(2) 555 2334 Ext. 8329	acarroyave@icesi.edu.co
PRACTICAS	Juan Guillermo Hurtado	(2) 555 2334 Ext. 8330 o 3017550986	jghurtado@icesi.edu.co
INGENIERIA INDUSTRIAL	Guillermo Real .Coord.	3239300 ext. 1518	ingindustrial@udistrital.edu.co
Administración de empresas		1-2427030 op 9 - 1513 o 3621	pilar.gonzalez@utadeo.edu.co
Marketing		1-2427030 op 9 - 1526 o 1528	gustavo.fonseca@utadeo.edu.co
Derecho		3165000 Ext 29485 - 19489	
Ingeniería		3165000 Ext 14011 Decanatura 13554 o 13552	13558.oliga.convenio
Atención		3165000 Ext 17308	
PRACTICAS		3165000 ext. 17171, 20070 cel. 3138291895	olamavag@unal.edu.co
		(4)2198332	
PRACTICAS	Andres Jaramillo	332.29.00 ext. 393	djaramillo@unipiloto.edu.co
Prácticas		3323565 Ext 1253	
Derecho		3323565 Op 5 - 6	elquin.infante@ucc.edu.co
PRACTICAS	Leonardo Rodriguez Villa	1-3376680 ext.	direccionpracticas@uamerica.edu.co

Universidad Pontificia Bolivariana	PRACTICAS sede Medellin derecho				practicas.derecho@upb.edu.co
		Claudia Botero Gutierrez	44488388 ext. Admon		
UDCA	PRACTICAS sede Medellin	carlos gomez	44488388 ext.14430		carlos.gomezgarcia@upb.edu.co
	Derecho	Sandra	6684700 Ext.502		sangmedina@udca.edu.co
	Administración de empresas		6684700 Ext.519		edgarveles@udca.edu.co
	Atención		6684700 Ext 0		
Universidad Libre	Derecho	Laura	3821000-1807		egresados@unilibre.edu.co
	Administración	Sergio Mantilla	3821000-1807		sergio.mantilla@unilibrebog.edu.co
Universidad Militar Nueva Granada	Ciencias Económicas		6500000 ext. 3109		consultorio.fcec@unimilitar.edu.co
	Derecho	secretaria	5878797 Ext.3301 - 3305 (no realizan practicas)		
Universidad Santo Tomás	Administración	Sandra Melo	315601473		sandra.melo@santotomas.edu.co
	Derecho		3277300 Ext.5016		extensionderecho@ucatolica.edu.co
Escuela de Ingenieros, IING	PRACTICAS	Andres Pinzón	6683600 ext. 294		practicas@escuelaing.edu.co
	Derecho	Johana Maria	(4) 3405555 5339 - 5261		jomarin@udem.edu.co
Universidad de medellin	Practicas		(4) 3405555 5490 5237		vezapata@udem.edu.co