



**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL
COMO FACTOR DE PRODUCTIVIDAD EN LA GESTIÓN ACTUAL DE LOS GRUPOS
EMPRESARIALES VINCULADOS**

Modalidad:
Práctica Empresarial

**MANUEL ALEXIS GARCIA QUINTERO
CC 1.005.040.159**

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
CONTABILIDAD FINANCIERA
PIEDRECUESTA 15 DE MAYO DE 2022**



**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL
COMO FACTOR DE PRODUCTIVIDAD EN LA GESTIÓN ACTUAL DE LOS GRUPOS
EMPRESARIALES VINCULADOS**

Modalidad:
Práctica Empresarial

**MANUEL ALEXIS GARCIA QUINTERO
CC 1.005.040.159**

Informe de práctica para optar al título de
TECNOLOGO EN CONTABILIDAD FINANCIERA

DIRECTOR
JAIME CARDOZO CORREA

VLADIMIR VELANDIA PALMERA
COORDINADOR DE TALENTO HUMANO
QUINTERO SOLUCIONES SAS

F-DC-128

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO
EN MODALIDAD DE PRÁCTICA

VERSIÓN: 1.0

Nota de Aceptación

Concepto Aprobado

Comité Trabajos de Grado

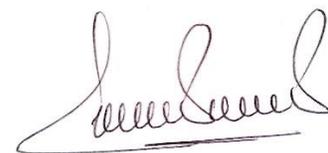
Tecnología Contabilidad Financiera

Acta 037 - 2022

Fecha 12 octubre 2022


cc 63342.363 B/q

Firma del Evaluador



Firma del Director

DEDICATORIA

Quiero expresar primero mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia, que nos permite estar presentes y con salud.

Este trabajo de grado está dedicado a mi padre Manuel García y mi madre Flor Quintero, quienes me enseñaron a luchar por cada una de mis propósitos y que siempre se sienten orgullosos de cada logro que voy obteniendo en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Mi profundo agradecimiento a todo el personal que hace parte del grupo empresarial Daniel Fernando Arenas por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento.

De igual manera mis agradecimientos a las Unidades Tecnológicas de Santander, a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como un futuro profesional.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O COMUNIDAD	10
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	10
2.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA	11
2.3. OBJETIVOS.....	12
2.3.1 OBJETIVO GENERAL	12
2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
2.4 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA	13
3 MARCO REFERENCIAL.....	13
4 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA	17
5 RESULTADOS.....	20
6 CONCLUSIONES.....	22
7 RECOMENDACIONES	22
8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
9 APENDICES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
10 ANEXOS	26

INTRODUCCIÓN

El proceso de selección de personal es fundamental para las organizaciones, ya que son los empleados quienes ayudarán a desarrollar y cumplir con los objetivos y metas planteadas de cada organización, dentro de estas formas de reclutar empleados existe un amplio bagaje y va a depender de los objetivos de cada empresa, así como una buena dosis de creatividad. (David Escarcega, 2020)

Quintero Soluciones considera los procesos de contratación y selección del recurso humano factor importante el aseguramiento de la calidad de los procesos administrativos y operativos, el logro de los objetivos empresariales, el nivel de competitividad de la empresa y su posicionamiento en los mercados locales, nacionales o internacionales. La organización entiende que no solo se requiere la transformación digital y la definición de estrategias de producción, distribución y comercialización, sino también la calidad, cantidad y conocimientos de los recursos humanos. (Aranguren A., 2006)

Adicional, el marco normativo colombiano establece que en los procesos de selección de personal deben garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y/o privada y el ascenso de los empleados, con base en el mérito, mediante sistemas que permitan la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de todos los colombianos que demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos. (Ministerio de Gobierno, 1994)

La empresa Quintero Soluciones ofrece el servicio administrativo al grupo empresarial Daniel Fernando Arenas León y requiere para su proceso aseguramiento de la calidad, disponer de un manual de procesos y procedimientos

que oriente a los responsables del área de talento humano, fortalezca los procesos de inducción y capacitación del personal seleccionado.

Es importante que los diferentes responsables de la información de beneficios a empleados reconozcan las diferentes procesos, actividades y documentos. Estos hacen necesario disponer de un manual guía para la inducción, capacitación y actualización de estos procesos

El presente trabajo en sus diferentes capítulos presenta el planteamiento del problema referido al proceso de contratación de personal, el objetivo general entendiéndolo como realizar este proceso de una forma eficaz y se forma asertiva con el fin de beneficiar a las organizaciones, los antecedentes de la empresa y a partir del manual de funciones llevar una idea clara de cómo realizar el proceso, el desarrollo de la práctica centrado en la aplicación, selección y contratación de personal, los resultados del trabajo en los cuales se describe en un personal altamente calificado y seleccionado para atender las necesidades de las organizaciones.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O COMUNIDAD

Quintero Soluciones es una empresa Administrativa creada hace 5 años con el fin de brindar al grupo empresarial Daniel Arenas la función de contratación de personal administrativo para la funcionalidad de cada empresa, esta cuenta con una sede principal que se encuentra en el municipio de Piedecuesta y que desde aquí se realiza la contratación al personal que se encuentran en zonas de sabana de torras, Barrancabermeja y Rionegro Santander.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la Problemática

Quintero Soluciones SAS atiende la gestión de contratación de personal para el grupo económico Daniel Fernando Ares León y dentro de sus responsabilidades esta proveer personal calificado y con alto sentido de responsabilidad, eficiencia, ética y sentido de pertenencia, función que ejerce a través de la prestación de servicios administrativos relacionados con la gestión de selección, contratación y disponibilidad de recursos humano del nivel administrativo, operativo o de obra, que cumpla las expectativas de las diferentes empresas.

Un manual de procesos permite sistematizar las actividades y tareas, así como identificar la documentación requerida y procura hacer más económica, eficiente, eficaz y transparente la gestión administrativa.

La gestión de contratación de personal de la firma Quintero Soluciones, podría mejorar en cuanto a los procesos de selección, identificación y valoración de perfiles, para evitar riesgos como la selección de personas que no cumplen

requisitos de conocimientos, experiencia y preparación. Por lo anterior, se requiere elaborar un manual que articule y sistematice los procesos de selección, proceso y selección de personal.

Una buena organización en la contratación del personal en las empresas es muy importante para su buen funcionamiento, en especial cuando esta función le es delegada a un tercero, en este caso, la empresa Quintero Soluciones, cuya responsabilidad y gestión requiere de la mayor optimización de tiempos, recursos y sobre todo para la buena elección de las candidaturas.

“¿Qué efecto tiene el manual en la gestión administrativa de contratación?”

2.2. Justificación de la Práctica

La creación de este Manual Organizacional de Contratación en la empresa QUINTERO SOLUCIONES SAS brindar un respaldo en cuanto a un buen personal administrativo para el funcionamiento de cada empresa, por esto la empresa debe garantizar una buena elección en sus contrataciones pero con un debido proceso para optimizar tiempo , recursos y para que las empresas continúen en un buen equilibrio, por esto es necesario resolver la problemática de los tiempos tardíos de la contratación, sin una buena capacitación e inducción y sobre todo con el personal no adecuado para la área que lo requiere.

Asegurar la calidad del servicio de selección de personal idóneo, para las empresas que requieren la contratación de recurso humano calificado, exige a quintero soluciones SAS, la definición de estrategias y acciones orientadas al diseño de los términos de referencia que atiendan el perfil requerido por las empresas y, que al divulgar estas ofertas laborales, a través de plataformas y redes, se especifique de forma precisa y clara dichos requerimientos de estudio, experiencia, referencias, y criterios de evaluación que deben documentar los interesados.

La mejora continua de la gestión y los procesos de contratación brinda mayor respaldo y garantía de la calidad y calificación del recurso humano que se ofrece a cada empresa, esto es, garantiza un debido proceso, optimiza tiempo, recursos y resuelve la problemática de tiempos en la contratación, de capacitación e inducción y sobre todo asegura la mejor respuesta a la necesidad del empresario.

2.3. Objetivos

Identificar y realizar mediante un manual de procedimiento la aplicación adecuada de las normas y procesos de contratación de personal para el cumplimiento de las funciones, metas y objetivos, competencias y responsabilidades de las diferentes áreas involucradas en el paso a paso del proceso.

2.3.1 Objetivo General

Elaborar un manual procedimientos que considere metodologías de selección y evaluación para el mejoramiento de la gestión administrativa en la selección de recursos humano que se ofrece a la empresa Quintero Soluciones SAS.

2.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar las etapas del proceso de selección de personal
2. Establecer los mecanismos para la oferta de los requisitos o perfil del cargo a proveer
3. Definir los criterios de evaluación o calificación de hojas de vida
4. Indagar el manejo de las plataformas de bolsas de empleos para la publicación de vacantes

5. Definir la capacitación en temas de seguridad, deberes y buen manejo en su cargo

2.4 Antecedentes de la Empresa

Quintero Soluciones SAS creada en el año 2018 con el fin de brindar apoyo administrativo al grupo empresarial Daniel Fernando Arenas mediante la administración, control y selección del personal adecuado para los requerimientos de las empresas.

Posee áreas administrativas aptos para responder a las necesidades del día a día las cuales son el área de talento humano, tesorería, contabilidad, financiera, operaciones, compras, seguridad y salud en el trabajo y gerencia

Tiene un trayecto con las de 500 personas contratadas a lo largo de creación de esta empresa con el propósito de seguir mejorando, brindando y ayudando al país en la creación de más empleo.

Mediante Quintero soluciones también en su trayecto se ha realizado donaciones a las distintas fundaciones del departamento de Santander con el propósito de aportar un granito de arena a las personas más necesitadas y brindando un soporte a estas fundaciones para que se mantengan y continúen con su grandiosa labor.

3 MARCO REFERENCIAL

Marco conceptual del proceso de contratación de personal

El proceso de contratación de personal en la organización quintero soluciones consta de las siguientes etapas:

- A. El primer paso es identificar y comunicar el perfil del cargo según el manual interno de la empresa, en el cual se definen las competencias, habilidades, formación, características de comportamiento y remuneración de la contraprestación.
- B. Aprovechar las redes sociales para realizar la publicación de la convocatoria de empleo, mediante los diferentes medios de comunicación como anunciados de internet, Facebook, WhatsApp, y bolsas de empleo.
- C. Se realiza un perfilamiento de las hojas de vida que van llegando mediante el formato de evaluación el cual toma como referencia experiencias, formación, fortalezas y debilidades del candidato o si este dispone del manejo de un software.
- D. Con las hojas de vida ya perfiladas, se realiza un contacto inicial para verificar la disponibilidad, experiencia, fortalezas, adaptabilidad y compromiso que tiene referente al cargo.
- E. Se efectúa y programa una entrevista la cual se realiza de forma presencial o por ayudas tecnológicas como videoconferencia por Zoom o Microsoft teams para conocer más de cerca al candidato y sobre todo para evaluar las experiencias y formaciones del aspirante.
- F. Posteriormente se realizan pruebas de habilidades y de conocimiento las cuales son necesarias para el cargo aplicado, por ejemplo, evaluaciones de conocimientos específicos, de idioma, pruebas psicológicas y psicotécnicas.
- G. Finalmente se desarrolla la elaboración y firma de contrato. Una vez aprobado todos los filtros y se haya seleccionado al candidato que se va a vincular, finalmente se firma el documento donde se formaliza su ingreso como funcionario de la organización. (Grupo Soluciones Horizonte, 2021)

Políticas de contratación en Colombia

Es un documento normativo interno de las organizaciones que reglamenta los procedimientos que estas deben suministrar internamente para la contratación de recurso humano en desarrollo de sus objetivos, estableciendo también los principios, fines, el organigrama interno en materia de contratación y los procesos de invitación y selección de personal, así como la celebración y realización de los contratos. En ella se regulan las directrices a tener en cuenta en las etapas pre acuerdo, acuerdos y pos acuerdos del proceso de contratación. (Arrubla Devis, 2018)

Este instrumento busca desarrollar un mayor grado de igualdad y control interno en las actividades del proceso de contratación, que aseguran en mayor seguridad jurídica y mayores beneficios para la empresa, tanto en lo económico como en lo humano. Así mismo, garantiza que los terceros que se relacionan con la organización conozcan de antemano los procesos de contratación y no haya sorpresas que resulten en eventualidades o riesgos jurídicos. En conclusión, se trata de blindar a las organizaciones de forma interna y externa para que pueda obtener los bienes y servicios que más le favorezcan de manera segura y eficaz. (Arrubla Devis, 2018)

Código sustantivo del trabajo

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (CST Artículo 22 Colombia, 1951)
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio. (CST Artículo 23 Colombia, 1951)

Concepto de contrato de trabajo

El contrato laboral es aquel que materializa el vínculo contractual que surge entre el empleador y el trabajador, y que puede ser verbal, o escrito y firmado por las partes.

El contrato laboral es el mismo contrato de trabajo, que en la legislación colombiana está regulado por el código sustantivo del trabajo:

«Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.» (Artículo 22 - Código Sustantivo del Trabajo, 1951)

Intervención de las bolsas de empleo en el proceso de contratación de personal

En el proceso del reclutamiento de personal el cual consiste en encontrar profesionales que apliquen a la oferta de empleo que la empresa está requiriendo, implementar una buena estrategia de reclutamiento a través de las bolsas de empleo son muy importantes ya que estas son los canales que permiten que este proceso se realice exitosamente y sobre todo para optimizar tiempos y esfuerzos en los procesos de contratación; es decir las bolsas de empleos son las fuentes y/o canales fundamentales en la captación de profesionales y que permite a la empresa optimizar tiempos y recursos.

4 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

Inicialmente la empresa presentó la invitación a participar en cada uno de los procesos de contratación de personal, donde se orientaba los procesos de contratación, selección, evaluación y también en la elaboración de los perfiles y en los requerimientos del cargo.

A continuación, se narra las etapas realizadas según el cronograma de actividades:

A. Elaborar las etapas del proceso de selección de personal mediante las contrataciones actuales:

Esta actividad se realizó mediante la revisión de archivos y documentos soporte de las experiencias de selección y contratación anteriores al año 2021 donde se pudo conocer las siete (7) etapas del proceso de contratación en Quintero Soluciones.

Respecto del perfil profesional en los procesos de contratación anteriores se identifica la necesidad de la empresa que ofrece la vacante y de esta manera se publica la solicitud

A partir del análisis de la información se identifican las fortalezas y debilidades en los procesos como, por ejemplo, la importancia de obtener y consolidar, de una manera más eficaz, los perfiles profesionales y hojas de vida a través de Bolsas de empleos.

Una vez se reciben las hojas de vida, se verifica que la formación académica presentada cumpla los requerimientos mínimos de la vacante. De similar manera se estudian el cumplimiento de los requisitos de experiencia donde es importante dar un mayor reconocimiento a quien tenga más años de experiencia en el área o requisitos del cargo.

Desde la inspección de los documentos se logra identificar procedimientos como las pruebas de conocimientos estandarizadas según el departamento que solicita la vacante y una prueba psicológica que permite obtener un perfil más completo de la persona y así poder optimizar el proceso de selección.

También el modelo de las entrevistas que procuran obtener resultados más coherentes y eficaces del aspirante y así obtener un perfil completo para la toma de decisiones para la selección del cargo.

B. Elaborar los mecanismos para la oferta de los requisitos o perfil del cargo mediante la indagación detallada de los puestos de trabajo:

A partir de la oferta de la vacante y los requerimientos de esta, se practica visita e indagación en cada área de trabajo de la compañía que ofrece o postula la vacante en procura de verificar los requisitos específicos como, por ejemplo, las competencias específicas para el cargo como las genéricas y habilidades blandas de liderazgo, actitud emprendedora, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita.

Por ejemplo, para el área de contabilidad aparte de saber su conocimiento en contabilidad y experiencia la persona debía de saber trabajar bajo presión, en el área de auditoria aparte del conocimiento en contabilidad y experiencia se debía captar un perfil que fuese detallista, fueron requisitos específicos que nos permitieron entender más las vacantes para así poder contratar el perfil más allegado.

C. Elaborar los chequeos de evaluación o calificación de hojas de vida al personal seleccionado.

Se realizó una revisión a los procesos de contratación anteriores el cual se permitió saber los métodos de evaluación y calificación de las hojas de vida, y a partir del punto anterior de saber los requisitos específicos se realizó un chequeo

de evaluación y calificación estándar del proceso donde en primera instancia se realizaba pruebas de conocimientos ya estipuladas según el cargo, entrevistas que se realizaban virtual o personal para saber las fortalezas y deficiencias del aspirante y sobre todo se le realizaba una prueba psicológica el cual determinaba la coherencia y las relaciones interpersonales de la persona para determinar su perfil.

D. Inscripción y capacitación de las plataformas de bolsas de empleo.

Una de los procesos que se fortalecieron fueron los recursos que nos brindaban las bolsas de empleo, se optó por inscribirnos en estas plataformas digitales que nos permitían colocar la vacante y así recibir perfiles profesionales que nos permitía optimizar tiempos y recursos, además estas bolsas de empleo nos ofrecen trimestralmente una capacitación de la funcionalidad de las plataformas y cuáles son los cambios que se realizan en pro de mejorar el proceso de selección del personal.

E. Unión y definición de los procesos empleados para la contratación para la elaboración del manual de procedimientos.

Finalmente, con el estudio, medición y capacitación de todos los procesos que se conllevan en la contratación del personal se elaboró un manual de funciones que nos permitía de manera objetiva, oportuna y clara el proceso de contratación y expresado en un manual de funciones.

5 RESULTADOS

Los resultados obtenidos son:

1. La identificación y requerimientos de las vacantes
2. Manejo de plataformas digitales (Bolsas de empleo, WhatsApp, Facebook) para el recaudo de perfiles profesionales.
3. Identificación y manejo de las entrevistas de trabajo.
4. La identificación de los procesos de evaluación de conocimiento y psicológicas
5. Manejo de resultados pruebas y diagnóstico de cada perfil
6. Identificación y manejo de contratación del personal.
7. Elaboración de manual de procedimientos de contratación. (Anexo)

6 CONCLUSIONES

El resultado obtenido en el desarrollo del trabajo final a lo largo de la investigación se concluyó que los manuales de procedimientos resultan imprescindibles para cualquier grupo empresarial u organización, gracias a estos se logra la mayor eficiencia de los recursos, tanto humano como económico, ya que facilitan la estandarización de los procesos y la permanencia del conocimiento adquirido por la misma organización en cada uno de los procesos.

Por otra parte, se puede concluir que sin una estructura organizacional adecuada el personal escasamente podrá contribuir al logro de los objetivos del grupo empresarial, por esto una organización será eficiente si su estructura está diseñada para cubrir sus necesidades.

7 RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa Quintero Soluciones adopte un organigrama en base al manual de procedimiento de contratación y en las funciones de las demás áreas de la empresa, aun cuando este acto involucre un costo para la organización al tener que contratar más recurso humano, esto debe comprenderse más como una inversión, ya que traerá aprovechamiento al ocasionar mayor productividad en el desarrollo de los procesos debido a que los que conforman la organización tendrían definidos sus cargos y no realizaría actividades que no les pertenece.

Tener claridad en los deberes y responsabilidades de los miembros de la organización además generaría una eficiencia en la ejecución de las mismas al ser desarrolladas por un personal apto para ello. También disminuiría el trabajo del departamento de talento humano otorgando mayor tiempo para realizar las actividades específicas de su departamento.

8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *Ministerio de gobierno de la República de Colombia, delegatario de funciones presidenciales. Decreto 256 "Por el cual se reglamenta el decreto-ley número 1222 de junio 28 de 1993 y se dictan otras disposiciones". Enero 28, 1994. Publicado en el Diario Oficial No. 41.200 de enero 28 de 1994*
- *Artículo 22 definición (7 de junio de 1951) código sustantivo del trabajo. Diario Oficial No 27.622.*
- *Artículo 23 definición (7 de junio de 1951) código sustantivo del trabajo. Diario Oficial No 27.622.*
- *Aranguren A., Williams (2006) Gestión de recursos humanos y globalización. Visión Gerencial, núm. 2. pp. 113-121.*
- *David Escarcega. (04 de 01 de 2020). QuestionPro. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>*
- *Ministerio de gobierno de la República de Colombia, delegatario de funciones presidenciales. Decreto 4108 "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo". Noviembre 2, 2011. Publicado en el Diario Oficial 48241.*
- *Grupo Soluciones Horizonte (23 de Septiembre de 2021). Contratación e inducción de personal. Obtenido de <https://www.gsh.com.co/blog/contratacion-e-induccion-de-personal/>*

- *Arrubla Devis. (29 de Enero de 2018). ¿Qué es una política de contratación? Obtenido de <https://www.arrubladevis.com/post/qu%C3%A9-es-una-pol%C3%ADtica-de-contrataci%C3%B3n>*

9 ANEXOS

The screenshot shows a Turnitin report interface. The main document content is as follows:

FACTOR DE PRODUCTIVIDAD EN LA GESTION ACTUAL DE LOS GRUPOS EMPRESARIALES VINCULADOS

Modalidad:
Práctica Empresarial

MANUEL ALEXIS GARCIA QUINTERO
CC 1.005.040.159

Informe de práctica para optar al título de
TECNOLOGO EN CONTABILIDAD FINANCIERA

On the right side, a 'Resumen de coincidencias' (Summary of similarities) panel shows a total of 9% similarity. The list of matches is:

Match Number	Source	Similarity Percentage
1	arrubladevis.com Fuente de Internet	3 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	www.unal.edu.co Fuente de Internet	1 %
4	www.gsh.com.co Fuente de Internet	1 %
5	www.buenastareas.com Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a tec Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %

At the bottom of the report, it indicates 'Página: 2 de 26' and 'Número de palabras: 3808'. The browser's taskbar at the bottom shows the date and time as 9:30 a.m. on 12/10/2022.