**Datos de identificación del programa de formación**

| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Gestión integral de procesos del talento humano |
| --- | --- |

| COMPETENCIA | 210201048-02. Seleccionar candidatos de acuerdo con procedimiento técnico y normativa. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 210201048-02. Evaluar candidatos por competencias para su selección y vinculación. |
| --- | --- | --- | --- |

| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 15 |
| --- | --- |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Evaluación y selección de candidatos de manera idónea |
| BREVE DESCRIPCIÓN | Durante este componente el aprendiz desarrollará la capacidad para realizar un proceso de selección de personal útil, eficaz y correcto; iniciando por conocer el origen, su objetivo, los diferentes tipos de pruebas existentes y sus diferentes fases donde se encuentran el estudio de seguridad y al examen ocupacional. Con estas etapas concluidas llegará a realizar la selección del candidato idóneo. |
| PALABRAS CLAVE | Selección, examen ocupacional, pruebas, candidato. |

| ÁREA OCUPACIONAL | 1 - FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN |
| --- | --- |
| IDIOMA | Español |

TABLA DE CONTENIDOS

**1. Selección de candidatos**

**2. Evaluación del candidato**

2.1. Pruebas y tipos de pruebas

2.2. Retrospectivas y prospectiva

**3. Entrevistas de selección**

**4. Validación de información de candidatos**

**5. Elaboración de *ranking* de candidatos y** **presentación de informes**

**INTRODUCCIÓN**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Apreciado aprendiz, bienvenido a este componente formativo, donde se hará un recorrido en el marco del desarrollo de todos los procesos de la gestión de talento humano. Es preciso destacar que la correcta ejecución del proceso de evaluación y selección de candidatos tiene una gran relevancia y determinará el funcionamiento de los procesos que se desarrollen posteriormente en la organización. Adicionalmente, contar con las personas correctas permitirá que la empresa alcance sus indicadores, y genere una diferencia con la competencia de manera significativa.  En el siguiente video conocerá, de forma general, la temática que se estudiará a lo largo del componente formativo. |

| **Tipo de recurso** | Video motion | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOTA** | **La totalidad del texto locutado para el video no debe superar las 500 palabras aproximadamente** | | | |
| **Título** | Evaluación y selección de candidatos de manera idónea | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
|  | .  Especialista en recursos humanos que tiene una entrevista con el solicitante de empleo y los candidatos en espera. entrevista de trabajo, proceso de empleo, elección de un concepto de candidato. |  | En el desarrollo de este componente conocerá la importancia de tener personal idóneo para el cargo a desempeñar según las necesidades y la cultura organizacional de cada compañía.  Los resultados organizacionales serán producto del desempeño de cada colaborador seleccionado en la compañía, y es aquí donde el proceso de talento humano tiene la mayor relevancia. | Personal idóneo. |
|  | Currículum empresarial con café y teléfono en una mesa. |  | A continuación, aprenderá sobre el proceso de selección, este es el segundo momento para tener colaboradores idóneos, ya que el primero es reclutamiento y/o atracción de personal. | Proceso de selección |
|  | Líderes de la empresa analizando informes. dos compañeros de trabajo sentados juntos, mirando el documento, sosteniendo la tableta y hablando. tiro medio. concepto de comunicación |  | Seleccionar candidatos tiene varias fases, estas dependen del perfil y las competencias que se requiera evaluar. Es un proceso que se ejecuta en conjunto entre el área de talento humano y el líder del proceso que requiera el personal. Dicha participación es de suma importancia, ya que el líder debe conocer la gente con la que va a trabajar, validar que la nueva persona cumpla con los requisitos para el cargo, y así mismo reconocer las brechas de desempeño que puedan presentarse para poder cubrirlas en un futuro. | El área de talento humano y el líder del proceso |
|  | Gerentes de recursos humanos seleccionando candidatos |  | Este proceso es un flujo y tiene distintas etapas que deben respetarse, porque la aprobación de cada una de ellas permitirá avanzar a la siguiente y concluir en la contratación del personal. Es importante velar por el cumplimiento legal, y generar un proceso humano, transparente y ético; ya que cada candidato tiene expectativas en el avance, está dedicando su tiempo y tiene necesidades laborales como personales. | El marco legal y el  proceso humano transparente y ético. |
|  | Plan, goal and successful business strategy. Path to the success. Vector illustration. |  | Es importante resaltar que no es lo mismo realizar un proceso para un cargo operativo que para uno de alto mando de liderazgo porque sus competencias y funciones son totalmente diferentes. Dado lo anterior, existe la evaluación de los candidatos, esta tiene en cuenta dos aspectos importantes: los componentes técnicos y saberes previos (aptitud), y las competencias blandas. Cada una de estas variables tiene un gran peso en la selección final del personal. | Competencias y funciones |
|  | Martillo de juez en antecedentes abogados firma documentos concepto de profesión de juez |  | Por otro lado, en el proceso de selección se encuentran etapas para la ejecución como el estudio de seguridad y el examen ocupacional; estas son parte de las fases finales del proceso, y su objetivo es conocer antecedentes judiciales, comportamiento financiero, estado de salud, entre otros. De esta manera es posible comparar la información de los estudios realizados con la recibida por parte del candidato. | Antecedentes judiciales  Comportamiento financiero  y contrarrestar información |
|  | Atractiva mujer de negocios con camisa blanca en el lugar de trabajo que trabaja con una computadora portátil para defender la seguridad cibernética del cliente concepto de protección de la información de los clientes holograma de candado sobre el fondo de la oficina |  | Es preciso especificar que estas fases se desarrollan con discreción y confidencialidad, ya que estas permiten conocer datos confidenciales que no son de comunicación abierta. Es trascendental tener en cuenta que estas etapas son desarrolladas en conjunto con expertos que tienen los conocimientos y validan la veracidad de la información, así se garantiza que la revisión se realice de forma competente. | Discreción  Confidencialidad |
|  | Búsqueda de reclutas por parte de un gerente profesional de recursos humanos mujer de dibujos animados sosteniendo una lupa para verificar información y elegir a un candidato de los empleados del personal currículum en una entrevista de trabajo aislada en blanco  Empleador de la empresa de negocios satisfecho con traje apretón de manos nuevo empleado contratado en una entrevista de trabajo, gerente de recursos humanos de hombre contratar a un candidato exitoso estrechar la mano en la reunión de negocios, concepto de colocación |  | Finalmente, es ineludible reconocer que nunca se encontrará el candidato perfecto. Sin embargo, el proceso de selección permitirá acercarse lo más posible al candidato que cumpla con los requerimientos del cargo y las necesidades de la compañía. De ahí en adelante será responsabilidad del área de talento humano y del líder cubrir las brechas identificadas para mejorar su *performance*. | Candidato que cumple con requerimientos del cargo. |
| **Nombre del archivo** | **122301\_v1** | | |  |

**DESARROLLO DE CONTENIDO**

1. **Selección de candidatos**

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| **Imagen: 122301\_i1**  Todas las organizaciones requieren de personal para la realización de diversas funciones estratégicas que posibilitan el correcto funcionamiento de las dinámicas laborales, empresariales y/o comerciales. Es por ello, que dentro de sus procesos de evaluación y selección de candidatos idóneos es indispensable adquirir conocimiento de los antecedentes y los tipos de selección. |

**Antecedentes de selección**

| **Tipo de recurso** | **Cajón de texto de color** |
| --- | --- |
| Antes de comenzar a precisar en el concepto de selección de personal es inevitable remitirse a la revolución industrial. Noya et al. (2001) en *Selección de personal* indican que “esta época trajo consigo la transformación del concepto de ‘trabajo’, generando una necesidad procedimental de las relaciones laborales; entiendo esta relación no únicamente en el marco legal sino la relación empleador y empleado” (p. 25). En este orden de ideas, se construyó la relación directa de conocimiento entre los representantes de las organizaciones y los candidatos; proceso hoy conocido como selección de personal para desempeñar un determinado trabajo.      **Imagen: 122301\_i2**  Hoy en día el proceso de selección tiene un rol protagónico en las empresas y en el área de gestión del talento humano, pues permite el ingreso o no de personal a la compañía a través de la aplicación de diferentes filtros y etapas, generando un valor agregado al proceso, y aportando a la estrategia corporativa.  Actualmente, las empresas buscan tener un factor diferencial en el mercado, y se han dado cuenta que el precio, la tecnología o los recursos financieros no brindan este elemento, sino quien lo otorga son las personas. En consecuencia, se debe garantizar un proceso útil, eficaz, con valor agregado, necesidades claras y perfiles de cargo estructurados; con el fin de facilitar la búsqueda, cumplir con la cultura organizacional, satisfacer los requerimientos de los líderes y evitar al máximo la rotación del personal, así la compañía logrará ser una marca destacada en el entorno, y será rentable a lo largo del tiempo.      **Imagen: 122301\_i3** | |

**Tipo de selección**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Después de conocer que el proceso de selección viene de años atrás, es importante resaltar que en la actualidad ha evolucionado y presenta dos tipos de selección de personal: **tradicional** y **por competencias.** El primero de ellos es rígido, poco adaptable al cambio, diseñado en términos jerárquicos y está basado en la subjetividad del evaluador en el momento de realizar la elección. Es considerado un tipo de selección que presenta falta de utilidad y carece de valor agregado tanto en los procesos de la organización como en la estrategia corporativa.      **Imagen: 122301\_i4** |

| **Tipo de recurso** | **Rutas / Pasos. Verticales 2** | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | El segundo de ellos, según Alles, M. (2016), es: | |
| **A** | Un modelo que permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en pro de alcanzar la estrategia corporativa. Para poder implementarlo se precisa tener descritas las competencias para cada cargo tanto a nivel transversales como específicas. | **Imagen: 122301\_i5** |
| **B** | Las primeras se aplican a toda la organización y las segundas son propias con cada nivel, área o cargos. Tener las competencias definidas concluye un trabajo previo sobre descripción de manual de perfiles y funciones, visión, misión, objetivos organizacionales y estrategia corporativa; partiendo de lo macro a lo micro. | **Imagen: 122301\_i6** |
|  | Aunque no es materia de este componente el tema de las competencias es pertinente enmarcar un poco su definición. Es necesario precisar que son comportamientos, es decir, son medibles, provienen de la personalidad, generan un buen desempeño laboral y son diferentes a los conocimientos técnicos requeridos. | **Imagen: 122301\_i7** |

**Tabla 1***Comparativo entre conocimientos y competencias*

| CONOCIMIENTOS | COMPETENCIAS |
| --- | --- |
| Idiomas | Servicio al cliente |
| Cálculo matemático | Liderazgo |
| Ofimática | Orientación al resultado |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Con base en lo anterior, es necesario que desde el área de talento humano se defina cómo se medirá al candidato, bien sea a través de juegos de roles, pruebas psicológicas, análisis de caso, entre otros. Se debe establecer el nivel mínimo requerido para aprobar ese filtro del proceso, identificar cuáles son claves para el cargo a seleccionar y las que podrían generar desarrollo en el marco del proceso de formación.  Además, es necesario contar con la descripción de la metodología de evaluación y examinar los diferentes niveles de la competencia, ya que es probable que se deban validar.  Imagen que contiene Forma  Descripción generada automáticamente    **Imagen: 122301\_i8** |

| **Tipo de recurso** | **Infografía estática** |
| --- | --- |
| **Texto introductorio** | Martha Alles (2016) propone un modelo de evaluación por competencias, el cual se expone a continuación: |
|  | |
| **Código de la imagen** | **Imagen: 122301\_i9** |

1. **Evaluación de candidato**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Al identificar los modelos que posee el proceso de selección de personal, sus ventajas y desventajas, da pie a conocer el primer filtro dentro de la elección de personal, el cual corresponde a la evaluación de candidatos. A continuación, se abordarán diferentes estrategias de valoración del personal considerando aspectos de interés para la organización, ítems determinantes de las vacantes y rasgos característicos de la personalidad y los hábitos del candidato.    **Imagen: 122301\_i10** |

**2.1. Pruebas y tipos de pruebas**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Las pruebas son el primer filtro que se ejecuta en el proceso de evaluación y selección. Por ello, para garantizar la selección de forma idónea y alineada a las necesidades del cargo, cultura y estrategia corporativa es necesario contar con instrumentos que permitan realizar la medición de forma objetiva y garanticen la transparencia del proceso. Existen diferentes tipos de pruebas que se suelen utilizar para evaluar a un candidato, entre ellas se encuentran las técnicas, psicotécnicas, psicológicas, psicométricas y proyectivas. A continuación, se explicará el objetivo de cada una de ellas y su aporte en el proceso de selección, a través del siguiente video:      **Imagen: 122301\_i11** |

| **Tipo de recurso** | **Video motion** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOTA** | **La totalidad del texto locutado para el video no debe superar las 500 palabras aproximadamente** | | | |
| **Título** | **Pruebas y tipos de pruebas** | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
| **1** | Diseño de hoja de cálculo. |  | Las pruebas técnicas son aquellas con las que cuenta la empresa para evaluar diferentes conocimientos según las necesidades de cada cargo. En ellas se pueden encontrar exámenes con preguntas propias del cargo, pruebas de *Excel* o *Word* para evaluar el dominio del paquete ofimático o *test* de idiomas si el cargo a desempeñar así lo requiere. | Pruebas técnicas |
| **2** | Carpeta verde con lista de verificación vector aislado sobre fondo blanco  Hombres de negocios asiáticos y mujeres de negocios que se reúnen para intercambiar ideas sobre la aplicación de planificación de diseño web creativo y desarrollar el diseño de la plantilla para proyectos de teléfonos móviles que trabajan juntos en una oficina pequeña |  | Es de suma importancia que la prueba sea clara, acorde con la convocatoria realizada para no generar confusión en el candidato, y el nivel de medición debe ser acorde a la ejecución.  Usualmente estas pruebas son construidas a la medida, ya que son necesarias para identificar el nivel que tiene el candidato en el proceso de contratación. | Personalizada  Clara  Coherente |
| **3.** | Ilustración del concepto de exámenes |  | Además de las pruebas técnicas se encuentran los test psicotécnicos. Tienen como objetivo evaluar predisposiciones del candidato ya sean naturales o adquiridas como el razonamiento, la creatividad, la memoria, las aptitudes especiales y/o numéricas, la atención y la percepción. En estas el tiempo tiene un rol importante, ya que es una prueba contra reloj y se evalúa la cantidad de aciertos o desaciertos que obtenga el candidato. | Test psicotécnicos  Razonamiento  Creatividad  Memoria  Aptitudes especiales y/o numéricas  Atención  Percepción. |
| **4** | Sonriendo redactor freelance usando laptop, trabajando desde casa |  | Por otro lado están las pruebas psicológicas, su propósito es evaluar el comportamiento del candidato, determinar o no la aptitud y analizar cómo serán sus comportamientos en el futuro dentro del contexto laboral. | Pruebas psicológicas |
| **5** | Jóvenes oficinistas hombre y mujer muestran los pulgares para arriba  Mano sujetando un lápiz y rellenando un formulario |  | De acuerdo a lo anterior, se cita a Chiavenato, I. (2008), quien en *Gestión del talento humano,* establece que este tipo de pruebas se “utilizan como medida del desempeño, su base es la estadística para poder comparar y garantizar la estandarización”. (p. 155). Por ello el autor presenta tres componentes fundamentales:  1) Pronóstico: capacidad de la prueba para proyectar un resultado válido.  2) Validez: exactitud de la medición de la variable deseada a medir.  3) Precisión: mantener los resultados sin importar las veces que se aplique la prueba a la misma persona. | Pronóstico  Validez  Precisión |
| **6** |  |  | Continuando con la descripción de los diferentes tipos de pruebas se encuentran los *test* psicométricos, los cuales para Rodríguez, A (2001) en *Las pruebas psicometrías en la contratación de personal,* son una medición objetiva y estandarizada que mide capacidades, aptitudes, intereses o características de comportamiento humano, a través de un indicador. Este mide cuánto es el nivel del candidato para poder compararlo con el perfil del cargo deseado. (p.77-78) | Test psicométricos |
| **7** | Psicoterapeuta que muestra la tarjeta de prueba de rorschach a una paciente en la clínica |  | Como última categoría se encuentran las pruebas proyectivas, estas no tienen un estímulo de origen, y a través de formas o dibujos evalúan las características del candidato, su forma de ser o posibles comportamientos en el futuro.  Para esta categoría se precisa una formación y certificación específica, ya que son pruebas provenientes de la psicología clínica que se han incursionado en los procesos de selección. | Pruebas proyectivas |
| **8** | Joven empresario latino con bolígrafo y documentos estadísticos y mirando al jefe. colega de formación gerente mujer canosa confiada centrada |  | Es recomendable que en el momento de aplicar cualquier tipo de prueba se tenga en cuenta dos aspectos importantes:   * La persona que lidera la prueba debe estar previamente capacitada para su interpretación y análisis. * La aplicación de la prueba debe generar valor y sentido en el marco del proceso de selección. | Líder capacitado para interpretación y análisis.  Aplicación con valor y sentido en el proceso de selección. |
| **Nombre del archivo** | **122301\_v2** | | |  |

**2.2. Retrospectivas y prospectiva**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Imagen que contiene Texto  Descripción generada automáticamente  **Imagen: 122301\_i12**  Además de los tipos de pruebas expuestos, existe otra forma de evaluar al candidato y es a través de la técnica de simulación. Esta consiste en realizar ejercicios que permitan al reclutador pronosticar cómo se comportará en cierta situación el candidato y cuáles estrategias emplea para resolver algún problema u momento difícil. Para ejecutar esta prueba existen dos métodos, el primero es el juego de roles y el segundo es el análisis de caso. Las anteriores metodologías, en la mayoría de los casos, son construidas por la empresa según la necesidad del cargo que se esté buscando. |

| **Tipo de recurso** | **Slider pasos** | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | A continuación se abordará cada método | |
| **Slide 1** | Para realizar efectivamente el primer método es necesario que se realice en grupo, simultáneo entre los candidatos y bajo una situación que puedan sobrellevar los entrevistados. Dichas variables permiten a los evaluadores identificar las competencias de los aspirantes, cuestionar de manera respetuosa su proceder ante la situación presentada; evaluar, comparar y analizar de manera paralela las estrategias y comportamientos usados por cada uno de ellos. | **Imagen: 122301\_i13** |
| **Slide 2** | El segundo método consiste en exponer al candidato un caso previo, con el fin que este sea preparado, analizado y presentado con tiempo. El candidato debe realizar una presentación sustentando la situación y proponiendo su solución; es importante que los evaluadores cuestionen la propuesta mostrada para observar las conductas del candidato ante posibles situaciones de estrés o circunstancias difíciles en el contexto laboral. | **Imagen: 122301\_i14** |
| **Slide 3** | Otra manera de implementar este método es a través de casos o situaciones en experiencias anteriores vividas por el candidato, de esta forma el evaluador puede visualizar cómo resolvió la situación y cuáles fueron sus comportamientos. | **Imagen: 122301\_i15** |
| **Slide 4** | De acuerdo con la explicación anterior, y sin importar cuál sea el ejercicio a desarrollar, es necesario que el jurado evaluador esté conformado por un equipo interdisciplinar con el fin de contribuir al caso desde diferentes puntos de vista, realizar una evaluación en conjunto y tomar una decisión acertada. | **Imagen: 122301\_i16** |
| **Slide 5** | Es importante aclarar que esta metodología no se aplica para todos los procesos de selección; se emplea frecuentemente para cargos de liderazgo de media y alta gerencia. | **Imagen: 122301\_i17** |

**Personalidad**

| Cuadro de texto |
| --- |
| En el proceso de selección de personal veíamos como formas de evaluar a un candidato la retrospectiva y la prospectiva; además de estas es necesario tener en cuenta el conjunto de rasgos y cualidades que tiene cada persona que la diferencia de los demás, estas características deben ser consideradas y analizadas según la necesidad de la vacante buscada. |

| **Tipo de recurso** | Rutas / Pasos. Verticales 2 | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | A continuación, se citarán dos autores que definen la palabra personalidad: | |
| **A** | **Montaño et al. (2009).**  Según Montaño et al. (2009),en *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*, explica que “El estudio de la personalidad se puede remontar alrededor de un siglo antes de Cristo; desde entonces los Griegos se interesaron por personificar diferentes papeles en el drama de dicha cultura, para lo que las personas utilizaban máscaras que cubrían sus rostros; de esta manera les era posible representar distintos estilos de vida diferentes a los propios, sin dejar de ser ellos mismos. Es decir, asumir diferentes personalidades dentro de una misma persona, por lo cual el concepto personalidad se origina del términopersona.” (p.82) | Noche de estreno en teatro. actor y actriz en escena. obra clásica, pieza dramática, escena de tragedia. showtime de broadway. actuando máscaras como decoración.    **Imagen: 122301\_i18** |
| **B** | Aunque ha habido un gran recorrido en camino de definir personalidad, Montaño et al. (2009),concluyen que desde un ámbito social es el resultado de varias características pertenecientes a la base social en la cual se encuentra inmersa una persona. “La personalidad se puede configurar a partir de las exigencias, demandas y estímulos que ponen a prueba sus características individuales, que le permiten desempeñarse en la comunidad.”(p. 84). | Personas conectando piezas de rompecabezas de una cabeza juntos    **Imagen: 122301\_i19** |
| **c** | **Chiavenato, I (2008)**  Por otro lado, Chiavenato, I (2008), define la palabra personalidad como “la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona. Esas características se identifican como rasgos de la personalidad y distinguen a una persona de las demás. Las pruebas de personalidad revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotipos) y los determinados por el temperamento (rasgos innatos o genotipos)”. (p. 197). | **Imagen: 122301\_i20** |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Además de las definiciones presentadas, hay seis teorías sobre la personalidad: la teoría **psicodinámica**, **fenomenológica**, **de los rasgos**, **conductual**, **cognitiva** e **integradora**, ellas intentan explicar cómo se constituye la personalidad humana. A continuación, se presentará un breve resumen de cada una de ellas: |

| **Tipo de recurso** | Rutas / Pasos. Verticales 2 | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| **A** | **Teoría psicodinámica de personalidad**  Teoría fundamentada por el psicólogo Simón Freud, quien indica que una persona es el resultado de fuerzas psicológicas que operan dentro y fuera; incorporando tres conceptos claves: ello, yo, superyo (Montaño et al. 2009, p. 87). | **Imagen: 122301\_i21** |
| **B** | **Teoría fenomenológica de la personalidad**  Montaño et al. (2009), considera que “el hombre no debe ser comprendido como resultado de conflictos ocultos e inconscientes, sino que tiene una motivación positiva y que, conforme cómo evoluciona en la vida, el hombre va logrando obtener niveles superiores de funcionamiento, teniendo que él mismo es responsable de sus propias actuaciones y por ende de las consecuencias que le sobrevienen” (p. 90). | **Imagen: 122301\_i22** |
| **C** | **Teoría de los rasgos**  Según Montaño et al. (2009), citando a Engler (1996), indica que esta teoría se refiere a “las características particulares de cada individuo como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo agrupar en torno a una característica en particular” (p. 91). | **Imagen: 122301\_i23** |
| **D** | **Teoría conductual de la personalidad**  Montaño et al. (2009), citando a Davidoff, (1998), establece que “el ser humano nace blanco y es el ambiente el que determinará la personalidad debido a la moldeabilidad de este, no solo en la infancia sino también en la etapa adulta” (p. 95). En esta teoría también juega un rol protagónico los estímulos y respuestas que se propician en cada ser humano. | **Imagen: 122301\_i24** |
| **E** | **Teoría cognitiva de la personalidad**  Plantea que la conducta está dirigida por la manera como se piensa y se actúa frente a alguna determinada situación; sin embargo, no deja de lado los estímulos que contingencias que ofrece el ambiente inmediato ante cualquier situación (Montaño et al., 2009, p. 96). | **Imagen: 122301\_i25** |
| **F** | **Teoría integradora de la personalidad**  La teoría integradora reconocen cinco factores o dimensiones citadas por Montaño et al. (2009): extroversión, agradabilidad, escrupulosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia. En adición a lo anterior, se propone un instrumento conocido como BFQ que, a partir de los cinco factores identificados en la teoría y de acuerdo con las características de cada uno, pretende dar cuenta de la personalidad del individuo (p. 99). | **Imagen: 122301\_i26** |

**Inteligencia**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Adicional a las características de personalidad que se requieran evaluar es preciso mencionar la inteligencia. En los procesos de selección para elegir al candidato ideal se cuestiona qué tan inteligente es la persona que se está evaluando con el fin de cumplir con las necesidades que posea la organización. De acuerdo con lo anterior, es pertinente definir la palabra inteligencia que según lo expuesto por la Real Academia Española (RAE), es la capacidad de entender, comprender o resolver problemas; es el conocimiento, comprensión y acto de entender; es la habilidad, destreza y experiencia, entre otras definiciones. Sin embargo, es evidente que la definición es amplia y ambigua; al ser contextualizada en la práctica, lo más probable es que una persona sea capaz de resolver un problema financiero pero no de solucionar uno de mantenimiento, o por el contrario puede que la persona tenga experiencia en arreglo de maquinaria pero no en liderazgo de equipos.    **Imagen: 122301\_i27** |

| **Tipo de recurso** | **Infografía interactiva Punto caliente** | |
| --- | --- | --- |
| **Texto introductorio** | En los años 80’s Howard Garner cambió la forma de ver la inteligencia, él instaura siete diferentes tipos de inteligencia para todos los seres humanos: **espacial**, **kinestésico**, **musical**, **lingüístico**, **lógico matemático**, **interpersonal** e **intrapersonal**. | |
| **Imagen** | | |
| **Código de la imagen** | **Imagen: 122301\_i29** | |
| **Punto caliente 1** | **Espacial**  Manejar de forma sobresaliente nociones de espacio, movimiento; reordenar cosas, espacios y percibir e interpretar el ambiente del entorno. Provee la visión de la perspectiva, la proporción, el espacio tridimensional y la destreza para manejar mapas. | **Ojo** |
| **Punto caliente 2** | **Kinestésico**  Disposición para manejar el propio cuerpo y para manifestarse por medio de la expresión y los movimientos corporales, es expresarse con gestos. | **Mano** |
| **Punto caliente 3** | **Musical**  Distingue y organiza sonidos de manera creativa, para reconocer tonos, melodías y secuencias y memorizar sonidos. | **oído** |
| **Punto caliente 4** | **Lingüístico**  Se caracteriza por manejar palabras y lenguajes, ya sea escritos o verbales, habladas o con símbolos. Es la capacidad de escuchar, hablar y memorizar textos. | **libro** |
| **Punto caliente 5** | **Lógico- matemático**  Se facilita pensar de manera lógica, inductiva o también deductiva; para reconocer pautas geométricas o numéricas y para manejar números. Es la habilidad para ordenar hechos, relacionar causas, efectos, y distinguir cantidades. | **cerebro** |
| **Punto caliente 6** | **Interpersonal**  Conecta y se comunica con otros de forma sobresaliente y fácilmente a través de la empatía y el *rapport.* | **dos personas** |
| **Punto caliente 7** | **Intrapersonal**  Caracterizada por el autodominio y autocontrol a través de la examinación así mismo y actividades introspectivas. | **una persona** |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Lo anterior permite dar la razón a afirmaciones como “no hay personas más inteligentes que otras”, por el contrario, resalta que todos los seres humanos son inteligentes con mayor medida para ciertos aspectos que para otros. Es importante precisar que todas las personas tienen características de los diferentes tipos de inteligencias, pero algunas sobresalen en mayor medida, y otras con la práctica se pueden desarrollar. Por ello, en el proceso de selección es pertinente evaluar a cada candidato de forma independiente y según las necesidades del cargo.  Imagen que contiene Icono  Descripción generada automáticamente    **Imagen: 122301\_i30** |

**Conceptos actitud y aptitud**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Así como los diferentes tipos de inteligencia, también es importante conocer dos conceptos en el momento de seleccionar personas: la actitud y aptitud, ambas tienen una gran relevancia y ninguna demerita a la otra. Cuando se refiere a la actitud de un candidato o colaborador se enmarca todas las características de personalidad y competencias blandas que pueda tener o que necesite para desempeñar el cargo, es la forma como enfrenta ciertas situaciones y el temperamento para los diferentes momentos de la vida o contexto laboral. Por otra parte, la aptitud comprende las capacidades, habilidades y conocimientos; es decir todas las exigencias a nivel técnico que se solicita para desempeñar una actividad.  Aunque las dos son importantes, las empresas cada día prefieren contratar candidatos donde sus conocimientos técnicos o sus capacidades no sean sobresalientes, pero su actitud positiva sí sea destacada. Esta premisa nace bajo la evidencia que ejemplifica la facilidad y rapidez de enseñar y aprender mediante la práctica, en contraposición con la dificultad para cambiar o adquirir aspectos nuevos de la personalidad; estos últimos han acompañado toda la vida al ser humano, están arraigados a las creencias y experiencias de cada uno.    **Imagen: 122301\_i31** |

1. **Entrevistas de selección**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Después de haber identificado las diferentes características que comprenden a una persona y conocer la diferencia entre actitud y aptitud, llega a una de las fases más importantes durante el ejercicio de encontrar el candidato ideal y es el proceso de la entrevista. Usualmente es dirigida por la persona de talento humano y/o el líder del proceso, probablemente ambos no la realicen en el mismo momento, sin embargo, es necesario que uno y otro tengan la posibilidad de participar y dar su concepto ante el proceso.    **Imagen: 122301\_i32**  Llanos, J. (2005) menciona en *Cómo entrevistar en la selección de personal*, que la entrevista es la principal técnica donde el entrevistador obtiene datos e información relevantes sobre el candidato para el proceso de selección. Se realiza a través de una sencilla conversación de una forma objetiva y ética, en ella se debe indagar sobre aspectos a nivel personal, académico, profesional y proyecciones en corto o mediano plazo. Durante este proceso, para descartar o avanzar con el candidato, es muy fácil caer en la subjetividad, emociones y sesgos del entrevistador; siendo este un ítem sobre el cual se debe capacitar constantemente (p. 75)  Así mismo, es necesario fortalecer las capacidades del entrevistador para indagar de forma profunda, analítica y objetiva al candidato, con el fin de obtener respuestas sinceras y concretas. Es normal que el candidato quiera mostrar su mejor versión y responda de manera superficial con el propósito de convencer a su interlocutor de ser el elegido para la contratación, por ello se debe estar capacitado y preparado al momento de realizar la entrevista.  Por último, es ineludible conocer a los entrevistados desde su ámbito personal y ser cauteloso al momento de realizar preguntas irrespetuosas, que puedan vulnerar la intimidad, sean discriminatorias o que no aporten al proceso de selección y si creen malestar en medio de la conversación. |

| **Tipo de recurso** | Línea de tiempo Vertical | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | Respecto a las fases de la entrevista, aunque no hay un modelo estándar, se recomienda: | |
| **Presentación** | Gerente de recursos humanos contratando empleados o trabajadores. software de gestión de recursos humanos, en busca de candidatos para el trabajo  **Imagen: 122301\_i33** | Iniciar por construir empatía y *rapport* con el candidato para que pueda sosegar la ansiedad que genera el momento. Una buena forma de hacerlo es recordar un poco sobre la vacante que se está ofreciendo y puntualizar en detalles. |
| **Aspectos personales** | Personas portadoras de iconos relacionados con el seguro.  **Imagen: 122301\_i34** | Una vez sucedido este primer momento, se sugiere dar inicio para que el candidato hable respecto a su núcleo familiar, habilidades que lo destacan, cuáles tienen como oportunidad de mejora, y realice un breve resumen sobre su historial académico de ser necesario para la vacante. |
| **Experiencia laboral y profesional** | Ilustración del día del trabajo plano orgánico  **Imagen: 122301\_i35** | Seguido a ello, la fase que más tomará tiempo será conversar sobre sus experiencias laborales, logros obtenidos y funciones ejecutadas. |
| **Metas y objetivos** | Chica de pie sobre flechas crecientes y mirando a través de binoculares. mujer en busca de oportunidad o ilustración de vector plano de trabajo. estrategia empresarial, meta, camino, concepto de carrera.  **Imagen: 122301\_i236** | Finalmente, se abordarán temas sobre motivaciones que tiene por la empresa y la vacante. Se explicarán los siguientes pasos del proceso con el fin que el candidato se sienta todo el tiempo involucrado, en este mismo espacio se dará al entrevistado un tiempo para que pueda realizar preguntas y aclarar inquietudes. |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Retrato del gerente sonriente de la hora que tiene entrevista con el candidato  **Imagen: 122301\_i36**  La entrevista es un proceso en doble vía y debe ser atractivo tanto para la empresa como para el candidato. Esta situación ayudará a mitigar la deserción en el proceso, disminuir la rotación del personal y garantizará que ambas partes conozcan lo que cada una puede ofrecer. Para desarrollar efectivamente el proceso de selección existen tres tipos de entrevistas: abierta, estructurada y semiestructurada.  En la primera no hay un orden establecido para el desarrollo de las preguntas, estas irán ocurriendo de acuerdo con el momento y el candidato. No es recomendable realizarla ya que se pierde el orden y no se tienen un criterio para indagar sobre todos los candidatos de la misma manera. La segunda es polo opuesto a la primera, porque tiene preguntas regidas realizadas a forma de *checklist* sin poder hacer cambios o ajustes. La tercera es la más recomendable porque aunque hay unas preguntas pre establecidas, es importante que el entrevistador tenga la capacidad para agregar o profundizar según lo que el candidato vaya narrando, pues esta entrevista es caracterizada por ser una conversación fluida, donde las dos partes se sientan cómodos, y el candidato pueda contar genuinamente quién es y sus experiencias previas; es indispensable mantener el orden e hilo conductor que propone la estructura.  En la entrevista se debe llevar un registro, sin importar cuál de las tres sea realizada, bien sea en los apuntes propios o en el formato establecido por la empresa para este proceso; de esta forma se podrán presentar informes, recordar información importante y generar trazabilidad de la hoja de vida del candidato.    **Imagen: 122301\_i37**  También es oportuno realizar la entrevista por competencias, si la empresa las tiene definidas previamente, para indagar sobre las necesidades del cargo. Estas preguntas se realizan sobre comportamientos en experiencias previas o sobre proyecciones de cómo reacciona en casos futuros a los cuales pueda estar expuesto.    **Imagen: 122301\_i38** |

1. **Validación de información de candidatos**

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Al explorar, desarrollar y aprobar la primera fase del proceso que es la entrevista, se llega a la validación de la información del candidato, sus antecedentes y estudio de seguridad. Conforme va avanzando en las diversas fases del proceso de selección se verifica información aún más detallada que permite a la organización identificar al candidato que requiere según las especificaciones de la convocatoria.    **Imagen: 122301\_i39** |

**Antecedentes**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Otra de las etapas del proceso de selección son los antecedentes, estos hacen referencia a la validación de actos delictivos, referencias personales, empleos anteriores al cargo entre otros. Es cierto que el entrevistado ha suministrado la información de sus empleos anteriores pero es necesario certificar la información.  Uno de los antecedentes que se pueden validar es la verificación de referencias laborales, estas pueden ser confirmadas por el departamento de gestión humana o un tercero; pueden contactarse con los trabajos más recientes y revalidar la información recibida por el candidato. Sin embargo, es de aclarar que de acuerdo con lo mencionado en el código sustantivo del trabajo que: |

| **Tipo de recurso** | Slider Citas | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| “Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.” (Código Sustantivo del Trabajo, 2005, Art. 59) | | Changing the way you learn | Flashcards  **Imagen: 122301\_i40** |

| Cuadro de texto |
| --- |
| En síntesis, cualquier información brindada por anteriores empleadores de forma negativa sobre un candidato, cierta o no, está prohibida y es ilegal. Como otros antecedentes a validar están los consultados en las base de datos de la policía nacional, procuraduría y contraloría general, estas se encuentran en internet, son de fácil consulta y acceso libre. Al encontrar un hallazgo se debe dar manejo confidencial, y no puede ser criterio de exclusión para realizar la contratación.  Validar la información permite garantizar la contratación del personal sin antecedentes judiciales, con buenas conductas en el ámbito laboral y legal; permitiendo mantener la cultura de la empresa sana, ordenada y no afectar el clima laboral.    **Imagen: 122301\_i41** |

**Estudio de seguridad**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Se puede afirmar que la validación tiene un rol importante en la toma de decisiones para contratar a un candidato; no obstante, se sugiere realizar un estudio de seguridad de acuerdo a la complejidad del cargo ofrecido. Este proceso debe ser tercerizado, y es pertinente que la empresa encargada de realizarlo tenga las licencias para ello.  Esta etapa tiene como objetivo realizar una evaluación a mayor profundidad del comportamiento financiero, pasado judicial, legal, posibles fraudes, lavado de activos, visita domiciliaria, entre otros. Este estudio se debe efectuar con la autorización del candidato ya que se revisarán aspectos sumamente personales, y la información obtenida del informe debe ser de total manejo confidencial, sin importar los hallazgos encontrados.    **Imagen: 122301\_i42** |

| **Tipo de recurso** | Carrusel de tarjetas | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | Aunque el proceso no sea ejecutado por el departamento de talento humano, es responsabilidad de esta área garantizar que el proveedor seleccionado cumpla con todo lo legal de acuerdo a la Ley 2181, la cual expone que las compañías de seguridad pueden realizar consultoría en este ámbito, a través de: | |
| Ilustración de certificación iso  **Imagen: 122301\_i43** | | |
| Elaboración de estudios y diagnósticos en seguridad privada integral | | Icono De Seguridad Vectores, Iconos, Gráficos y Fondos para Descargar Gratis  **Imagen: 122301\_i44** |
| Estudios de seguridad física e inspecciones de seguridad | | Icono De Seguridad Vectores, Iconos, Gráficos y Fondos para Descargar Gratis  **Imagen: 122301\_i45** |
| Estudios de confiabilidad o de seguridad para la selección del personal | | **Imagen: 122301\_i46** |
| Evaluaciones de riesgo personal | | **Imagen: 122301\_i47** |
| Evaluación y selección de asociados de negocio | | **Imagen: 122301\_i48** |
| Elaboración de matrices de riesgos, gerencias de riesgos, entre otros. | | **Imagen: 122301\_i49** |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Por último, referente a este tema, es necesario resumir que esta etapa debe ejecutarse con un propósito y un sentido. Será probable que cierto tipo de cargos no tengan la necesidad de aplicar estudios de seguridad ya que los factores que determinan la ejecución o no del mismo será la exposición a riesgos financieros, manejo de información confidencial o según el *core* del negocio. Además, hay que tener presente que esto genera un costo en el proceso de consecución de personal.  Es significativo que la organización determine bajo qué criterios el estudio será aprobado o no; porque posiblemente para una compañía del sector financiero si el candidato está reportado ante centrales de riesgo sea un factor no negociable y definitivo para arrojar en el estudio un ‘no apto’; mientras que para una compañía del sector tecnológico esta causa no tenga ninguna relevancia. La aprobación la determinará el sector dedicado de la empresa, los riesgos a los cuales se enfrenta, la responsabilidad del cargo, entre otros elementos.    **Imagen: 122301\_i50** |

**Examen médico ocupacional**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Mostrarse conforme a la verificación del estudio de seguridad y validar su aprobación permitirá avanzar o no en el proceso de selección. Es por ello que para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (sub área de talento humano) se contempla que el colaborador se realice diferentes tipos de exámenes ocupacionales. En el momento de ingreso se debe realizar una evaluación médica pre ocupacional; estas también se pueden realizar por valoraciones médicas periódicas, por cambio de rol o por egreso.    **Imagen: 122301\_i51**  En lo que compete a dicho progreso, dentro del proceso de selección y en sus fases finales se lleva a cabo el examen médico ocupacional, que de acuerdo a la Resolución 2346 es el evento donde se interroga y examina al candidato, con el fin de identificar la exposición a factores de riesgos y determinar si existen consecuencias por dicha exposición. El tipo de exámenes a aplicar pueden ser test clínicos, examen ocupacional, imágenes diagnósticas, entre otros. La elección de cual usar lo indicará el profesiograma que tenga cada cargo. Este documento se estructura por el personal competente y habilitado en materia de seguridad y salud, de acuerdo a las actividades a ejecutar en cada cargo; de este modo se contemplan los riesgos a los cuales estará expuesto a nivel físico y mental. |

| **Tipo de recurso** | Slider Presentación | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| El objetivo de dicha evaluación médica es poder evaluar el estado de salud del colaborador y garantizar que las actividades a desarrollar no generen ningún prejuicio a corto y mediana plazo en el bienestar, además se deben establecer, si existen, restricciones para desarrollar las labores. Es de responsabilidad del candidato responder con total franqueza las preguntas del médico y generar cualquier alerta que pueda poner en riesgo su salud. | | Paciente dibujado a mano plana tomando un examen médico  **Imagen: 122301\_i52** |
| La historia clínica hace parte de la información ocupacional del colaborador, por lo cual solo puede tener acceso a ella un médico con licencia en salud ocupacional, es decir es información de acceso confidencial.  El personal de gestión humano tendrá acceso respecto al concepto emitido, sea apto o no apto, por el medico según los resultados obtenidos, y con esta información establecer si se realiza o no la contratación cuidando la salud del candidato. Sí llegara a presentar alguna preexistencia de enfermedades la empresa contratante deberá decidir si puede adecuar las funciones para que no generen mayor afectación en términos de salud o si por el contrario las actividades a desarrollar irán en contravía del buen estado de salud; hecho que no es permitido porque que hay que velar por el cuidado y salud de los colaboradores. | | Paciente que estudia la lista de chequeo médico  **Imagen: 122301\_i53** |
| Es de aclarar que en dado caso que la empresa decida no realizar la contratación por alguna situación médica, esta información no se le entrega al candidato porque es de manejo confidencial. De hecho, en el momento que se tome la decisión de no avanzar con el proceso de selección en cualquiera de sus fases, los candidatos no conocen los detalles del descarte. En otro componente se enfatizará al respecto. | | **Imagen: 122301\_i54** |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Como se mencionaba, es responsabilidad de la compañía garantizar el buen estado de salud de los colaboradores, por ello se llevan a cabo las evaluaciones médicas de ingreso y ocupacionales, sin embargo, no se está exento de situaciones donde se presenten enfermedades profesionales. De acuerdo con la **Ley 1562** la enfermedad profesional o laboral se adquiere cuando un colaborador está expuesto a diferentes factores de riesgo propios de la actividad que desarrolla o del medio ambiente en el cual las desarrolla. Dicho dictamen lo determinará el personal competente de salud, donde intervienen entidades como entidad promotora de salud (EPS), junta de regional o nacional de calificación, según cada caso. De aquí la importancia de realizar los exámenes de forma oportuna y acorde a la labor desempeñada; así como la importancia de cumplir con las indicaciones dadas y ser responsables con todas las actividades de prevención y autocuidado.    **Imagen: 122301\_i56** |

1. **Elaboración de *ranking* de candidatos y** **presentación de informes**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Para concluir todas las etapas del proceso de selección era necesario tener claridad en el concepto del examen médico ocupacional y cómo este determina si se avanza o no según los hallazgos identificados. Pero eso no es todo, se recomienda construir un *ranking* de candidatos que permite tener un panorama de todos los aspirantes, categorizar sus fortalezas y debilidades con el fin para tomar la decisión de contratación, teniendo claro los puntos débiles y los que deba fortalecer durante la permanencia dentro de la compañía. En este espacio definirá si se le da mayor relevancia a los componentes actitudinales o a las habilidades técnicas, estas serán determinadas de acuerdo a las necesidades del cargo para determinar la elección.    **Imagen: 122301\_i57** |

**Metodología y Norma Técnica Colombiana, para la elaboración y presentación de informes**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Después de analizar todos los filtros aplicados y seleccionar el candidato para realizar la contratación, es de suma importancia que al momento de culminar el proceso de selección y contar con el o los candidatos escogidos se deje un informe y trazabilidad de todas las fases. Debe ser un documento ejecutivo que contenga todas las fases, donde estén claras las calificaciones de las diferentes pruebas aplicadas, el concepto de la entrevista, la aprobación del examen médico ocupacional, los hallazgos identificados en la validación de antecedentes y el estudio de seguridad. Esta trazabilidad tiene como objetivo que cualquier persona, autorizada, pueda acceder al detalle del proceso. Para presentar de forma estandarizada este informe se encuentra la guía técnica *International Organization for Standarization* (2008), la cual da lineamientos claros para la ejecución de este documento.  ERA is ISO (International Organization for Standardization) Certified!  **Imagen: 122301\_i58** |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Ha finalizado el estudio de este componente formativo, recuerde explorar los demás recursos que se encuentran disponibles en este componente formativo; para ello, diríjase al menú principal donde encontrará la síntesis, material complementario, entre otros. Adicional, lo invitamos a resolver la actividad didáctica para reforzar los conceptos estudiados. |

| **Tipo de recurso** | Síntesis |
| --- | --- |
| Gestión integral de procesos del talento humano Síntesis: Evaluación y selección de candidatos de manera idónea | |
| **Introducción** | En el siguiente mapa conceptual podrá observar a modo de resumen el proceso de selección de personal. Iniciando por los orígenes de la selección de personal y la importancia del proceso en un contexto corporativo, conocerán las diferentes pruebas o pasos para poder llegar a la vinculación, pasando por el filtro más importante dentro del proceso que es la entrevista de personal. Posteriormente, en fases de cierre hallará la validación de antecedentes, estudio de seguridad y examen ocupacional y finalmente encontrará la metodología para realizar la elección y presentación de un informe que sintetice el proceso ejecutado. |
|  | |

**ACTIVIDAD DIDÁCTICA**

| **Tipo de recurso** | Actividad didáctica. Verdadero y falso | |
| --- | --- | --- |
| Apreciado aprendiz, a continuación encontrará una actividad didáctica para afianzar los conceptos y aprendizajes del componente de formación. Lea atentamente las siguientes afirmaciones y seleccione falso o verdadero según corresponda: | | **Imagen: 122301\_i59** |
| La selección de personal tiene sus orígenes en la revolución industrial | | **Imagen: 122301\_i60** |
| Verdadero. (Correcta).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. La selección de personal se da desde la revolución industrial, esta época trajo consigo la transformación del concepto de ‘trabajo’, generando una necesidad procedimental de las relaciones laborales. | | Falso.  Incorrecto. En la revolución industrial se dio origen al concepto de selección de personal. Es necesario volver a estudiar la información. |
| La selección de personal en el modelo tradicional permite realizar cambios y es flexible según las circunstancias. | | **Imagen: 122301\_i61** |
| Verdadero.  Incorrecto. La selección de personal bajo el modelo tradicional no corresponde a la afirmación. Lo invitamos a revisar el material sobre la selección de candidatos. | | Falso. (Correcto).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. El modelo tradicional en el proceso de selección de personal no permite hacer cambios y no es flexible. |
| Todas las pruebas de selección se deben aplicar siempre para todos los cargos | | **Imagen: 122301\_i62** |
| Verdadero.  Incorrecto. No es necesario aplicar todas las pruebas de selección a todos los cargos, ya que estas varían de acuerdo con la necesidad del perfil buscado y los requerimientos propios de la compañía. Se recomienda repetir la lección de pruebas de selección. | | Falso.(Correcto).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. Para contratar al personal idóneo se deben aplicar solo las pruebas necesarias de acuerdo al cargo buscado. |
| La entrevista de selección es liderada por el candidato | | **Imagen: 122301\_i63** |
| Verdadero.  Incorrecto. La entrevista no es liderada por el candidato. Se recomienda volver a revisar los temas referentes a la entrevista de selección. | | Falso. (Correcto).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. La entrevista de selección es liderada por el reclutador o líder del proceso. |
| El examen ocupacional se realiza según lo que indique el profesiograma | | **Imagen: 122301\_i64** |
| Verdadero. (Correcto).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. El profesiograma es un documento que establece los exámenes médicos ocupacionales a realizar, teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa, las funciones a desarrollar y los riesgos asociados con el cargo. | | Falso.    Incorrecto. El profesiograma es la herramienta usada por las organizaciones para definir de manera correcta las características del puesto de trabajo. Se recomienda revisar nuevamente la información referente al examen ocupacional. |
| La entrevista por competencias tiene como objetivo realizar preguntas basadas en comportamiento | | **Imagen: 122301\_i65** |
| Verdadero. (Correcta)  ¡Excelente! Muy buen trabajo. La selección por competenciasesun modelo que permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en pro de alcanzar la estrategia corporativa. | | Falso.  Incorrecto. La entrevista por competencias tiene como objetivo realizar preguntas basadas en el comportamiento y en aras de alcanzar la estrategia corporativa. |
| El estudio de seguridad brinda información de acceso público | | **Imagen: 122301\_i66** |
| Verdadero  Incorrecto. Por ninguna circunstancia los resultados obtenidos en el estudio de seguridad son información de acceso público. Valide la temática abordada en el estudio de seguridad. | | Falso. (Correcta).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. El estudio de seguridad es de carácter confidencial porque tiene información sensible del candidato. |
| Los ejercicios proyectos (juego de roles, análisis de casos) lo deben realizar un equipo interdisciplinar | | **Imagen: 122301\_i67** |
| Verdadero. (Correcto).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. Es necesario tener un equipo interdisciplinar con el fin de contribuir al caso desde diferentes puntos de vista, realizar una evaluación en conjunto y tomar una decisión acertada. | | Falso  Incorrecto. Para tomar una decisión acertada es necesario contar con un equipo interdisciplinar con el fin de tener diferentes puntos de vista. Se recomienda revisar nuevamente la información de retrospectivas y prospectiva |
| Cualquier candidato que se seleccione nunca será perfecto, y siempre habrá brechas de desempeño para formar. | | **Imagen: 122301\_i68** |
| Verdadero. (Correcta).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. Es ineludible reconocer que nunca se encontrará el candidato perfecto; sin embargo, el proceso de selección permitirá acercarse lo más posible al candidato que cumpla, en mayores medidas, con los requerimientos del cargo y las necesidades de la compañía. | | Falso.  Incorrecto. No será posible encontrar candidatos perfectos a los cargos ofertados. Es necesario revisar nuevamente la información de selección. |
| El proceso de selección genera valor competitivo a la organización | | **Imagen: 122301\_i69** |
| Verdadero. (Correcta).  ¡Excelente! Muy buen trabajo. Dentro de la organización estructurar el proceso de selección facilita la búsqueda, cumple con la cultura organizacional, satisface los requerimientos de los líderes y evitar al máximo la rotación del personal; de este modo la compañía logrará la diferencia en el mercado y será rentable a lo largo del tiempo. | | Falso.  Incorrecto. Es necesario revisar nuevamente la información del proceso de selección y conocer que el proceso de selección es importante y genera un valor competitivo a la organización. |

**Realimentación negativa:**

¡Inténtelo de nuevo! Lo invitamos a revisar nuevamente el material de estudio para afianzar los conocimientos presentados. ¡Ánimo!

**Realimentación positiva**:

¡Felicitaciones! Ha logrado una óptima aprehensión de los conocimientos relacionados con la evaluación y selección de candidatos.

**MATERIAL COMPLEMENTARIO**

| Tipo de recurso | Material complementario | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Tema | Referencia APA del material | tipo | Enlace |
| **Entrevistas de selección** | Aamodt, M (2010). Psicología. *industrial/organizacional Cengage Learning Editores*. | Documento | <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf> |
| **Elaboración de ranking candidatos opcionados** | Factorial HR España. *¿Cómo atraer talento en entornos competitivos?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=cTNQvp_gibM> | Video | <https://www.youtube.com/watch?v=cTNQvp_gibM> |
| **Tipos de selección** | Grupo Adecco (2021, enero 15). La Cuarta Revolución Industrial, una nueva era de las competencias laborales. [Web log post]. *Blogspot*. <https://mundoadecco.com/la-cuarta-revolucion-industrial-una-nueva-era-de-las-competencias-laborales/> | Blog | <https://mundoadecco.com/la-cuarta-revolucion-industrial-una-nueva-era-de-las-competencias-laborales/> |
| **Entrevista de selección** | Hays (2022). Estas son las soft skills esenciales para brillar en una entrevista. [Web log post]. *Blogspot* <https://www.hays.com.co/contenido/blog-consejos-de-carrera/insights/soft-skills-para-brillar-en-una-entrevista> | Blog | <https://www.hays.com.co/contenido/blog-consejos-de-carrera/insights/soft-skills-para-brillar-en-una-entrevista> |

**GLOSARIO**

| **Tipo de**  **Recurso** | Glosario |
| --- | --- |
| Candidato: | persona que se encuentra participando en un proceso de selección. |
| Competencias: | habilidades, capacidades y conocimientos de una persona para desempeñar determinada labor. |
| Confidencial: | es la reserva de la información en el marco de la gestión del talento humano. |
| Historia clínica: | documentos donde se relacionan todos los datos y antecedentes de un paciente. |
| Inteligencias múltiples: | teoría que permite reconocer que una persona puede ser inteligente para una o muchas cosas, según sus aprendizajes y gustos. |
| Profesiograma: | documento que establece los exámenes médicos ocupacionales a realizar, teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa, las funciones a desarrollar y los riesgos asociados con el cargo. |
| *Rapport:* | es la creación de un buen ambiente o una buena relación que permite generar una buena entrevista. |
| Referencias laborales: | información que suministra un candidato sobre sus trabajos anteriores. |
| Selección: | proceso por el cual se elige al candidato idóneo según las necesidades de la organización. |
| Visita domiciliaria: | filtro en el marco del proceso de selección, dentro del estudio de seguridad, donde un proveedor realiza una visita a la casa del candidato para validar información y garantizar que las condiciones de la vivienda no afecten para el desarrollo de su trabajo. |

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

| **Tipo de recurso** | Bibliografía |
| --- | --- |
| Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Granica. | |
| Chiavenato, I (2008). *Gestión del talento humano*. McGrawHill. | |
| Código sustantivo del trabajo [CST]. Artículo 59. Prohibiciones a los {empleadores}. 2005 (Colombia). | |
| *International organization for standarization*, (2008) ISOO 1486. *Quality management systems*. Ginebra: ISO. | |
| Llanos, J (2005). *Cómo entrevistar en la selección de personal*. Pax México. | |
| Ley 1562 de 2012. Por lo cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 11 de 2012. | |
| Ley 2181 de 2021. Por medio del cual se dictan normas para garantizar la seguridad de la cadena logística. Prevenir los delitos transaccionales y se dictan otras disposiciones. 31 de diciembre 2021. | |
| Montaño, M., Palacios, J., Gantiva, C. (2009). *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*. Psychologia. Avances de la disciplina, vol. 3, núm. 2, pp. 81-107. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007> | |
| Noya, M., Hierro, E., Jiménez, J. (2001). *Selección de personal*. ESIC. | |
| Resolución 2346 de 2007 [Ministerio de la protección social]. Por lo cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Julio 11 de 2007. | |
| Rodríguez, A. (2001). *Las pruebas psicometrías en la contratación de personal Boletín científico de la escuela superior Tepeji del Río*. No. 12 77-82. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/4419/6440> | |