	GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH – IT – 04
	MEDICION DE PRUEBAS PSICOTECNICAS (COMPETENCIAS, PSICOLOGICAS Y TECNICAS)	VERSIÓN 7 PAGINA 1 DE 4

1. PROPOSITO

Este procedimiento busca instruir sobre los pasos necesarios para realizar la medición de competencias basado en educación, formación, habilidades y experiencia del personal pertenece a la organización, sea nuevo o antiguo.

2. ALCANCE

Este procedimiento está dirigido a la autoridad del proceso de selección de Duana y Cia Ltda, Coordinadores de servicios farmacéuticos o Regentes encargados en las sedes, con el fin de verificar y certificar las competencias requeridas para ocupar un cargo dentro de la organización.

3. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad del desarrollo de este documento es de la autoridad del proceso de selección, Coordinadores de servicios farmacéuticos o Regentes encargados en las sedes de seleccionar el personal y comprobar las competencias del mismo de acuerdo a cada perfil de competencias requerido.

4. DEFICIONES

- **Actitud hacia las normas**

Persona con habilidades para comportarse de acuerdo a las normas sociales y culturales dentro del ámbito laboral. En situaciones en las cuales se ve obligado a subordinar sus decisiones y/o convicciones, logra mantenerse dentro de unos parámetros determinados de conducta.

- **Adaptabilidad**

Cambiar las conductas propias con el fin de lograr alcanzar objetivos específicos cuando se presentan problemas, situaciones antagónicas o modificaciones repentinas del ambiente.

- **Análisis Numérico**


Persona con excelentes capacidades para discriminar, analizar, estructurar y sistematizar datos numéricos, financieros o estadísticos. Su habilidad se ubica dentro de un rango muy alto para resolver cualquier tipo de problema numérico; es capaz de apoyar a otros cuando muestran problemas de esta índole.

- **Atención al Detalle**

Es una persona con capacidades promedio para manejar minuciosamente y eficazmente cualquier tipo de información que requiera análisis riguroso, profundo y detallado. Presenta un nivel intermedio entre el estudio general y específico en sus investigaciones; puede aplicar cualquiera dependiendo del objetivo de trabajo.

- **Autocontrol**

Persona que mantiene un equilibrio muy alto y consistente entre las actividades personales y laborales; flexibles ante situaciones difíciles; trabaja efectivamente bajo ambientes que demanden mucha responsabilidad y alta ejecución.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH – IT – 04 VERSIÓN 7
	MEDICION DE PRUEBAS PSICOTECNICAS (COMPETENCIAS, PSICOLOGICAS Y TECNICAS)	PAGINA 2 DE 4

- **Compromiso Laboral**

Persona con muy altos estándares de ejecución en su trabajo; se interesa por ir más allá de sus expectativas; explora, investiga con altos estándares de calidad. Es ambicioso a la hora de proyectar sus intereses, lo que hace que su compromiso en el trabajo se oriente como una prioridad.

- **Comunicación Abierta**

Suele ser una persona con excelentes habilidades comunicativas, donde fluye la comunicación adecuadamente entre sí mismo y los demás; ser abierto a las opiniones e ideas de otros. Permite que a la hora de transmitir información exista un ambiente adecuado de confianza y cordialidad.

- **Comunicación escrita**

Transmitir información efectiva y clara, ya sea por medio de documentos informales, formales e investigaciones.

- **Disciplina**

Es una persona que acata cualquier tipo de decisiones, recomendaciones y órdenes de mandos superiores; puede llegar a subordinar sus propias convicciones y/o preferencias.

- **Habilidad Social**

Establecer relaciones interpersonales con los demás, conocer y entender las necesidades y sentimientos de otros observando diferencias positivamente para construir un buen clima de trabajo y de amistad basados en un marco de honestidad y sinceridad.

- **Orientación al Resultado**


Persona con muy alta capacidad para perseguir "agresivamente" sus objetivos y proyectos de niveles de requerimiento superior. Termina lo que inicia; logra desempeños exitosos en su labor.

- **Planeación**

Es una persona con muy altos estándares de planeación de objetivos, metas y clasificación de prioridades en su trabajo de una manera eficaz. Le interesa identificar y utilizar los recursos que tiene disponibles para alcanzar lo que se propone.

- **Retroalimentación**

Tiende a ser una persona que busca, recibe y brinda retroalimentación; tiene en cuenta sus propias debilidades y fortalezas y las de otras personas; acepta sus errores y nunca tiende a culpar a otros de sus responsabilidades. Asume las consecuencias de sus actos.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH – IT – 04 VERSIÓN 7
	MEDICION DE PRUEBAS PSICOTECNICAS (COMPETENCIAS, PSICOLOGICAS Y TECNICAS)	PAGINA 3 DE 3

- **Sentido de Urgencia**

Suele ser una persona con gran interés en cumplir los compromisos y tareas que se le asignan en los tiempos límites de entrega; es una persona responsable y cuando se le exige algún proyecto de manera urgente tiende a caracterizarse por terminar lo que hace de una forma rápida.

- **Trabajo en Equipo**

Trabajar en grupo y construir equipos de trabajo efectivos para la consecución de objetivos y metas comunes para el área de trabajo y la organización, fomentando la colaboración entre los miembros del grupo. Le gusta más trabajar efectivamente con su equipo de trabajo; frecuentemente apoya a otros en la toma de decisiones.

5. POLITICAS


5.1 las pruebas establecen el nivel de cada competencia de 0 a 100%, para lo cual se revisará que todas las competencias estén por encima del 50% (promedio). En caso de que exista una competencia inferior al 50% se establece que es tendiente a ser una debilidad y el jefe de proceso debe establecer si con estos resultados la persona es apta para ocupar la vacante.

5.2 Cuando se realiza un proceso para promoción de cargos, se evalúa nuevamente el funcionario como si fuera un proceso de selección para un ingreso de personal nuevo, para evaluar nuevamente su perfil frente al cargo al cual se está postulando.

6. DESARROLLO / PROCEDIMIENTO

Este procedimiento se encuentra adherido al procedimiento de selección de personal

En el perfil de competencias se encuentran determinados los requisitos mínimos que debe poseer una persona para ingresar a ocupar un cargo dentro de la organización, estos requisitos están distribuidos en cuatro aspectos que son medibles de la siguiente manera:

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH – IT – 04 VERSIÓN 7
	MEDICION DE PRUEBAS PSICOTECNICAS (COMPETENCIAS, PSICOLOGICAS Y TECNICAS)	PAGINA 4 DE 4

6.1 EDUCACIÓN: Se refiere al nivel de estudios mínimo y se especifica el área o carrera requerida. La educación por ser un nivel formal, debe estar acreditada mediante diplomas, actas de grado y certificados de estudio por instituciones

reconocidas por el Ministerio de Educación, si los estudios han sido realizados en el exterior, debe acreditarse con la convalidación del título en el ICFES, y para el personal de Servicios Farmacéuticos, los diplomas deben estar registrados en el Registro único Nacional del Talento Humano en Salud (**ReTHUS**), definido por el Ministerio de Salud y Protección Social. (Químico, Regente y Auxiliar de Servicios Farmacéuticos).

6.2 FORMACIÓN: Se refiere a los estudios no formales, entrenamientos y capacitaciones con que debe contar el aspirante para realizar las actividades del cargo. La formación con que no cuente el aspirante puede ser impartida por la organización durante el proceso de inducción, haciendo refuerzos posteriores según las necesidades observadas.

Esta formación debe quedar un registro en el documento de **FORMACIÓN DE PERSONAL EN PERIODO DE INDUCCIÓN (GTH-FT-06)**, en el cual se tienen en cuenta la planeación estratégica, los entrenamientos en manejo de equipos específicos del área donde se vaya a desempeñar, conocimiento y manejo de documentos, manejo de programas especializados y entrenamiento en procesos especiales.

6.3 EXPERIENCIA: Hace referencia a tiempo mínimo que el aspirante debe haber dedicado anteriormente a ocupar cargos iguales o similares, si el cargo lo requiere. La medición de este aspecto se certifica por medio de cartas laborales de experiencias anteriores.

6.4 COMPETENCIAS: Se especifican las competencias organizacionales con los niveles que el cargo debe tener.

Aprobado: Jefe Gestión Talento Humano
El día: 11 de Enero de 2019