

INFORME DE SERVICIO SOCIAL

APOYO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL POR
COMPETENCIA DE FORMA VIRTUAL EN LA FUNDACIÓN OFTALMOLÓGICA DE
SANTANDER CARLOS ARDILA LULLE

DIANA FERNANDA GÓMEZ ARGUELLO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SECCIONAL BUCARAMANGA

FEBRERO, 2021

INFORME DE SERVICIO SOCIAL

APOYO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL POR
COMPETENCIA DE FORMA VIRTUAL EN LA FUNDACIÓN OFTALMOLÓGICA DE
SANTANDER CARLOS ARDILA LULLE

DIANA FERNANDA GÓMEZ ARGUELLO

Proyecto de Grado

Modalidad: Servicio Social, para optar por el título de: Psicóloga

Supervisora de Servicio Social:

MARÍA KATHERINE ACEVEDO PINTO

Psicóloga Organizacional

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SECCIONAL BUCARAMANGA

FEBRERO, 2021

Agradecimiento

Dedico este proyecto primeramente a Dios, quien me ha cuidado y dado la fortaleza día a día, a mis padres que son el motor, quienes me han dado su apoyo y amor en todo momento, a mi madre quien confía en mi sin poner en duda mis conocimientos, habilidades y capacidades. A mis hermanos, familia y amigos que me brindan su cariño, apoyo, lealtad y sinceridad. Gracias, los llevo dentro lo más profundo de mi corazón.

Diana Fernanda Gómez Arguello

Tabla de contenido

1. Resumen	7
2. Introducción	9
3. Justificación	10
4. Objetivos generales y específicos	11
5. Contextualización de la institución.....	12
6. Referente conceptual	13
7. Metodología	20
8. Resultados	25
9. Discusión	32
10. Conclusiones y sugerencias	34
11. Referencias bibliográficas	35
12. Anexos	40

Índice de tablas

Tabla 1. Cantidad de personas que participaron del proceso de selección	25
Tabla 2. Personal seleccionado – Septiembre	26
Tabla 3. Personal seleccionado – Octubre	27
Tabla 4. Personal seleccionado – Noviembre	28
Tabla 5. Personal seleccionado – Diciembre	29
Tabla 6. Personal seleccionado – Enero	30
Tabla 7. Asignación de pruebas y verificación de referencias	30

Índice de anexos

Anexo 1	39
Anexo 2	39
Anexo 3	40
Anexo 4	41
Anexo 5	41

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: APOYO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA DE FORMA VIRTUAL EN LA FUNDACIÓN OFTALMOLÓGICA DE SANTANDER CARLOS ARDILA LULLE

AUTOR(ES): DIANA FERNANDA GÓMEZ ARGUELLO

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): MARÍA KATHERINE ACEVEDO PINTO

RESUMEN

Este proyecto tiene como objetivo principal, apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal por competencia de forma virtual en la Fundación Oftalmológica de Santander Carlos Ardila Lulle. Para dar cumplimiento a este propósito, se contó con la participación de 412 personas en total, y se realizó cada una de las fases del proceso de selección: 1. Reclutamiento, clasificación y análisis de hojas de vida, 2. Aplicación de evaluación de conocimiento según el cargo, 3. Entrevista por parte del área de psicología y Coordinador del área, 4. Evaluación de pruebas psicotécnicas mediante la plataforma Impact Psy, 5. Verificación de referencias laborales del aspirante, 6. Asignación de citas médicas para examen físico laboral, 7. Entrega de documentos al área de contratos por parte del candidato para su ingreso. Los procesos de reclutamiento y selección de personal por competencias permiten identificar las características propias de las personas, sus comportamientos, conocimientos, habilidades y actitudes, para contratar al personal idóneo para la ejecución de su labor, y así contribuir al crecimiento y cumplimiento de los objetivos de la organización.

PALABRAS CLAVE:

Psicología Organizacional, Reclutamiento, Selección, Competencias

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: SUPPORT OF THE PROCESS OF RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL BY COMPETITION VIRTUALLY IN THE FOUNDATION OFTALMOLOGICA DE SANTANDER CARLOS ARDILA LULLE

AUTHOR(S): DIANA FERNANDA GÓMEZ ARGUELLO

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: MARÍA KATHERINE ACEVEDO PINTO

ABSTRACT

This project's main objective is to support the process of recruitment and selection of personnel by competence in a virtual way at the Santander Carlos Ardila Lulle Ophthalmological Foundation. To fulfill this purpose, a total of 412 people participated, and each of the phases of the selection process was carried out: 1. Recruitment, classification and analysis of resumes, 2. Application of knowledge evaluation depending on the position, 3. Interview by the psychology area and coordinator of the area, 4. Evaluation of psychotechnical tests through the Impact Psy platform, 5. Verification of the applicant's work references, 6. Assignment of medical appointments for occupational physical examination, 7. Delivery of documents to the contracts area by the candidate for entry. The processes of recruitment and selection of personnel by competencies allow to identify the characteristics of the people, their behaviors, knowledge, skills and attitudes, to hire the ideal personnel for the execution of their work, and thus contribute to the growth and fulfillment of the objectives of the organization

KEYWORDS:

Organizational Psychology, Recruitment, Selection, Competences

Introducción

Este informe reúne toda la información correspondiente del proceso de servicio social en el campo organizacional, como modalidad de grado, realizada en la Fundación Oftalmológica de Santander Carlos Ardila Lulle , durante cuatro meses, comprendido desde el 16 de septiembre del 2020 hasta 16 de enero del año 2021, esta labor consistió en llevar a cabo la ejecución del trabajo planeado de apoyo del proceso de reclutamiento y selección de personal por competencia de manera virtual en la Fundación Oftalmológica de Santander Carlos Ardila Lulle, en donde se evidencia el rol del psicólogo en los procesos de reclutamiento y selección de personal, aplicación de pruebas psicotécnica, verificación de referencias, entre otras funciones.

A nivel organizacional el proceso de selección de personal es el medio por el que se eligen los candidatos aptos para las vacantes que se presentan en el interior de ella, este proceso se desarrolla bajo el cumplimiento de unas fases precisas y estipuladas que permiten la eficiencia en el mismo. El proceso de selección de personal se desarrolla desde áreas como las de gestión humana, donde se evalúan conductas, aptitudes y conocimientos de los candidatos seleccionados previamente, esto se realiza teniendo en cuenta los criterios y compromisos que la empresa exige en sus empleados. Igualmente, se manifiesta, en la organización, la importancia del psicólogo y su labor interdisciplinario que se lleva a cabo en una empresa prestadora de servicios de salud, debido a que identifica posibles factores que influyen en el clima laboral, verifica el desarrollo eficiente de los procesos, genera algunas recomendaciones y así aporta al crecimiento de la organización.

Justificación

En la actualidad, las empresas e instituciones cambian con mayor velocidad y estas evoluciones se caracterizan por cambios drásticos e intensos que amenaza su permanencia, las cuales las obligan a adaptarse y garantizar los nuevos reajustes. Ante esto, las micro, medianas y grandes empresas han entendido que los recursos tecnológicos, financieros y materiales no son suficientes para desarrollar una ventaja competitiva frente a las diferentes organizaciones y que para ello es importante contar con un recurso humano, es decir un personal idóneo, con conocimientos, destrezas, que se ajusten con rapidez al cambio y respondan eficazmente a las necesidades del mercado, contribuyendo a la meta u objetivo (Pérez, 2014).

De acuerdo con lo anterior, se evidencia la gran relevancia que tiene el capital humano dentro de una institución y que los procesos de reclutamiento y selección de personal, son los pilares fundamentales para llevar a cabo el ingreso y contratación de personas competentes, con habilidades y motivaciones para obtener un óptimo desarrollo y aumento de la empresa. Es por esto que ante estas exigencias de mercado se hace necesario brindar apoyo en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la entidad prestadora de servicios de salud, la clínica Foscal, de manera virtual debido a la contingencia por el COVID 19, con el fin de que la institución cuente con el personal adecuado que brinde eficiencia en su trabajo y en el funcionamiento del área o cargo al cual sea ingresado y así contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, el desarrollo de la formación de la práctica profesional es indispensable debido a que, permite la ampliación y consolidación de conocimiento, la formación de un pensamiento analítico, se adquieren habilidades, capacidades y destrezas propias de un profesional para desenvolverse de manera eficaz en el campo laboral.

Objetivos

Objetivo general

Apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias bajo la modalidad virtual de la clínica FOSCAL

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico del procedimiento de selección de personal de la clínica

Revisión teórica sobre las herramientas utilizadas para los procesos de selección en modalidad virtual.

Soporte del proceso de selección de personal de manera virtual

Contextualización de la institución

La Fundación Oftalmológica de Santander – FOSCAL, es una organización privada dirigida a la prestación de servicios de salud, creada el 19 de abril de 1976, mediante una idea visionaria por el Doctor Virgilio Galvis Ramírez al fundar la Fundación Oftalmológica de Santander- FOS, en el piso 11 del Hospital Ramón González Valencia, conocido hoy en día como el Hospital Universitario de Santander. Posterior a esto, en 1979, en una antigua casona, la institución brindó atención oftalmológica, por dos años a la población de recursos financieros bajos, en compañía de profesionales y paramédicos bajo la misión de “ayudar a que otros vean” (Clínica Foscal, s, f).

Seguidamente, en 1982 se inaugura el edificio nuevo de la FOS con el fin de ofrecer una amplia atención de salud ocular a la población del área rural y urbana; debido a la necesidad de completar la atención en todas las áreas de la medicina, se da inicio a un nuevo proyecto con el apoyo del industrial Carlos Ardila Lulle el cual se presenta el 14 de mayo de 1993 el Complejo Médico Fundación Oftalmológica de Santander- Clínica Carlos Ardila Lulle- FOSCAL, con un personal de 200 especialistas para ofrecer una atención integral y con mayor tecnología a todos los colombianos y el 1 de noviembre de 2002 inauguran la Torre Milton Salazar Sierra una infraestructura con 9 pisos que dio servicio en áreas como hospitalización, centro de cáncer unidad de esterilización, consulta externa, áreas para estudiantes de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, entre otras (Clínica Foscal, s, f).

Por otra parte, la FOSCAL tiene como misión brindar servicios de salud de manera integral de clase mundial, formación humanística con responsabilidad social y académica con desarrollo científico. A su vez, la clínica se proyecta, para el 2020, ser un complejo médico líder en seguridad del paciente, humanización, docencia e investigación en América Latina (Clínica Foscal, s, f).

Referente conceptual

La psicología es una disciplina que estudia el comportamiento y los procesamientos mentales de las personas (Arana, Meilán & Pérez, 2006). Esta disciplina se clasifica en diferentes áreas de aplicación como, la clínica, educativa, social, jurídica, organizacional, entre otras. Esta última, la psicología organizacional, es entendida según Zepeda (en Vélez, 2016) como un área que se ocupa del estudio de los fenómenos psicológicos personales del centro de las instituciones u organizaciones, y del impacto que los procesos organizacionales ejercen en los individuos; es decir es aquella que se ocupa del estudio de la conducta en los ambientes laborales e industriales.

Orozco et al. (2013) señala los diferentes ámbitos en los que se desempeña el psicólogo organizacional, como: a) capacitación y desarrollo: dirigida a la identificación de las capacidades de los funcionarios; b) valoración del desempeño: reconocimiento de criterios para determinar el desempeño, c) desarrollo de la organización: análisis de la estructura de la organización; d) calidad de vida laboral: estudio de los factores hacia una alta calidad de vida laboral; e) ergonomía: diseño de herramientas y equipos y f) selección y colocación: desarrollo y métodos de evaluación para el reclutamiento, selección, colocación y promoción de los empleados.

Ahora bien, las personas componen el activo principal de la organización y es el departamento de gestión humana quien debe contribuir a la eficacia organizacional (Chiavenato, 2007). La Gestión del Talento Humano (GTH), en la actualidad, es uno de los procesos más dinámicos en muchos años, y constituye un sistema en el que el personal es el elemento básico de la organización que puede optimizarse de acuerdo con el entorno financiero y social. Según Chiavenato (2009), contempla que la gestión de talento humano, en las organizaciones, es aquella que permite la colaboración efectiva de las personas para lograr objetivos instituciones y personales; es decir, es un proceso que permite a las empresas generar el aumento del valor

organizacional y mantener su competitividad por medio de la incorporación de nuevos funcionarios con altas competencias.

Dentro de los diversos modelos de GTH, Casma (2015), menciona que el enfoque por competencias es una herramienta estratégica de promoción de personas a través del trabajo y búsqueda de la competitividad en una organización, relacionado a las necesidades organizacionales y los intereses de las personas, esta gestión busca lograr la excelencia en el desempeño de los trabajadores. Por consiguiente, según Aguilar (2017), la gestión de talento humano por competencias, se fundamenta en establecer una lista de perfiles por competencia, como insumo para la etapa de planificación y provisión de cargos, relacionados al resultado de los objetivos estratégicos de la organización y perspectivas de desarrollo de las personas que laboran en ella.

En este sentido, la competencia es definida como la capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de actitudes, valores, conocimientos y habilidades, indispensables para el ejercicio de una función o actividad determinada, de forma dinámica, creativa y eficaz (Irigoin & Vargas, 2002).

Según Spencer y Spencer en 1993 (citado por Alles, 2007) la competencia se clasifica en cinco tipos: a) motivación, que son los intereses que llevan al cumplimiento de metas u objetivos; b) características, atributo físico y solución consistente a situaciones o circunstancias; c) concepto propio, imagen propia frente a la habilidades, actitudes, capacidades y valores; d) conocimiento, información sobre un área específica que un individuo posee, y e) habilidad, capacidad para realizar determinada tarea o actividad.

Para Levy-Leboyer, en 1992, profesora de psicología del trabajo, la competencia se divide en dos tipos: individuales, son aquellas que se identifican por medio del análisis de las conductas, y la de empresa, aquella que usa métodos de análisis de mercado y de evolución de los proyectos

de la institución o empresa, aunque estas dos tengan objetivos diferentes, guardan una relación entre sí, debido a que las competencias de la empresa se componen por la integración de las competencias individuales, y las competencias individuales son una incorporación y coordinación de conocimientos y cualidades personales (citado en Rojas & Casals, 2006).

La evaluación sobre las competencias personales permite conocer lo que cada individuo contribuye a la ejecución de una actividad asignada para desarrollarla de la mejor manera, por otra parte, el análisis de las competencias de la empresa, permite determinar los espacios del mercado en los que la empresa es altamente competitiva a corto y a largo plazo, es por esto que las competencias individuales son propias de las personas y las competencias son ejecutadas en común por las personas que hacen parte de la organización (Levy-Leboyer citado en Rojas & Casals, 2006).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, para el logro de los objetivos de gestión de talento humano por competencias el primer proceso es la selección de personal. Según Hernández (2012) la selección de personal hace referencia a un proceso complejo por el cual las organizaciones eligen a los candidatos más calificados para el desempeño de un cargo determinado, en otras palabras, consta en escoger a la persona adecuada para el puesto disponible, con el fin de conservar e incrementar la eficacia del desempeño personal y organizacional. Del mismo modo, para Vallejo (2015) el proceso de selección debe ser utilizado por todas las empresas sin importar su nivel de desarrollo, con el fin de que mediante este procedimiento se cumplan los objetivos de la entidad.

Ahora bien, Alles (2012) plantea que para llevar a cabo un proceso de selección adecuado se deben tener presente los siguientes pasos, en primer lugar, establecer el perfil de un proceso de selección, definir el perfil de los cargos en relación al perfil requerido por el puesto, motivo por el cual es importante definir los requisitos, competencias, funciones y responsabilidades, en

segundo lugar, planificar un proceso de búsqueda, estimando plazos y costos involucrados, número y clase de entrevistas o evaluaciones.

En tercer lugar, el reclutamiento, que es definido como el conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar personas altamente capacitadas de ocupar los cargos solicitados en la institución; las fuentes de reclutamiento pueden ser interna, externas o mixtas (Cuesta, 2010). El reclutamiento interno, se presenta cuando la empresa cubre la vacante disponible mediante la reubicación de los funcionarios vinculados, los cuales pueden ser transferidos (movimiento horizontal), ascendidos (movimiento vertical), o también por un cambio de cupo; y el reclutamiento es externo cuando la empresa intenta cubrir la vacante con personas que no están vinculadas a la organización, este reclutamiento se realiza mediante anuncios en páginas web, agencias de empleo, banco de hojas de vida de la base de datos de la institución, entre otros (Restrepo de O, Ladino & Orozco, 2008).

En cuarto lugar, se realiza la aplicación de pruebas de conocimiento, psicológicas y entrevista por competencias, con el objetivo de evaluar actitudes, competencias, personalidad potencial de desarrollo, entre otros; cabe agregar que la entrevista de personal es el primer punto de contacto entre el candidato y un representante de la empresa el cual simboliza las características y perfil de esta, por lo tanto, la entrevista es un componente altamente influyente en la percepción que recibe el candidato sobre la empresa y de esta misma manera también se establece como un factor de interés para la misma (Ting & Déniz, 2007). Y, por último, se elabora la verificación de referencias, en la que se corrobora información laboral, personal y familiar, se realiza revisión médica y si el candidato está apto para el cargo se ejecuta la contratación e inducción (Alles, 2012).

Aunque las prácticas de reclutamiento y selección son muy amplias, la tendencia al uso de las tecnologías actuales, para el desarrollo del proceso de evaluación psicológica y entrevista del

personal a distancia, está siendo muy utilizado (Blasco, 2004). Igualmente, Romero (2017) afirma que la unión de la informática y las telecomunicaciones han permitido el ingreso a la era de la telemática y del teletrabajo, lo cual ha concedido que los medios informáticos se establezcan como intermediarios para el proceso de reclutamiento, selección y evaluación de los candidatos a distancia mediante plataformas digitales garantizando la eficiencia de este.

Una adquisición importante para el proceso de reclutamiento fue la implementación del internet, pues se adoptó el Social Recruiting o también conocido como el reclutamiento 2.0, el cual consiste en la captación e identificación de personas competentes, según la vacante a ocupar, por medio de las redes sociales. Asimismo, las nuevas tecnologías han permitido que se obtengan mejoras en el desarrollo de los procesos digitales como el reclutamiento 3.0, en el que los candidatos se pueden postular desde cualquier lugar accediendo a dichas aplicaciones o redes sociales mediante su dispositivo móvil (Sainz, 2018); es decir, esta nueva herramienta, permite que toda persona esté al alcance de ofertas de empleo, mediante un ordenador, Tablet o celular y atraer a la nueva generación.

Del mismo modo, según Pico y Pullutasig (2020), las instituciones hoy en día, han adoptado nuevas estrategias para la gestión de los recursos humanos, a través del uso del internet y medios tecnológicos en el proceso de selección de personal, los cuales permiten, mediante su uso correcto, adquirir candidatos potenciales y competentes. Existen diferentes tendencias digitales para el desarrollo del proceso de selección que aumentan el grado de objetividad; entre las principales se destacan: a) pruebas de aptitudes en línea, facilitando la detección de conocimientos y habilidades los candidatos, b) video entrevistas, a través de aplicaciones y plataformas, c), assessment center, evaluación estandarizada de la conducta compuestas por un conjunto de pruebas como casos de negociación dinámicas de grupo, entre otros y d)

gamificación, herramienta de juego que se usa en ámbitos no lúdicos con el fin de identificar la competencias específicas del candidato (Galián, 2018).

Diversos estudios, como el de Vidal et al (2017), sobre la implementación de nuevas tendencias en el reclutamiento y selección de personal, refieren las ventajas sobre el uso de plataformas, software y redes sociales en dichos procesos, puesto que es más ordenado, rápido, dinámico y reduce costos. Igualmente, Hernández et al (2014), muestran la tendencia de uso de redes sociales como Facebook y LinkedIn en el proceso de reclutamiento y selección de personal y sus beneficios de estos medios.

Por consiguiente, el uso de las herramientas digitales en el proceso de reclutamiento y selección ha permitido que se aumente el alcance a potenciales candidatos, eliminar barreras geográficas, que las organizaciones mejoren y aumenten su nivel de competitividad, reducir el tiempo y costo, por ende, esta modalidad es estratégica, beneficiosa y posibilita que las empresas promuevan su imagen y posicionen la marca de ella (Salinas & Malpartida, 2020).

Teniendo en cuenta la existencia de crisis no normativas como lo es actualmente la pandemia del COVID-19 y la implementación de la cuarentena como medida de prevención, muchas organizaciones han pasado a funcionar de forma remota. En este sentido, estas nuevas tendencias en reclutamiento y selección han sido de gran utilidad ofreciendo ventajas, como, eliminar el riesgo de contagio y agilizar el proceso de selección. Es relevante que en la modalidad de trabajo remoto las empresas adapten sus procesos de reclutamiento y selección a un contexto más digital; para ello deben incorporar herramientas novedosas en los procedimientos, en medio de un escenario donde las organizaciones sigan contratando personal (Universidad Esan, 2020).

Finalmente, es imprescindible que todo el proceso de selección se realice de manera transparente y responsable por parte del psicólogo, asimismo, que los datos obtenidos de las diferentes pruebas como psicotécnica, entrevista y demás sean éticos, con criterios, dinámicos y

objetivos, con el propósito de elegir al candidato adecuado que se adapte a las políticas de la organización (Apraez, 2016).

Metodología

Participantes

Durante el tiempo de servicio social, entre el 16 de septiembre 2020 al 16 de enero de 2021, se contó con la participación de 412 personas de ambos sexos con edades comprendidas entre los 18 y 45 años, residentes de las ciudades de Bogotá, Cartagena, Barrancabermeja, Bucaramanga y su área metropolitana, entre otras.

Dentro de los criterios de inclusión se consideraron los siguientes: a) ser hombre o mujer mayor de edad; b) contar con el perfil y requisitos de vacunación para el cargo; c) obtener un título ya sea bachiller, técnico, tecnólogo o profesional y d) contar con 6 meses mínimo de experiencia. Como criterio de exclusión se consideraron: a) presencia de discapacidad física y mental que impidiera la participación del proceso de selección, b) hombres sin situación militar resuelta y c) dificultad de cambiar de residencia para aquellos candidatos que se encontraban fuera de Bucaramanga y su área metropolitana.

Instrumentos

Para llevar a cabo el apoyo del proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias se utilizaron las siguientes herramientas, formatos, plataformas e instrumentos:

- **Correo electrónico:** Medio por el cual se reciben las hojas de vidas de los candidatos, se asignan a entrevista, se envían correos de confirmación de citas de examen médico y de agradecimiento de participación a aquellos que no avanzan en el proceso de selección.

- **Base de datos de la FOSCAL:** Por medio del drive del correo electrónico empleo.foscal@foscal.com.co, se clasifican y almacenan las hojas de vida (**Anexo 1**).
- **Plataforma de pruebas psicotécnicas Impact Psy:** Es un servicio computarizado que permite por medio de internet aplicar, evaluar y calificar online, las baterías de pruebas psicológicas en el ámbito laboral al personal seleccionado después de las previas entrevistas con coordinación de las áreas y psicología. Para realizar su aplicación se incluye la información del participante, como: número de cedula, nombres, apellidos, correo electrónico, genero, nivel del cargo, motivo de evaluación y perfil, seguido a esto, la plataforma direcciona al correo registrado un código de usuario y contraseña para que el personal seleccionado contestara dichas pruebas (**Anexo 2**).
- **Formato de verificación de referencias laborales:** Documento en el que se diligencia información sobre su experiencia laboral como: fecha, nombre del candidato, cargo al cual aspira, empresa, cargo desempeñado por el aspirante, tiempo laborado en la institución, nombre, cargo y teléfono del jefe inmediato, desempeño laboral, motivos del retiro, desarrollo de relaciones interpersonales y nombre de quien verifica (**Anexo 3**).
- **Matriz Agenda Medico FOSCAL:** Es una tabla de Excel, en la que se asignan a los candidatos a examen físico laboral, en este Excel según los horarios establecidos para la FOSCAL, se ingresa el nombre completo, cedula, cargo y área en la que va a laborar (**Anexo 4**).
- **Matriz Personal Evaluado:** Se realiza un documento de Excel, en la que se sistematiza la información de las personas que participaron en el proceso de selección en las diferentes áreas de la clínica Foscal y fueron descartadas de dicho proceso, en la

tabla se diligencia con la fecha del día de la entrevista, numero de cedula, nombre del participante, cargo y área al que aplica, correo electrónico, numero de celular y el motivo por el que fue descartado (**Anexo 5**).

- **Computador:** Medio tecnológico por el cual se ingresa al correo institucional y se realizan las funciones y actividades estipuladas.
- **Celular:** Dispositivo móvil para la comunicación con el personal para la asignación de entrevistas, pruebas psicotécnicas, verificación de referencias, etc.

Procedimiento

El procedimiento que se realizó para el cumplimiento del objetivo principal planteado, consta de dos fases:

1. Reclutamiento del personal: Procedimiento orientado a informar mediante canales establecidos a aspirantes o interesados a un cargo vacante en la Clínica Foscal. El reclutamiento se da a través de dos fuentes: interno y externo.

1.1. Reclutamiento interno: Proceso de captación de personal vinculado a la institución, esta promoción interna puede darse como: transferencia de personal, ascenso personal, transferencia con ascenso de personal.

1.2. Reclutamiento Externo: Proceso de captación de personal no vinculado a la organización, para llevar a cabo dicho reclutamiento la Clínica Foscal utiliza los siguientes medios: Agencia de empleo como computrabajo, Aprendices SENA, redes sociales como Facebook y Bases de datos de la Clínica Foscal.

2. Selección de personal: Proceso mediante el cual se eligen a los candidatos más cualificados para el desempeño de un cargo. Este proceso se desarrolla mediante 5 pasos:

2.1. Una vez clasificadas y organizadas las hojas de vida, se realiza un análisis de las hojas de vida de los aspirantes, como su nivel de formación, experiencia, etc. Seguidamente, se comunica por medio de una llamada telefónica para que participen del proceso de selección, mediante dicha llamada se verifica el cumplimiento de requisitos de vacunación según el cargo vacante y se asigna a la entrevista mediante la plataforma de google meet.

2.2. Posteriormente, el psicólogo realiza la aplicación de la evaluación de conocimiento pertinente para cada cargo, algunos cargos omiten este paso ya que no existe dicha evaluación, seguido a esto, en compañía del coordinador o jefe de área desarrollan la entrevista en donde analizará la presentación, conocimientos, habilidades del aspirante y se informará sobre las condiciones del cargo. Mediante la entrevista se preseleccionará los candidatos para el cargo, si el aspirante no es seleccionado se le comunicará por medio de un correo y se le agradecerá por su participación.

2.3. Por otro lado, a los candidatos preseleccionados se comunican mediante una llamada, se les asigna las pruebas psicotécnicas mediante la plataforma virtual Impact PSY, y se dará paso a la verificación laboral.

2.4. Si los resultados de las pruebas psicotécnicas son favorables al igual que la verificación de referencia, se acordará la programación de un examen físico laboral, con el fin conocer si el candidato posee las capacidades físicas para ejercer su labor sin

ninguna consecuencia negativa, se confirma la cita por medio del correo electrónico y se adjunta los requisitos de vinculación.

2.5. Para finalizar el proceso, si el candidato es apto, desde el área de contratos se comunica con el aspirante y coordinan una cita para la entrega de todos los documentos y se ejecuta el proceso de ingreso.

Resultados

A partir del Departamento de Gestión del Talento Humano se llevaron a cabo una serie de actividades específicamente relacionadas con el apoyo en el proceso de selección de personal para la clínica Foscá, en los cuales se ha elegido al personal más idóneo para ocupar los cargos. A continuación, en la tabla 1, se evidencia en relación al mes, el total de personal seleccionado, los aspirantes que no continuaron en el proceso, debido a que no aprobaron todos los filtros o abandonaron el proceso, y el total de participantes del proceso de selección

Tabla 1. *Cantidad de personas que participaron del proceso de selección*

Mes	Personal seleccionado	Candidatos no aprobados	Candidatos abandonaron	Total participantes
Septiembre	10	37	1	48
Octubre	35	70	5	110
Noviembre	30	55	7	92
Diciembre	35	70	3	108
Enero	13	38	3	54
Total	123	270	19	412

En la tabla 1, se puede identificar que, en relación del proceso del mes de septiembre en el que se apoyó la mitad de este, al igual que el mes de enero, el número de candidatos presentados es menor, sin embargo, se evidencia que el número de personas que abandonaron el proceso en el mes de enero es mayor en comparación con los del mes de septiembre. En cuanto al mes de

octubre, se puede observar que el total de participantes es mayor y el número de procesos abandonados es menor, en comparación del mes de noviembre. Por último, en el mes de diciembre se puede evidenciar que el número de personas que ingresaron a la organización aumento en comparación del mes pasado, con un total de 35 personas y así mismo que el número de abandonos de procesos disminuyó.

A continuación, en las siguientes tablas, se presenta el numero las personas seleccionadas por cada mes según el sexo y los diferentes cargos disponibles de la clínica Foscal.

Tabla 2. *Personal seleccionado – Septiembre*

Cargo	Femenino	Masculino	Total
Auxiliar de tesorería	1		1
Agente call center	1		1
Auxiliar de enfermería	3	1	4
Técnico administración de salud	1		1
Técnico en recursos humanos (Aprendiz Sena)	1		1
Técnico en enfermería (Aprendiz Sena)	1		1
Técnico en asistencia administrativa (Aprendiz Sena)	1		1
Total	9	1	10

En la tabla 2 se evidencia que, en el mes de septiembre, el número de mayor número de personas seleccionadas fueron del cargo de auxiliar de enfermería. Asimismo, se puede identificar que, en cuanto al género predomina el femenino.

Tabla 3. *Personal seleccionado – Octubre*

Cargo	Femenino	Masculino	Total
Médico general	7	1	8
Auxiliar de enfermería	4	1	5
Técnico administración de salud	2	1	3
Regente de farmacia	2		2
Enfermero profesional	1		1
Auxiliar de farmacia	1		1
Agente call center	2		2
Auxiliar de mantenimiento		1	1
Auxiliar de óptica	1		1
Secretaria de dirección	2		2
Auxiliar de envíos		1	1
Técnico en servicios farmacéticos (Aprendiz Sena)	5		5
Técnico en asistencia administrativa (Aprendiz Sena)	2	1	3
Total	29	6	35

En el mes de octubre, se muestra en la tabla 3 que, los cargos con mayor número de personas seleccionadas son médico generales con 8 candidatos, seguido de aprendices sena, auxiliar de enfermería con 5 y por último técnico administración de salud.

Tabla 4. *Personal seleccionado – Noviembre*

Cargo	Femenino	Masculino	Total
Auxiliar de enfermería	6		6
Médico general	2	1	3
Secretaria ejecutiva	1		1
Regente de farmacia	1		1
Auxiliar de farmacia	2	1	3
Liquidador		1	1
Enfermero profesional	4		4
Médico internista	1		1
Técnico administración de salud	3		3
Administrador de negocios		1	1
Técnico en sistemas (Aprendiz Sena)		2	2
Tecnólogo en mantenimiento de equipo biomédico (Aprendiz Sena)	1		1
Técnico en asistencia administrativa (Aprendiz Sena)	2		2
Técnico en recurso humano (Aprendiz Sena)	1		1
Total	24	6	30

En cuanto al mes de noviembre, tabla 4, se observa que los cargo con mayores candidatos seleccionados son auxiliares de farmacia, aprendices sena y por ultimo enfermeros profesionales, igualmente se evidencia que el género predominante es el femenino.

Tabla 5. *Personal seleccionado – Diciembre*

Cargo	Femenino	Masculino	Total
Auxiliar de enfermería	11		11
Médico general	5	1	6
Auxiliar de farmacia	1		1
Enfermero profesional	2	3	5
Auxiliar de óptica	1		1
Agente call center	2		2
Liquidador	1		1
Revisor de cuentas	1		1
Psicóloga clínica	1		1
Regente de farmacia	1		1
Técnico en contabilización operaciones comerciales, financieras (Aprendiz Sena)	1	1	2
Técnico en asistencia administrativa (Aprendiz Sena)	2	1	3
Total	29	6	35

En la tabla 5, en el mes de diciembre se muestra un número alto del personal que ingresó a la organización del cargo de auxiliar de enfermería, médico general y enfermero profesional. De este último, se observa que en cuanto al género sobresalió el masculino.

Tabla 6. *Personal seleccionado – Enero*

Cargo	Femenino	Masculino	Total
Médico general	3		3
Psicóloga organizacional	1		1
Auxiliar de enfermería	2	1	3
Agente call center	1		1
Auxiliar de farmacia	1		1
Técnico en asistencia contable (Aprendiz Sena)	1		1
Técnico en asistencia administrativa (Aprendiz Sena)	2		2
Técnico en sistemas (Aprendiz Sena)		1	1
Total	11	2	13

Por último, en relación del mes de enero, se identifica en la tabla 6 que, los cargos con mayor número de personas seleccionadas fueron aprendices sena, seguido de médico general y auxiliar de enfermería.

Tabla 7. *Asignación de pruebas y verificación de referencias*

Mes	Asignación de pruebas	Verificación de
	psicotécnicas	referencias
Septiembre	19	4
Octubre	63	35
Noviembre	53	38
Diciembre	56	41

Enero	18	12
Total	209	130

Finalmente, en cuanto a la actividad de asignación de pruebas psicométricas, se puede observar en la tabla 7 que, para la primera actividad el mes con mayor número de asignaciones es el de octubre seguido de diciembre; y para la labor de verificación de referencia el mes con mayor número es el de noviembre.

Discusión

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se dedica a la fundamentación, elaboración y gestión de los diversos procesos que permitan una alta eficiencia en las empresas u organizaciones (Enciso & Perilla, 2004), es decir indaga el comportamiento humano en el ámbito laboral, implementan proceso de selección, capacitación y promoción de personal, conocen y fomentan la satisfacción de los empleados, entre otra actividades con el fin de lograr mayor competitividad y eficacia en las organizaciones. En este sentido, el proceso de selección de personal es uno de los pilares fundamentales de esta disciplina debido a que escoge y clasifica los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de las empresas (Naranjo, 2012).

El proceso de selección de personal implica llevar a cabo una secuencia de etapas, flexibles al cambio a ajuste, como la revisión o análisis de los perfiles, que permite recopilar información sobre la descripción del cargo, reclutamiento, con el fin de publicar y elegir a los perfiles más cercanos, evaluación, en la cual se implementan psicotécnicas, entrevistas, entre otras, la verificación de datos, la cual permite la observación de relaciones laborales y personales, y por último la contratación e inducción (Atalaya, 2011).

Por otra parte, según Benavides (2017) ha sido de gran importancia el impacto de las nuevas tecnologías para el proceso de selección de personal permitiendo el que desarrollo de este sea más práctico, fácil y eficiente, a través de la creación de softwares especializados con el fin de reclutar, seleccionar y analizar el personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la Fundación Oftalmológica de Santander Carlos Ardila Lulle, se implementan dichas etapas como parte fundamental del proceso de selección de personal por competencias, de manera que, se lleva a cabo el proceso de reclutamiento en el que se observa y clasifica si cumple con los requisitos del perfil; se aplica una entrevista y pruebas de

conocimiento y psicotécnicas con el fin de identificar sus habilidades, competencias y capacidades y finalmente se realiza la etapa de contratación e inducción. Asimismo, se hace uso del internet, avances tecnológicos y plataformas especializadas las cuales permiten mayor objetividad, eficacia, y agilidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

De acuerdo con Álvarez et al (2004), los psicólogos organizacionales poseen una serie de habilidades, capacidades y competencias que facilitan el ejercicio de su profesión y aumentan la eficiencia del proceso. Algunas de estas son: generación de confianza, adaptabilidad, análisis de problemas, compromiso, organización, trabajo en equipo, habilidades comunicativas, interpretación de pruebas, entre otras.

En el desarrollo del servicio social, se puede evidenciar que estas competencias son fundamentales para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal, considerando que permite establecer una comunicación empática, respetuosa y con un ambiente de confianza y claridad del proceso, y así brindar procesos eficientes y bienestar para la organización y candidatos a un cargo en especial.

Conclusiones y sugerencias

Durante el proceso de servicio social se concluye que, se logró cumplir con los objetivos y actividades propuestos inicialmente, así mismo, el trabajo desarrollado en la institución permitió la adquisición de competencias propias de un psicólogo en el campo organizacional y conocimiento en psicología organizacional específicamente, sobre el proceso de selección de personal, verificación de referencias, manejo de plataformas y base de datos, entre otros. Por otro lado, es importante destacar las ventajas del uso de las nuevas tendencias tecnológicas en el proceso de reclutamiento y selección, debido a que permite que sea mucho más rápido, objetivo y reduce costos. Por último, el rol del psicólogo en el campo organizacional es de suma importancia debido a que es el personal más idóneo para realizar un proceso de selección y aplicación pruebas de conocimientos y psicotécnicas y de esta manera garantizar la eficiencia del proceso, cabe agregar que la labor del psicólogo organizacional no solo se centra en el empleado, sino en el ser humano, familia y su entorno, buscando brindar bienestar y motivación en ellos.

Por otro lado, se sugiere que:

El departamento de talento humano tenga comunicación con instituciones educativas con el fin de obtener hojas de vida de egresados o personal interesado según la vacante disponible.

Analizar el nivel de rotación debido a que es alto en algunas áreas, por ello es importante que el departamento de talento humano evalué cada caso y tome medidas sobre esto.

En los procesos de práctica se integre al estudiante o pasante a las entrevistas y otros procesos puesto que son de mayor importancia y aportan al conocimiento.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, J. (2017). *La gestión de talento humano, elemento clave en el desempeño del personal de la empresa*. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSimijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Alles, M. (2007). *Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Alles, M. (2012). *Social media y recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Álvarez E., Gómez, O. & Ratto, P. (2004). Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral / organizacional, en una universidad privada. *Pharos Arte Ciencia y Tecnología*, 11 (1), 113-133. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=208/20811109>
- Atalaya, M. (2011). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en Psicología*, 2 (4). Recuperado de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2057/revista_de_investigacion_en_psicolog%c3%ada10v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apraez, K. (2016). Rediseño e implementación del proceso de selección de personal en Gestión Humana de la Universidad Mariana. *Boletín Informativo CEI*, 3(1), 24-28. Recuperado de: <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/919/844>
- Arana, J., Meilán, J. & Pérez, E. (2006). El concepto de psicología. Entre la diversidad conceptual y la conveniencia de unificación. Apreciaciones desde la epistemología. *Revista Intercontinental de Psicología y educación*, 8(1), 111-142. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/802/80280107.pdf>

- Blasco, R. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2),141-167. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317999003>
- Benavides, J. (2017). Las herramientas tecnológicas y su contribución en los procesos de selección del talento humano. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co>
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE EDICIONES.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Clínica Foscal. (s, f). *Historia*. Recuperado de: <http://www.foscal.com.co/institucion/historia/>
- Enciso, E. & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11),5-22. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79801102>
- Galián, M. (2018). *Nuevas tendencias en los procesos de reclutamiento y selección de personal*. (Trabajo de grado). Recuperado de: <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/7907/1/TFG-%20GALIAN%20JIMENEZ%2c%20MARIA.pdf>
- Hernández, B. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15 (31) 173-186. Recuperado de: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1014/Semestre_Economico_90.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Hernandez, L., Liquidano, M. & Silva, M. (2014). Reclutamiento y selección a través de las redes sociales Facebook y LinkedIn:(análisis preliminar). *Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía*, 18(38), 37-61. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6025686>
- Irigoin, M. & Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR.
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83–114. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Restrepo de O, L., Ladino, A. & Orozco, D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización. *Scientia Et Technica*, 2(39). <https://doi.org/10.22517/23447214.3231>
- Romero, J. (2017). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal* (tesis de grado). Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Rojas, J. & Casals, M. (2006). *La relación entre competencias y performance, un punto de partida en el desarrollo de las prestaciones*. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/124929/doc39.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sainz, T. (2018). *Cómo reclutan las empresas a sus empleados: nuevas técnicas de selección de personal*. (Trabajo de grado). Recuperado de: <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/14534>

- Salinas, J. & Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1(3), 26-43. Recuperado de: <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Ting, J. & Déniz, M. (2007). La selección del personal como un proceso ético y eficiente: el caso de la entrevista personal. Recuperado de: <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/58297/1/DialnetLaSeleccionDelPersonalComoUnProcesoEticoYEficiente-2234959.pdf>
- Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez, B. & Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 7(11), 409-425. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863351>
- Pérez, M. (2014). Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. *Aglala*, 5(1), 107-125. <https://doi.org/10.22519/22157360.703>
- Pico, R. & Pullutasig, F. (2020). *Tendencias digitales en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua*. (Trabajo de grado). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31815/1/624%20OE.pdf>
- Universidad Esan. (2020). *Reclutamiento online: ¿Cómo seleccionar al mejor talento durante la pandemia?* Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/06/reclutamiento-online-como-seleccionar-al-mejor-talento-durante-la-pandemia/>
- Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. Riobamba: *Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. Instituto de Investigaciones.

Vélez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>

Vidal, C., López, L., Rojas, J. & Castro, M. (2017). Desarrollo de Sistema Web de Reclutamiento y Selección y de Directivos por Competencias mediante PHP CodeIgniter 3.0. *Información tecnológica*, 28(2), 203-212. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642017000200021&script=sci_arttext

Anexos

Anexo 1. Base de datos de la clínica Foscal

Gracias Por Postularse Finalizar ahora Configuración de respuestas automáticas

From	Subject	Time
lucia27bautista	Aceptado: ENTREVISTA - ADRIANA LUCIA GOMEZ BAUTISTA vie 29 de ene de 2021 2pm - 2:3...	12:36
marcos escorcia	medico Intensivista - Señores Foscal envío mi hoja de vida con el fin de ser tomada en cuenta p...	12:32
Yelitza Ortega	HOJA DE VIDA - Buenos días envío mi hoja de vida, estoy disponible para cualquier cargo y con ...	11:55
LEIDY KATERINE ROBA.	AUXILIAR EMFERMERIA Hoja de vida. Leidy Katherine Robayo Morales Aux. de Enfermería - Bue...	11:39
Margarita Peña Puen.	Invitación actualizada: ENTREVISTA MEDICO INTERNISTA vie 29 de ene de 2021 2:30pm - 3pm ...	11:26
erika montes	(sin asunto)	11:18
Tatiana Jáimes	AUXILIAR CONTABLE AUXILIAR EMFERMERIA HOJA DE VIDA- AUXILIAR DE ENFERMERIA	11:10
Comunicaciones FÓSCA.	COMUNICACIONES Información FOSCAL: Jornada Nacional de Vacunación - Sábado 30 de enero -	11:00
Margarita Peña Puen.	Invitación: ENTREVISTA MEDICO INTERNISTA jue 28 de ene de 2021 2:30pm - 3pm (COT) (Empl...	10:36
sergio fernando gil.	MEDICO GENERAL Hoja de vida - Buen día cordial saludo. Envío hoja de vida para el cargo de au...	10:21
Fernanda Carvajal	HOJA DE VIDA SERVICIO AL CLIENTE.	10:16
Diana	MEDICO GENERAL HOJA DE VIDA - Buenos días, Mi nombre es Diana Amarillo Castro, Fonoaudi...	10:11
SILVIA LORENA FLORE.	HOJA DE VIDA - Forwarded message ----- De: SILVIA LORENA FLOREZ DAZA (vía Googl...	10:08
paola suarez garcia	Información de proceso de selección - Buenos días En días pasados envíe una hoja de vida par...	9:55
jhuilit1997	Aceptado: ENTREVISTA - JHULIZA TARAZONA LEAL vie 29 de ene de 2021 10:30am - 11am (CO...	9:51
MARIA CAMILA FUENTE.	(sin asunto) - Confirмо recibido ☺, muy buenos días Declinación de Responsabilidades: Los se...	9:30
Lis Santamaría	AUXILIAR EMFERMERIA Hospitalizacion o consulta externa	9:26
LIZBETH RIVERA AMAYA	EVALUACIÓN PSICOLÓGICA - Buenos días, acabo de presentar la prueba psicológica que fue so...	9:26

Anexo 2. Plataforma de pruebas psicotécnicas Impact Psy

FOSCAL | Tutoriales | Pines | Tarifas | Privilegios | Bienvenido, Administrador

Menú principal | Home

Usuarios > Crear usuarios > Individualmente

CREAR USUARIOS

INSTRUCCIONES

Esta pantalla le permite: Crear un usuario.

Si coloca el email, el sistema enviará un correo electrónico automático al evaluado con el usuario, la contraseña y las instrucciones.

Cédula	
Nombre	
Apellidos	
email (opcional)	
Género	▼
Con video (opcional)	▼
Cargo (opcional)	▼
Nivel de cargo (opcional)	▼
Motivo Evaluación (opcional)	▼
Perfil	▼

CREAR USUARIO

Powered by impact-psy s.a.s. Colombia - Copyright © 2008-2015-2016-2017-2019 Phone: (+57) 300-2654929 **IMPACT PSY** | Test *OnLine

Anexo 3. Formato de verificación de referencias laborales



VERIFICACION DE REFERENCIAS

DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
Nombre del Participante:		Cargo al cual aspira:
REFERENCIA LABORAL		
Fecha: 03/12/2020	Empresa:	Teléfono :
Cargo Desempeñado por el aspirante:		Tiempo Laborado en la Institución:
Nombre Funcionario que confirma datos:		Cargo:
<p>Desempeño Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivo del Retiro: • DESARROLLO DE RELACIONES INTERPERSONALES: <p>Verificó:</p>		
REFERENCIA LABORAL		
Fecha:	Empresa:	Teléfono:
Cargo Desempeñado por el aspirante:		Tiempo Laborado en la Institución:
Nombre Funcionario que confirma datos:		Cargo:
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Laboral: • Motivo del Retiro: • Desarrollo de Relaciones Interpersonales: <p>Verificó:</p>		

Anexo 4. Matriz Agenda Medico FOSCAL

AGENDA MD LB FOSCAL Y FOSCAL INTER 2018-2020.xlsx

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Complementos Ayuda La última modificación la ha realizado Leyl...

DIA DE LA SEMANA																		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	OB	
1	DIA DE LA SEMANA	FECHA	HORA	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	EMPRESA	CARGO	AREA	PREINGRESO	EGRESO	CAMBIO DE CARGO	EMOPP	REINT LABORAL	SEG	EJECUTADA	CONCEPTO DE APTITUD LABORAL	OB	
2	LUNES	4/01/2021	7:00 a.m	VALDIVISO MARQUEZ JANETHE	63339438	FOSCAL	AUXILIAR DE ENFERMERIA (GESTORIA)	HOSPITALIZACION PISO 8 CAL					X		NO	SE REPROGRAMA POR QUE TERMINA INCAPACIDAD MAÑANA	ENFE	
3	LUNES	4/01/2021	7:30 a.m	BLANCO FLOREZ KAREN DAYANA	1088803957	FOSCAL	RESIDENTE DE FARMACIA	FARMACIA HOSPITALARIA	X						SI	APTO PARA EL CARGO QUE ASPIRA		
4	LUNES	4/01/2021	8:00 a.m	PEÑA PUEBLES MARIA MARGARITA	52259028	FOSCAL	COORDINADORA DE SELECCION	DIVISION ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO	X									
5	LUNES	4/01/2021	8:30 am	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
6	LUNES	4/01/2021	9:00 am	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
7	LUNES	4/01/2021	9:30 am	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
8	LUNES	4/01/2021	10:00 am	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
9	LUNES	4/01/2021	10:30 am	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
10	LUNES	4/01/2021	11:00 am	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
11	LUNES	4/01/2021	11:30 a.m	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
12	LUNES	4/01/2021	2:00 p.m	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
13	LUNES	4/01/2021	2:30 p.m	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
14	LUNES	4/01/2021	03:00 pm	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
15	LUNES	4/01/2021	03:30 pm	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
16	LUNES	4/01/2021	04:00 pm	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
17	LUNES	4/01/2021	04:30 pm	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
18	LUNES	4/01/2021	05:00 pm	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												
19	LUNES	4/01/2021	05:30 pm	TRABAJO ADMINISTRATIVO		FOSCAL												

AGENDA 2021 F-FI AGENDA FY FI 2020 AGENDA FY FI 2019 AGENDA FY FI 2018

Anexo 5. Matriz Personal Evaluado

PERSONAL EVALUADO

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Complementos Ayuda Última modificación hace unos segundos

PERSONAL EVALUADO											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	FECHA DE ENVIO DE CORREO	INGRESÓ	FECHA DE ENTREVISTA	NOMBRE DEL CANDIDATO	CEDULA	TELEFONOS	PROFESION	CARGO AL QUE SE POSTULA	CORREO ELECTRONICO	PRUEBAS DE CONOCIMIENTO	ENTREVISTA
10	13/01/2021	NO	12/01/2021	MARISOL POLO RODRIGUEZ			MEDICO GENERAL	MEDICO CONSULTA EXTERNA	nicollemayra@hotmail.com		X
11	EN PROCESO		12/01/2021	LILIANA CRISTINA DIAZ CRUZ			MEDICO GENERAL	MEDICO CONSULTA EXTERNA	lilodiaz1801.ld@gmail.com	X	X
12	14/01/2021	NO	13/01/2021	LINA YECHENZIA GOMEZ VELASCO			AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	lyegove@hotmail.com		X
13	14/01/2021	NO	13/01/2021	ANGIE PAOLA CHAPARRO CARDEÑO			AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	angiepaola111699@gmail.com		X
14	EN PROCESO		13/01/2021	DEIVY RODRIGO ORTIZ SOTO			AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	Deivortiz1@gmail.com	X	X
15	14/01/2021	NO	13/01/2021	DORIS JOHANA RODAS MARQUIENS			AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	dorisjohanna-90@hotmail.com		X
16	EN PROCESO		13/01/2021	SERGIO JAIR ROMERO CÁCERES			AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	sergiorc214@gmail.com	X	X
17	15/01/2021	NO	14/01/2021	LAURA KATHERINE GARCÍA DÍAZ	1098782096	317 224 7371	AGENTE CALL CENTER	AGENTE CALL CENTER	laury1867@hotmail.com		X
18	15/01/2021	NO	14/01/2021	DIANA PAOLA PINZON MEDINA	1004815019	3166226155	AGENTE CALL CENTER	AGENTE CALL CENTER	dianapinzon212@gmail.com		X
19	15/01/2021	NO	14/01/2021	ANGIE JULIETH CACUA DURAN	1007790587	3016379681	AGENTE CALL CENTER	AGENTE CALL CENTER	cauaeangie@gmail.com		X
20	EN PROCESO		14/01/2021	BEISY LIZETH SILVA BUENO		3227 147391	AGENTE CALL CENTER	AGENTE CALL CENTER	beisylizeth0423@hotmail.com		X
21	15/01/2021	NO	14/01/2021	YESICA FERNANDA ARAQUE QUIJANO	1193218393	3168740718	AGENTE CALL CENTER	AGENTE CALL CENTER	yesica.quijano.30@gmail.com		X
22	EN PROCESO		14/01/2021	SILVIA JULIANA ROJAS PICON	83559414	3185351108	AUXILIAR DE OPTICA	AUXILIAR DE OPTICA	siljuropcion@gmail.com		X
23	15/01/2021	NO	14/01/2021	LAURA ESTEFANIA BARÓN CUEVAS		3016996790-	AUXILIAR DE OPTICA	AUXILIAR DE OPTICA	estefbc5@gmail.com		X
24			15/01/2021	DAMARIS CALDERON SOTO	63.452.251	6587482-3154037	AUXILIAR DE FARMACIA	AUXILIAR DE FARMACIA	damecalderon19@gmail.com		X
25	15/01/2021	NO	15/01/2021	SANDRA MILENA BUITRAGO SOLANO	28.083.700	3163401421	AUXILIAR DE FARMACIA	AUXILIAR DE FARMACIA	buitragosolenandra@gmail.com		X
26	08/01/2021		06/01/2021	MENDOZA ALDANA LEHILY JULIET	1098791098	3166201334	AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	MENDOZALEHILY1@gmail.com		X
27	08/01/2021		07/01/2021	RODRIGUEZ GARCIA EDY JOHANA	27721498	3144701000	AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	JOHANITAROGAR@gmail.com		X
28	08/01/2021		07/01/2021	MELO MORENO YUDY LORENA	1098741175	3163110428	AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	YLORE16@gmail.com		X
29	08/01/2021		07/01/2021	CABALLERO JIMENEZ GUILLERMO ANDRES	1095020133	3219385289	AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	ANDRES_CABALLERO0529@gmail.com	X	X
30	08/01/2021		08/01/2021	MORENO PINZON GABRIEL EDUARDO	1098738897	3223042370	ENFERMERO PROFESIONAL	ENFERMERO PROFESIONAL	EDUANOAGA92@gmail.com	X	X
31	06/01/2021	NO	08/01/2021	ALBA STEFANIA ANAYA GONZALEZ			AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	anayasthefnias@gmail.com		X
32	INGRESO		08/01/2021	Angélica Yadira Jurado Pabón			AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	ayjurado53@misena.edu.co	X	X
33	EN PROCESO		14/01/2021	SIRLEY TATIANA JEREZ MARTINEZ			AGENTE CALL CENTER	AGENTE CALL CENTER	tatianajerez.14@gmail.com	X	X
34	EN PROCESO		15/01/2021	Karen Verónica Sandoval Rico			AUXILIAR DE FARMACIA	AUXILIAR DE FARMACIA	ricokaren71@gmail.com	X	X
35	19/01/2021	NO	15/01/2021	YENI MARTINEZ MARTINEZ			AUXILIAR DE FARMACIA	AUXILIAR DE FARMACIA	matachos1254@hotmail.com		X
36	EN PROCESO		15/01/2021	KETHY VÁSQUEZ RUEDAS			QUIMICO FARMACEUTICO	QUIMICO FARMACEUTICO	kethyvasquezr@gmail.com	X	X

M2021 2020 2015 AL 2019 Pruebas de conocimiento aplicadas 2018 Plan de trabajo