

PROPUESTA DE AJUSTE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA EMPRESA DE  
RECURSOS HUMANOS ADECCO SUCURSAL BUCARAMANGA.

Laura Camila Acuña Delgado



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2018.

PROPUESTA DE AJUSTE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA EMPRESA DE  
RECURSOS HUMANOS ADECCO SUCURSAL BUCARAMANGA.

Laura Camila Acuña Delgado

Proyecto de grado

En modalidad de pasantía para obtener el título de Psicóloga

Director del proyecto

Ps. Raúl Jaimes Hernández

Docente



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2018.

**TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Página</b>
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Justificación</b> .....	8
<b>Descripción de la institución</b> .....	9
<b>Objetivos</b> .....	11
<b>Marco conceptual</b> .....	12
<b>Metodología</b> .....	15
Población .....	15
Instrumentos .....	16
Procedimiento.....	18
<b>Resultados</b> .....	20
<b>Discusión</b> .....	36
<b>Conclusiones</b> .....	38
<b>Recomendaciones</b> .....	40
<b>Referencias</b> .....	41
<b>Anexos</b> .....	42

## AGRADECIMIENTOS.

*En primer lugar, quiero agradecer a Dios, quien me acompañó y permitió culminar con satisfacción esta meta tan importante para mí y mi familia.*

*A mi familia, quienes son lo más importante, mi apoyo, guía y ejemplo, en donde gracias a los valores de su crianza pude dejar huella en las prácticas realizadas. Gracias a mis padres Hernán Acuña y Herly Delgado por cada esfuerzo y sacrificio que realizaron para lograr juntos este título tan anhelado. A mis hermanos Andrés Acuña, Julián Acuña y Nicol Acuña, quienes son parte de mi apoyo y acompañamiento en este camino.*

*Además, quiero agradecer a la Universidad Pontificia Bolivariana quienes me brindaron los mejores profesionales y seres humanos, en donde encontré a mi supervisor Raúl Jaimes Hernández y docentes Lina Méndez, Johanna Balaguera, Claudia Rico, Magda Acevedo, Ana Fernanda Uribe, Claudia Bueno, Silvia Bothelo, Diana Gómez, entre otros docentes, que con sus conocimientos y habilidades me brindaron el mejor aprendizaje para desempeñarme profesional y exitosamente en mis labores.*

*Finalmente, quiero agradecer enormemente a la multinacional Adecco Group, por confiar en mí y darme la oportunidad de realizar mi práctica en su organización, en donde aprendí grandes tareas y pude poner en acción mis conocimientos, habilidades y capacidades. Gracias al equipo de trabajo, quienes laboramos en conjunto para conseguir nuestros objetivos, ya que, sin el trabajo de cada uno, sería más difícil la llegada al logro. En especial quiero brindar mis agradecimientos a mi jefe directo Magda Peñaloza, quien fue una verdadera líder en mi camino, quien me enseñó desde las cosas más mínimas hasta las más importantes como profesional y persona. Siempre estaré agradecida con ellos por esta experiencia tan importante para mí.*

**RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO**

**TITULO:** PROPUESTA DE AJUSTE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA EMPRESA DE RECURSOS HUMANOS ADECCO SUCURSAL BUCARAMANGA.

**AUTOR(ES):** Laura Camila Acuña Delgado

**PROGRAMA:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** Raúl Jaimes Hernández

**RESUMEN**

El presente trabajo de grado, producto de la pasantía realizada en la empresa Adecco Group durante 6 meses, se direcciona como objetivo principal implementar un sistema de información, que permita registrar datos de manera organizada de la población en busca de empleo, agilizando y favoreciendo la fase de reclutamiento en el proceso de selección además de brindar apoyo de los procesos de selección de personal en la sucursal Bucaramanga con el fin de identificar los candidatos más idóneos para los cargos vacantes. Todo esto con el objetivo de llevar a cabo un proceso eficiente y eficaz. Para el desarrollo de dicho objetivo se implementaron los siguientes objetivos específicos: 1. Diseñar un sistema de información que permita el registro y administración en los datos de los solicitantes de empleo. 2. Priorizar la gestión en los procesos de los candidatos registrados en la base de datos. 3. Agilizar la fase de reclutamiento dando uso al sistema de información. Dentro de los resultados el principal objetivo logrado se basó en el desarrollo del instrumento base de datos por medio del programa Microsoft Excel, en donde se logró el ingreso de 100 usuarios con información sociodemográfica, académica y laboral para futuros procesos de reclutamiento. Además, se presenta los ingresos mensuales de los candidatos seleccionados de cada cargo y actividades implementadas para estos procesos. De este trabajo se concluye que es de gran importancia implementar el instrumento diseñado de base de datos, en donde las personas que se acercan a la organización en busca de un empleo y/o cargo, tengan prioridad siendo registrados en dicho instrumento, facilitando la participación en las vacantes disponibles en donde también se beneficie la organización, agilizando el proceso de reclutamiento.

**PALABRAS CLAVE:**

Base de Datos, reclutamiento, selección de personal y candidatos.

**V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**

**GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE**

**TITLE:** PROPOSAL OF ADJUSTMENT IN THE SELECTION PROCESS AT THE HUMAN RESOURCES BRANCH OFFICE ADECCO BUCARAMANGA

**AUTHOR(S):** Laura Camila Acuña Delgado

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** Raúl Jaimes Hernández

**ABSTRACT**

The present work of degree, product of the internship carried out in the company Adecco Group during the last 6 months is directed to the main objective of implementing an information system, which allows to register data of organized form of the population in search of employment, speeding up and favoring the recruitment phase in the selection process as well as providing support for the staff picking processes at the Bucaramanga branch office in order to identify the most suitable candidates for the vacant positions. All this with the aim of carrying out an efficient and effective process. To develop this objective, the following specific objectives were implemented: 1. Design an information system that allows the registration and administration of the data of job seekers. 2. Prioritize the management in the processes of the candidates registered in the database. 3. Speed up the recruitment phase by using the information system. Within the results, the main objective was achieved in the development of the database instrument through the Microsoft Excel program, where 100 users with sociodemographic, academic and work information for future recruitment processes were obtained. Plus, it presents the monthly income of the selected candidates for each position and activities implemented for these processes. From this work it is concluded that it is very important to implement the database designed instrument, where people who approach the organization in search of a job and / or position, have priority being registered in said instrument, facilitating the participation in the vacancies available where the organization also benefits, speeding up the recruitment process.

**KEYWORDS:**

Database, staff pick, recruitment and candidates.

**V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK**

## INTRODUCCIÓN

A continuación, se evidencia el proceso que se llevó a cabo en la implementación de la pasantía dentro de la empresa de recursos humanos, el cual se realizó con el objetivo de apoyar los procesos de selección de personal realizados dentro de la multinacional Adecco Group sucursal Bucaramanga, con el fin de seleccionar candidatos idóneos para los cargos solicitados por los clientes. Para cumplir dicho objetivo propuesto anteriormente se establecieron como objetivos, apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal, diseñar una herramienta como base de datos que permita el registro y administración de los datos de los solicitantes de empleo, priorizar la gestión en los procesos de los candidatos registrados y Agilizar la fase de reclutamiento dando uso al sistema de información.

Como producto final de la propuesta, se presentan los resultados y análisis del trabajo realizado, en donde se muestra la elaboración de las actividades aplicadas, personas seleccionadas durante los procesos de selección, así como el instrumento de base de datos en donde se logró el registro de los usuarios para futuras vacantes; en ella se pueden evidenciar tanto datos personales, académicos y laborales, permitiendo la filtración y especificación del perfil.

De esta manera el apoyo que se realizó durante los procesos de selección establecidos fue de gran aporte tanto para la organización como para mi formación profesional y personal ya que se realizaron valiosas contribuciones en el área de talento humano y así mismo se logró adquirir la debida experiencia requerida para ejercer cada una de las temáticas y practicas establecidas en cada proceso.

## JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con Mamabu (2016) Las empresas están utilizando cada vez más las redes sociales para identificar, captar y reclutar a los candidatos que les interesan; esa tendencia irá en aumento. El reclutamiento es una fase importante en el proceso de selección y contratación de los empleados en una empresa. En este principio de siglo XXI, el reclutamiento a través de redes sociales es ya una realidad y al mismo tiempo un desafío para las empresas que están apostando por la incorporación de las tecnologías en sus prácticas habituales de gestión de recursos humanos.

Además, la localización de los candidatos se puede desarrollar en diferentes medios, una de ellas es dentro de la organización en donde se realiza mediante los habituales instrumentos de comunicación interior como circulares, anuncios, jefes inmediatos, recomendaciones etc. Sin embargo, se han evidenciado procedimientos más actuales, como bases de datos informatizados, donde se retiene información de diferentes usuarios, así como el Internet, ya que en ella se encuentran las plataformas donde el usuario tiene el primer contacto con la oferta laboral. Finalmente cabe resaltar que, previo a todo esto se requerirá haber realizado previamente un estudio de potencial de los recursos humanos con los que cuenta la organización, así como la capacidad y cobertura que puede llegar a tener este medio de reclutamiento. (Rosamaría, 2009).

Este proyecto se planteó de acuerdo a las necesidades primordiales de la organización, con el objetivo de fortalecer y favorecer el servicio e imagen de la empresa. Principalmente el servicio al cliente y atención a los usuarios, son factores en los que siempre se podrán trabajar para perfeccionar la atención, es por ello que el tema principal a trabajar es en una de las fases del proceso de selección. El reclutamiento es la etapa en donde se tiene contacto con los usuarios que están disponibles para ser candidatos a un cargo y/o vacante. Existen diferentes maneras de



reclutar; usualmente esta organización hace uso de plataformas digitales de empleo, allí los usuarios aplican de acuerdo al perfil y oferta característica que requiere el cliente; sin embargo, muchos usuarios acuden a las instalaciones para ofrecer su perfil, en donde se les brinda los correos directamente de las psicólogas de selección para el envío del currículum. En muchas ocasiones, estos correos quedan ignorados y/o perdidos, es por esto que esta propuesta es basada en la implementación de una base de datos en donde se pueda administrar información de contacto, estudio y experiencia de los candidatos, para así tener un acceso inmediato a la hora de reclutar; lo cual aceleraría el proceso y se daría prioridad a las personas que acuden a la organización con el fin de encontrar un empleo.

Finalmente, los resultados de este proyecto son un valor agregado para la empresa, ya que inicialmente se identificó esta necesidad de agilizar la fase de reclutamiento y tener en cuenta los usuarios que acuden a la organización, así como el registro de los mismos para futuros procesos de selección. Este instrumento es beneficioso tanto para la empresa en su proceso de reclutamiento, como para los usuarios que acuden a ella en la búsqueda de empleo. Además, al cubrir los cargos con el personal mencionado, se beneficiará la organización por la imagen que estos mismos expresarán hacia sus conocidos, así como la asistencia de otros para la participación de dichos procesos de selección.

### **DESCRIPCION DE LA INSTITUCIÓN**

Adecco Group es una consultora líder mundial en la gestión del talento humano con presencia en más de 60 países y más de 5000 oficinas, 32,000 colaboradores, 700,000 personas y 100,000 clientes a nivel mundial cada día; se labora implementando los valores corporativos en

el espíritu de equipo, orientación al cliente, emprendimiento, responsabilidad y principalmente pasión.

Se especializa en asesorar empresas líderes ofreciendo soluciones integrales en Servicio Temporal, Selección de personal y consultoría de Talento Humano. En Colombia, Adecco cuenta con 36 sucursales ubicadas en 11 ciudades, 725 colaboradores que dan servicio a más de 1500 empresas nacionales e internacionales.

“Los procesos de reclutamiento, evaluación y selección, están soportados bajo procesos y procedimientos con los más altos estándares de calidad y confiabilidad, llevados a cabo por expertos consultores especializados en cada una de las áreas, quienes garantizan a los clientes la conexión con los profesionales más competitivos del mercado”. Adecco (2017) Recuperado de <https://www.adecco.com.co/>

Principalmente, en el área de selección, se ofrecen los siguientes servicios:

Aplicación de pruebas	<p>Nuestros servicios de selección de personal incluyen:</p> <p><b>Selección Estándar:</b> Valora el nivel de 3 habilidades o competencias del candidato soportado con la aplicación de 2 pruebas.</p> <p><b>Selección Plus:</b> Determina el Ranking de los candidatos evaluando 5 habilidades o Competencias con aplicación de 3 pruebas y validación de Inglés.</p>
Visita domiciliaria	
Estudio de Confiabilidad	
Evaluación de personal	
Assessment Center	

Imagen 1. Servicios en selección de personal. Adecco (2017) Recuperado de <https://www.adecco.com.co/>

## Proceso

Nuestro Servicio de Selección de personal desarrolla un proceso técnico y profesional de selección que consiste en una serie de actividades desde la búsqueda de candidatos hasta la evaluación de los que se ajustan al perfil requerido por el cliente.



Imagen 2. Proceso en selección de personal. Adecco (2017) Recuperado de <https://www.adecco.com.co/>

### OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL:

Implementar una herramienta informática, que permita registrar datos de manera organizada de la población en busca de empleo, agilizando y favoreciendo la fase de reclutamiento en el proceso de selección.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diseñar una herramienta informática que permita el registro y administración en los datos de los solicitantes de empleo que acuden a la organización.
- Implementar la herramienta en los procesos de selección priorizando los candidatos registrados en la base de datos, para fortalecer la imagen de la organización.
- Optimizar la fase de reclutamiento dando uso al sistema de información que permita agilizar la entrega de candidatos a los clientes.

## MARCO CONCEPTUAL

Hoy en día existen diversas empresas especializadas en recursos humanos o más conocidas como “bolsas de empleo” que desarrollan como actividad principal la selección de personal. Estas, se encargan de realizar una tarea fundamental y compleja que favorece a otras organizaciones, brindando seguridad, compromiso y garantía, a la hora de contratar un candidato. Pero, ¿Qué es la selección de personal?

Según López (2010) es una actividad propia del área de recursos humanos y en la cual participan otros niveles de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Cuando se pretende contratar personas, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones que contratan, sino también para el nuevo colaborador.

En cuanto al orden, cada organización define dicho proceso, estableciendo diferentes pasos de acuerdo a sus necesidades, sin embargo, ya hay ciertas etapas generales establecidas que toda empresa debe incluir iniciando por la planificación, en donde se expresa la demanda por el cliente y mediante un contrato se formaliza la solicitud, convirtiéndose la organización en el intermediario entre el empleador y el candidato. Finalmente, el cliente, deberá ejecutar el perfil de la vacante para así conocer la misión del puesto de trabajo, las tareas y funciones a desempeñar, las responsabilidades a asumir y las características del ocupante del mismo (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2011).

Posterior a ello, la segunda etapa consiste en el reclutamiento; este concepto hace referencia al conjunto de procedimientos que tienen como fin atraer a candidatos potenciales cualificados,

que se adecuen al perfil solicitado por el cliente y tenga capacidades y habilidades para ocupar cargos dentro de la organización (Bretones y Rodríguez, citado en García et al, 2016). De acuerdo con López (2010), la palabra perfil se usa para designar aquellos rasgos particulares que caracterizan a una persona y le sirven para diferenciarse de otras. En este caso, la cuestión física tendrá poco o nada que ver ya para este sentido del término serán aquellas cuestiones que no se ven y que son invisibles a los ojos, las que determinen su perfil. En la definición del perfil de una persona, un aspecto que suele ser ampliamente estudiado y tenido en cuenta por las empresas a la hora de elegir el personal que integrará la misma, es generalmente considerar factores como: conocimientos generales, conocimientos técnicos, habilidades comunicativas, actitudes que ostentan y que cuadren con las que se piden para el puesto en cuestión.

En esta fase, se establecerán las fuentes a utilizar, ya sean internas, externas o ambas para la identificación, localización y atracción de candidatos con potencial que son válidos para el perfil; allí se obtendrá la tasa de candidatos preseleccionados estimada como conveniente para empezar el proceso de Selección (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2011).

En este punto es importante resaltar qué tipo de fuente usan comúnmente las organizaciones, ya que de esto dependerá tener éxito o dificultades a la hora de seleccionar el candidato, además allí influirá el tiempo y dinero invertido en dicho proceso. Por eso a la hora de reclutar existen diversas opciones, una de ellas es el reclutamiento clásico que consiste en que los candidatos envían sus hojas de vida como respuesta a la publicación de las ofertas de trabajos de las empresas (Schlesinger, citado en Mababu, 2016). También, en la actualidad se están usando métodos tecnológicos que consisten en aplicaciones de Internet de segunda generación, basada en comunidades multi plataformas de usuarios y una gama especial de servicios, como las redes sociales, los wikis o las folcsonomías, los blogs, etc. (Mababu, 2016).

Sin embargo, un tipo de fuente a resaltar es la base de datos, esta, corresponde a una herramienta, que por medio de un sistema administra y gestiona datos de cualquier tamaño y complejidad con propósitos específicos y particulares. El objetivo principal es proporcionar una manera de almacenar y recuperar información de manera eficiente y práctica; además se necesitará la participación de un administrador quien cumple la tarea de controlar los datos, ordenarlos, recuperarlos, analizarlos, resumirlos y finalmente realizar informes sobre la situación actual de dicha base (Gómez, 2013).

De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar según Mababu (2016) que, El reclutamiento es el primer contacto que candidato o posible futuro trabajador tiene de la empresa. Este primer contacto juega un papel importante en las futuras políticas de retención y de plan de carreras ya que genera una serie de expectativas y puede condicionar las actitudes y comportamiento del posible futuro trabajador sobre la organización y sobre el puesto ofertado. El reclutamiento de candidatos es la etapa inicial del proceso de provisión de los recursos humanos necesarios que da paso a la selección y posterior contratación e integración de los trabajadores en la empresa. El éxito del proceso de selección y el posterior rendimiento esperado en el puesto asignado dependen en gran medida de la correcta realización de la fase de reclutamiento.

Posterior a ello, se encuentra la etapa o fase de selección, que consiste en escoger al candidato idóneo para el cargo específico teniendo en cuenta sus habilidades, conocimientos, capacidad de adaptación y potencial donde después de aplicar las respectivas pruebas psicométricas y/o teóricas, entrevistas y análisis de la hoja de vida, se integra la información recolectada en donde el informe deberá incluir características del candidato, observaciones para la toma de decisiones y consideraciones respecto al cargo que se desempeñará. Dicho proceso

tiene el fin de beneficiar tanto a las organizaciones que contratan, como también para el nuevo colaborador. (López, 2010).

Para culminar, la última fase corresponde al control, donde según el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2011) se lleva a cabo una validación del proceso realizado con el fin de comprobar la utilidad, eficacia y eficiencia del mismo. La realización de una auditoría, siguiendo un protocolo de garantía de calidad certificado es la mejor práctica recomendable (p.16). Finalmente, el propósito de la práctica como profesional de psicología en esta área es aplicar conocimientos, modelos, principios y métodos psicológicos de manera científica y ética con la finalidad de promover bienestar, desarrollo y eficacia en los individuos, grupos, organizaciones y en general en la sociedad (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2011).

## **METODOLOGIA**

Durante la realización de la pasantía la construcción de la propuesta de trabajo se ejecutó con respecto a la temática planteada teniendo en cuenta las necesidades dentro de la organización, se llevó a cabo durante 6 meses en los cuales mediante el análisis y labores dentro del proceso de reclutamiento hasta la selección del personal, procedimientos requeridos dentro del área del talento humano que se llevaron a cabo de manera permanente y constante, indispensables para cumplir los objetivos y requerimientos propuestos.

### **Población**

Individuos de género masculino y femenino de un rango de edad de 18 a 40 años, que fueron reclutados para la participación en los procesos de selección, además dentro de la misma, se encuentran los usuarios registrados en la base de datos para la aplicación de futuros procesos.

## INSTRUMENTOS.

Para el desarrollo de la base de datos, el recurso principal consistió en el correo electrónico administrativo y líneas telefónicas que tiene la organización para el envío de los currículos, ya que, por medio de este, se tiene acceso a información y datos de los candidatos; esto con el fin de desarrollar la base de datos por medio de la aplicación de Microsoft office Excel, en donde es diligenciada la información de cada persona, con el fin de tener en cuenta cada perfil y características de los usuarios.

Para la etapa de reclutamiento, es fundamental tener acceso a una plataforma que permita consultar antecedentes del candidato, para ello se usa:

Compliance: Es un sistema de información de consulta online en más de 1817 fuentes de información pública de riesgo, cumplimiento, listas vinculantes, listas restrictivas y sancionatorias a nivel internacional y nacional. Permite cumplir las especificaciones de las diferentes superintendencias en materia de Prevención de Riesgos. Este instrumento es usado diariamente para la consulta de los antecedentes de los candidatos, en la etapa de reclutamiento. (Compliance, 2017)

Dentro de las actividades realizadas se ha implementado instrumentos de evaluación para los candidatos a las vacantes, una de ellas es:

Plataforma Psychometrics: este es un instrumento ampliamente utilizado para selección de personal y desarrollo de profesionales y gerentes. Mide 21 factores de personalidad estrictamente relacionados con el desempeño laboral, los cuales se agrupan en 5 constructos de personalidad: Energía e Impulso: Ambición, Iniciativa, Flexibilidad, Energía, Liderazgo, Multitarea, Persuasión y Confianza Social. Estilo de Trabajo: Persistencia, Atención a los detalles, Seguimiento de Reglas, Cumplimiento de Compromisos y Planificación. Trabajo con Otros:



Trabajo en Equipo, Preocupación por los demás, Extroversión y Democracia. Estilo de Resolución de Problemas: Innovación y Pensamiento Analítico. Manejo de la Presión y el Estrés: Autocontrol y Tolerancia al estrés.

Cuenta con amplios estudios de validez y confiabilidad, demostrando ser una herramienta altamente efectiva en la identificación de talento y para dar orientaciones concretas acerca del ajuste de los candidatos a cargos específicos y para planes de desarrollo; así como para programas de potenciamiento de liderazgo.

Plataforma PSYCOWIN: Es el Sistema desarrollado por Grupo Psycowin que, apoyado en los avances tecnológicos de su ambiente de trabajo, ofrece a los expertos en el área de Recursos Humanos una herramienta confiable y eficiente que supera las expectativas actuales, convirtiéndose en el Software líder de su área. Surge con el objetivo de mantener un producto a la vanguardia de la tecnología y de la estrecha comunicación con nuestros usuarios, siendo esta última la que nos permite una constante Retroalimentación: Usuario-Psycowin, y obtener así un producto que cumple con las expectativas del mercado y algo más.

Va más allá de cubrir una necesidad de automatizar un proceso y apoyándose en las herramientas psicométricas de mayor aceptación en el mercado ofrece una Batería de Pruebas Clásicas pre-instaladas que comprende: Inteligencia, Personalidad, Comportamiento, Valores, Estilo de Aprendizaje.

Finalmente es resultado de un modelo de investigación de psicometría e informática, diseñado para soportar el análisis de la adecuación Persona-Puesto en las organizaciones que desean lograr las metas estratégicas definidas por la alta dirección.

Base de datos: Este instrumento se desarrolló, ante la necesidad de dar prioridad a los usuarios que diariamente envían los perfiles para las vacantes publicadas, que en diferentes oportunidades

son ignorabas debido a la cantidad de correos que llegan diariamente a las cuentas disponibles para el recibimiento de las mismas. Se realizó el formato por medio de la herramienta Excel, allí se establecieron aspectos y datos a ingresar. Esta actividad se realiza por medio de los currículos que las personas envían a los correos establecidos, plataformas y/o líneas telefónicas para los diferentes cargos publicados. Se revisa detalladamente cada hoja de vida y se rescatan los datos para ingresar a la plataforma con el fin de que todos los candidatos queden registrados allí. Este instrumento se desarrolla con el objetivo de que a la hora de reclutar sea más ágil, efectivo y se dé prioridad de participación a los usuarios que acuden inicialmente a la organización. PSW Global Solutions. (2018).

## **PROCEDIMIENTO**

Dentro de los servicios ofrecidos por la compañía, el principal es basado en el proceso para la selección de personal. Este servicio se divide en dos, de acuerdo a la necesidad o petición del cliente. Uno de ellos es permanent placement en donde se realizan los pasos y fases para identificar los adecuados candidatos, presentar los finalistas, en donde posterior a ello, se realiza entrevista con el cliente para así, identificar la persona correcta para el cargo y realizar por ellos mismos el proceso de contratación.

En cuanto a temporal placement, Adecco se encarga de llevar a cabo todas las etapas, incluida la contratación. Estos candidatos quedan contratados por medio de la organización; las personas seleccionadas realizan un contrato donde la organización es el intermediario entre el candidato y la empresa cliente.

Sin embargo, en general para el procedimiento, la empresa establece pasos específicos.

### Fase 1

Inicialmente el cliente se pone en contacto con la organización y realizan levantamiento del perfil; allí va indicada la información del cargo, horario, experiencia, salario, tareas y pruebas que deberán aplicarse en el proceso, antes de la entrevista.

### Fase 2

Posterior a ello, se realiza el reclutamiento por medio de las plataformas; En esta fase, se contacta a los candidatos por medio de las plataformas digitales de empleo como computrabajo, Adecco empleo, el empleo, y/o correo administrativo de acuerdo al perfil requerido. Se revisa detalladamente la hoja de vida para verificar si cumple con el perfil y cargo.

### Fase 3

Ya verificados los candidatos, se realiza la consulta de antecedentes penales y jurídicos por medio de la plataforma Compliance para finalmente citarlos en una fecha y hora específica.

### Fase 4

Ya con las personas citadas; en las instalaciones los candidatos llenan un formato con información específica como datos personales, familiares y laborales, además firman la respectiva autorización para consulta de antecedentes. Luego se realiza la programación y aplicación de las pruebas establecidas por el perfil, en donde se verifican los resultados antes de ingresar a entrevista.

### Fase 5

En el proceso de entrevista, por cada candidato, el psicólogo y/o entrevistador diligencia un formato en donde se plantean las preguntas de acuerdo a los resultados de las pruebas, experiencia en el cargo y contexto familiar, finalmente se realiza la firma del candidato, en donde acepta condiciones y características del cargo.

## Fase 6

Ya con las pruebas y entrevistas realizadas, se continúa el proceso con la verificación de referencias sobre la experiencia laboral, en donde la empresa se pone en contacto con las organizaciones y/o jefes anteriores del candidato, con el fin de conocer su desempeño y rectificar las fechas de inicio/finalización y motivo de retiro.

## Fase 7

Como último paso, se realizan los respectivos informes y envíos de los candidatos al cliente para analizar el proceso, llevar a cabo sus respectivas entrevistas y pruebas para luego seleccionar a la persona adecuada.

Dicho anteriormente, para el área de temporal placement se incorporaría una fase 7 en donde se pone contacto con la persona seleccionada, se realiza la solicitud de documento y citación de exámenes médicos para finalmente firmar contrato el día anterior a la fecha de ingreso.

## **RESULTADOS**

### Base de datos

En el proceso de pasantía, además de cumplir las tareas y labores solicitadas por la empresa, es importante resaltar el logro y cumplimiento de los objetivos para el desarrollo del instrumento base de datos en donde aproximadamente 100 usuarios fueron registrados; estos candidatos, corresponden a los usuarios que enviaron su perfil laboral por medio del correo corporativo durante los 6 meses de pasantía. Allí se evidencian datos personales como nombre, edad, género, número de identificación, de contacto entre otros; datos académicos en donde se registra carrera, título, fecha, si está culminado o se encuentra actualmente, así como el área

laboral registrando la experiencia con datos específicos como cargo, nombre de la empresa y tiempo laborado.

Durante el registro se evidenció que la gran mayoría de usuarios, corresponden a cargos operativos como cajero, auxiliar administrativo, asesor de ventas entre otros. Así mismo en diferentes hojas de vida, no se encontraron los datos en su totalidad, en varios de los usuarios no se encontró edad, fecha de nacimiento y/o fechas de inicio en la experiencia laboral. Sin embargo, se registró toda la información de importancia a la hora de reclutar como nombres, número de identificación y de contacto, así como la experiencia en los cargos desarrollados. Cabe resaltar de que existe la posibilidad de que algunos de ellos ya se encuentren laborando actualmente, por lo tanto, a la hora de reclutar es importante corroborar la información registrada del candidato para su participación en la vacante.

A continuación, se adjunta el vínculo en donde se encuentra el instrumento en formato de Excel y video explicativo sobre el manejo de la misma.

[Base de datos.xlsx](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=mdl4mWl3wzw&feature=youtu.be>

Video 1. Ejemplo de filtración de cargos en caja y asesor.

Durante el video, se muestra paso por paso del uso adecuado para la implementación del instrumento. Inicialmente, se señalan los datos que fueron registrados y posterior a ello, se presenta la filtración de los datos con dos ejemplos de búsqueda; para la aplicación de dicho proceso, el administrador deberá seleccionar toda la primera fila en donde se encuentran los títulos de los datos, luego, selecciona la opción de filtro y se evidencia que en cada columna aparece una pestaña. Para la búsqueda de un cargo, el administrador deberá ubicarse en la columna de Exp Lab 1, oprimir la pestaña, escribir una palabra clave del cargo en el espacio de

búsqueda y continuar aplicando en aceptar. Ya realizado dichos pasos, se evidencian los usuarios con experiencia del cargo específico y datos sociodemográficos y académicos para realizar el contacto de la propuesta y participación, así mismo, esta pestaña puede ser usada para cualquier otra columna en donde los datos pueden ser ordenado según la preferencia del administrador. Para mejor visualización, deberá dar doble clic para agrandar el video.

### Actividades Realizadas

Para el desarrollo del proceso de selección, diariamente se realizaron actividades tanto operativas como de intervención. A continuación, en las tablas se evidencia el tipo de actividades y cantidad de implementación durante los meses de pasantía. Cabe resaltar que la variabilidad de los datos se debe a la demanda de vacantes, candidatos reclutados, candidatos seleccionados y necesidad de los clientes.

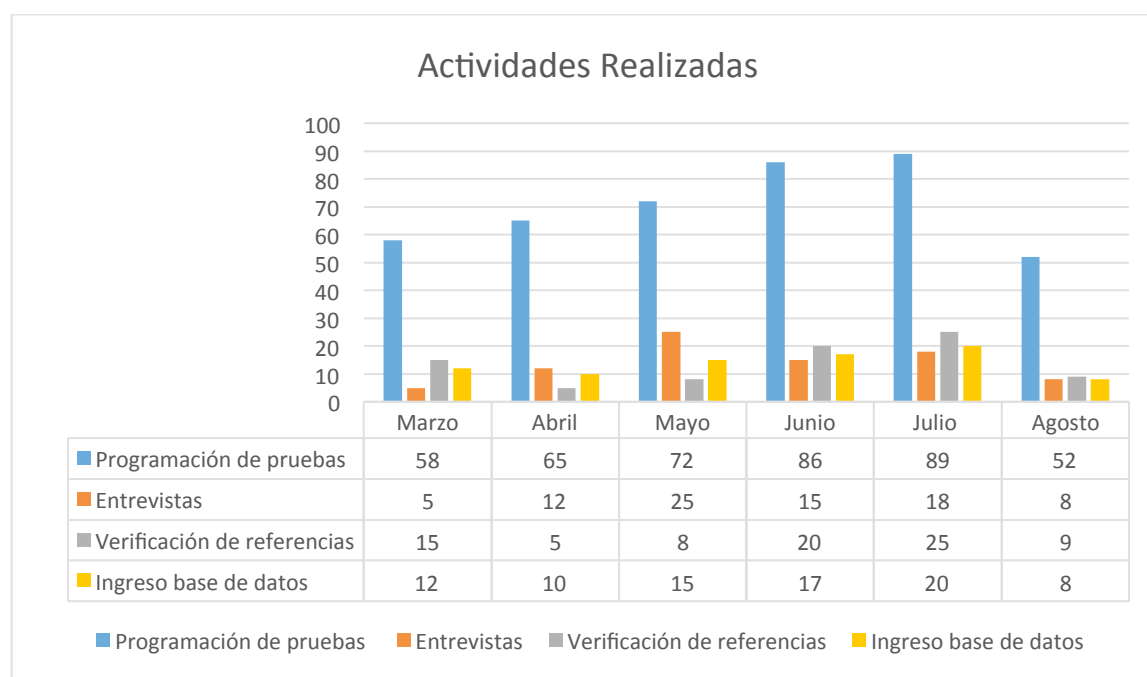


Tabla 1. Actividades realizadas en el proceso de selección 1.

Dentro de las actividades realizadas, se evidencia que la programación de pruebas es la actividad que se realiza con más frecuencia debido a la cantidad de candidatos que participan en las vacantes diariamente; posterior a ello, la actividad entrevista es menos frecuente, sin embargo, cabe resaltar que esta tarea varía de acuerdo al cargo, supervisión de la psicóloga encargada y cantidad de participantes. Con respecto a la verificación de referencias, se evidencia una variación, ya que esta actividad es realizada también por el personal encargado de selección y se realizaba en casos específicos. Finalmente, en la actividad de ingreso de base de datos la variabilidad radica en el tiempo dedicado para realizar dicha tarea en horario laboral, ya que constantemente se realiza fuera de dicho horario.

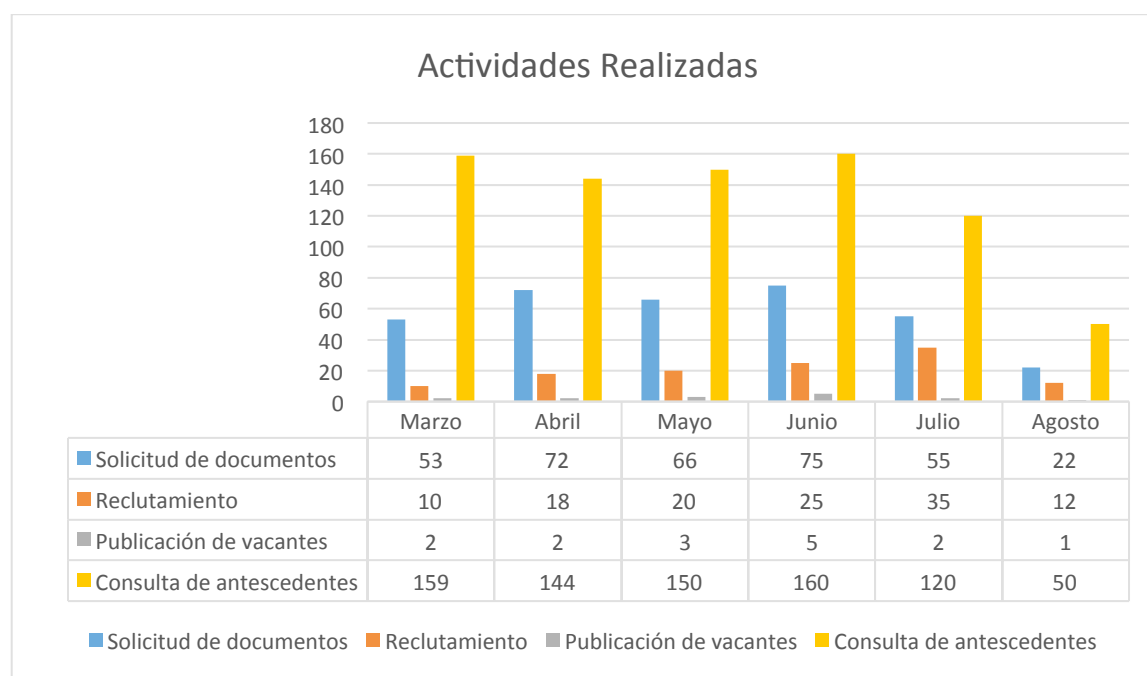


Tabla 2. Actividades realizadas en el proceso de selección 2.

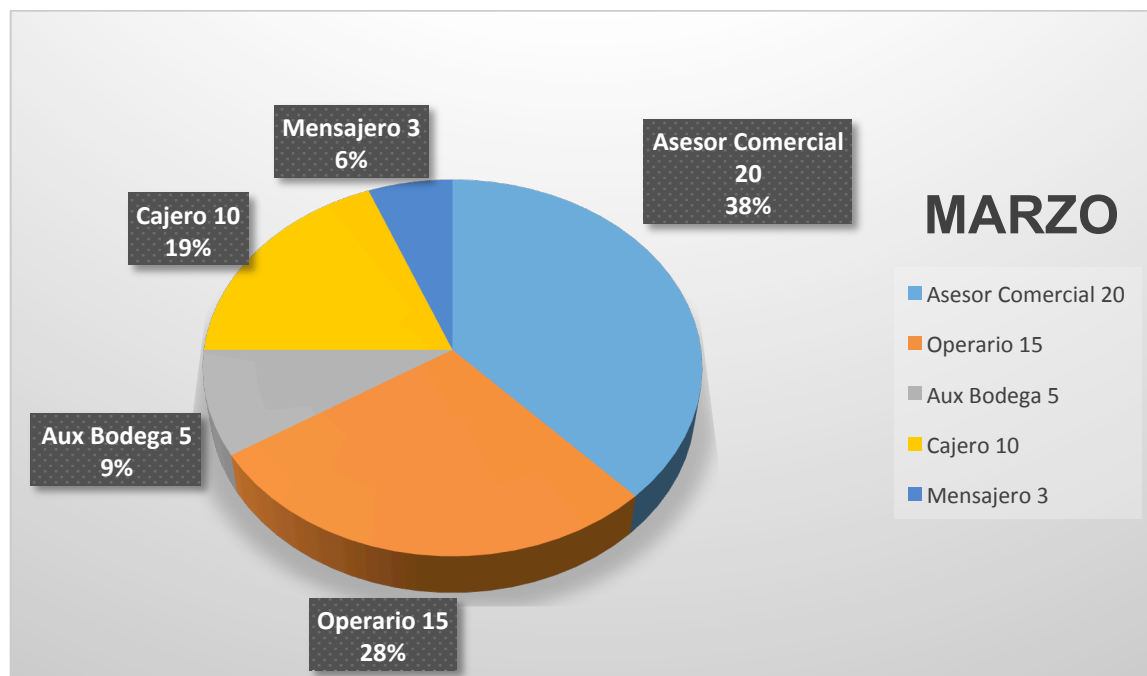
Además de las actividades principales, hay tareas operativas que se realizaron constantemente. Como principal actividad, se evidencia la consulta de antecedentes, que se aplicó diariamente con todos los candidatos que se reclutaron y participaron en los procesos de

selección. La actividad de reclutamiento, tuvo una variación de acuerdo a la solicitud y necesidad de la psicóloga encargada. La publicación de vacantes se aplica según la demanda de cargos y publicaciones antiguas, ya que en varias ocasiones el reclutamiento se realizaba con publicaciones actualizadas y no recién publicadas. Finalmente, la solicitud de documentos se realiza frecuentemente con los candidatos seleccionados que solicita el personal de selección y/o gestión.

A continuación, se presenta los resultados del proceso realizado dentro el área de selección de personal por los seis meses de labor, así como del instrumento que facilitará dicha selección en la fase de reclutamiento. La principal función se basó en la satisfacción de las necesidades del candidato y cliente en donde se evidenciaron empresas comerciales, financieras y de salud que requerían cargos tanto operativos como gerenciales. Las gráficas, representan el porcentaje de los cargos en donde se finalizó el proceso satisfactoriamente, llegando a la fase de contratación. Cabe resaltar que se presentan resultados de acuerdo al servicio, es decir, las gráficas correspondientes a Temporal Placement y Permanent Placement. Además, se presentan las actividades complementarias realizadas en el proceso para la selección de dichos candidatos.

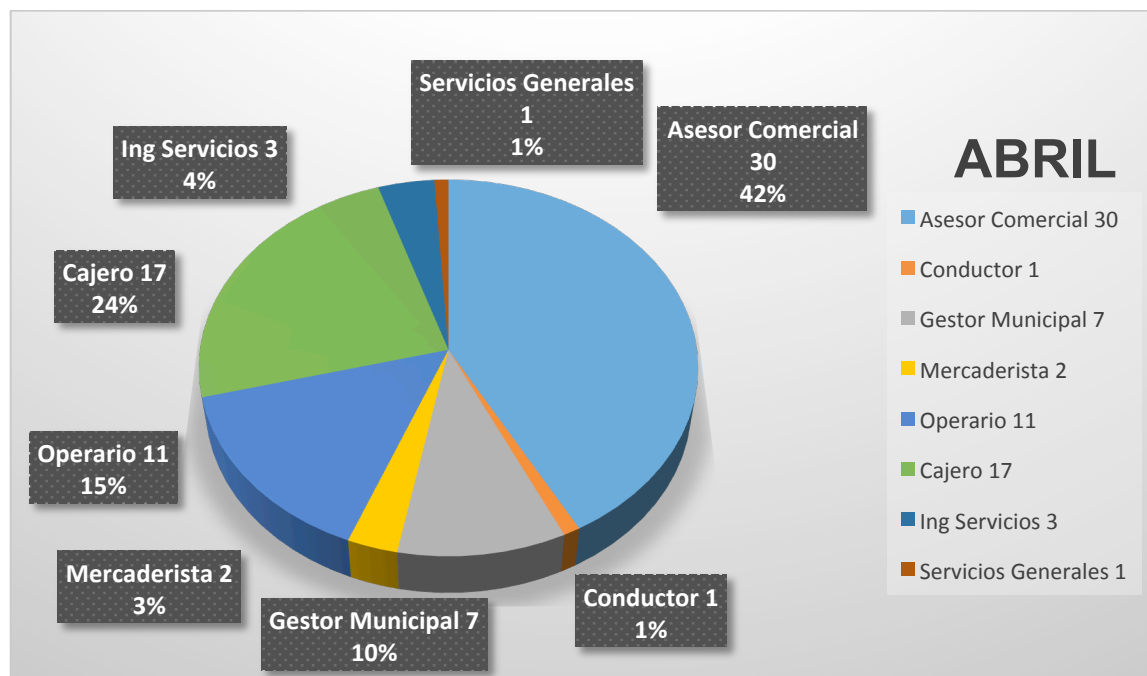
Ingresos Temporal Placement.





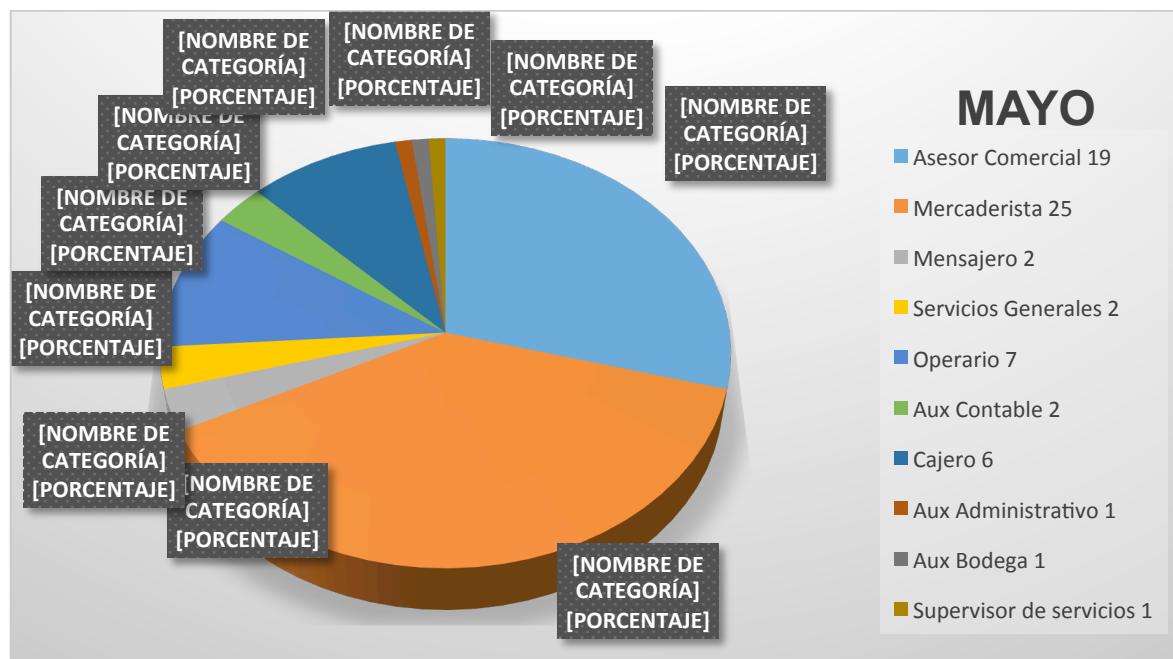
Gráfica 1. Candidatos seleccionados por temporal placement en el mes de marzo.

De acuerdo a los resultados, en esta gráfica se puede evidenciar que ingresaron 53 candidatos seleccionados, además de que el cargo con más demanda, corresponde al de asesor comercial, ocupando un 38% de los ingresos, seguido por Operario en donde ingresaron 15 candidatos y ocupó un 28% de los ingresos. Finalmente, el cargo de mensajero tuvo menor ingreso de personal en el mes de marzo, ocupando un 6%.



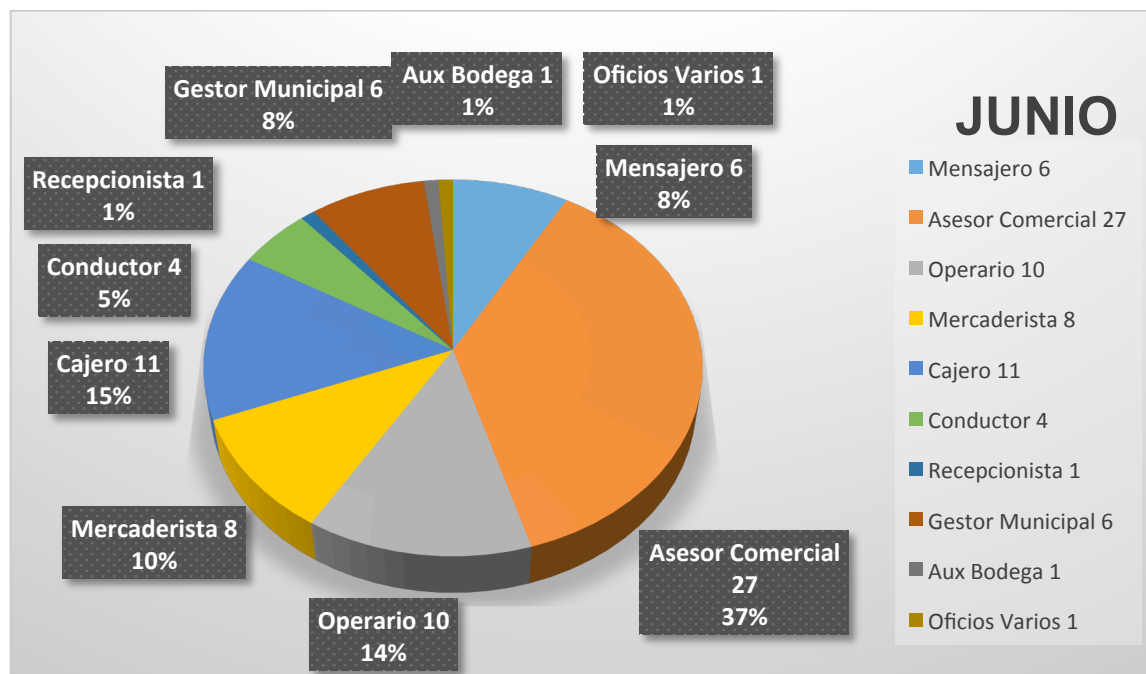
Gráfica 2. Candidatos seleccionados por temporal placement en el mes de abril.

En los 72 ingresos de este mes, se evidencia que nuevamente el cargo de asesor comercial ocupa el mayor porcentaje, con un 42% del total. Seguido por el cargo cajero con 17 ingresos que corresponde al 24%. Además, los dos cargos con menores ingresos, conductor y servicios generales tuvieron un 1% de ingresos con un candidato respectivamente.



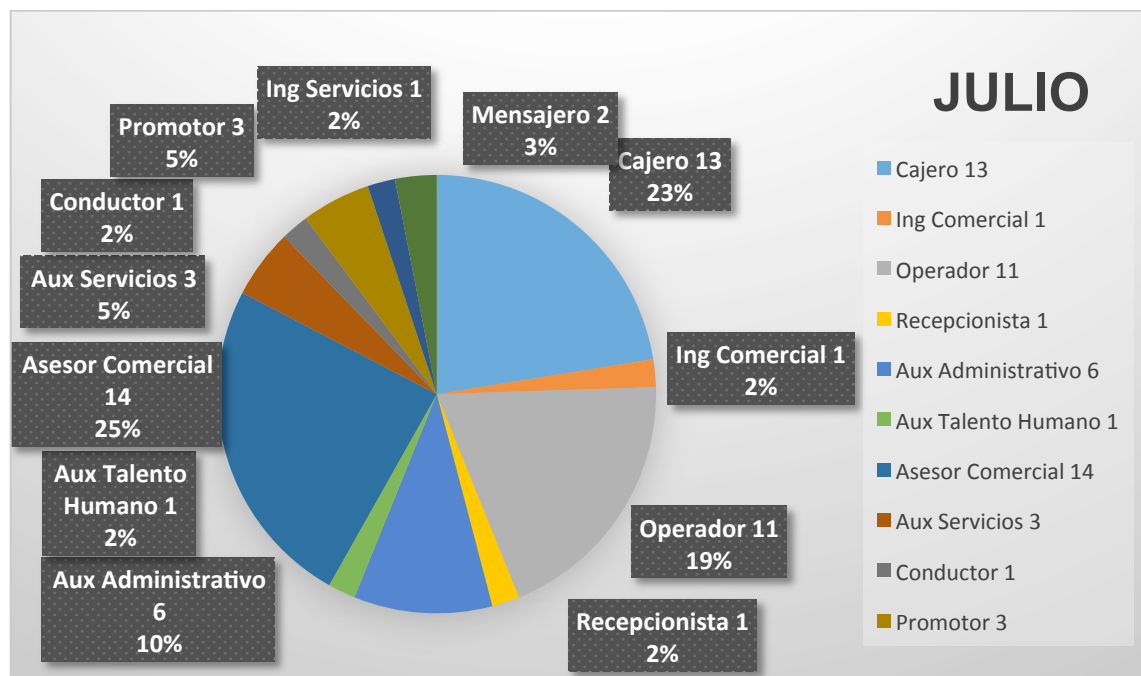
Gráfica 3. Candidatos seleccionados por temporal placement en el mes de mayo.

En el mes de mayo, 66 candidatos finalizaron el proceso de selección. El mayor de los ingresos corresponde al cargo de mercaderista con un 39% y 25 candidatos seleccionados. En el segundo lugar, se encuentra el cargo de asesor comercial y 19 candidatos seleccionados, que ocupan el 29% de los ingresos totales. Auxiliar administrativo, auxiliar de bodega y supervisor de servicios, fueron los tres cargos con menores ingresos de personal, ocupando un 3%.



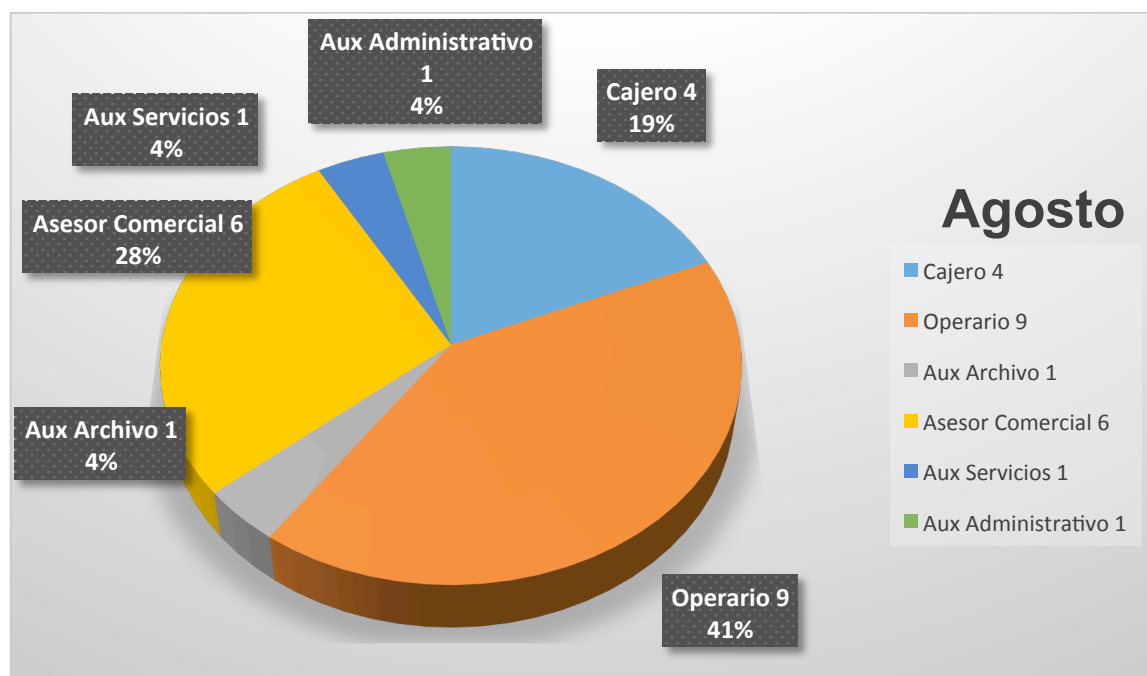
Gráfica 4. Candidatos seleccionados por temporal placement en el mes de junio.

En este mes, 75 candidatos fueron seleccionados. El cargo con mayor ingreso, corresponde al de asesor comercial con un 37% y 27 ingresos. En segundo lugar, se evidencia el cargo de operario con 10 ingresos, ocupando el 14% del total. Finalmente, con un solo ingreso de peronas, los cargos con menor porcentaje, corresponde a recepcionista, oficios varios y auxiliar de bodega.



Gráfica 5. Candidatos seleccionados por temporal placement en el mes de julio.

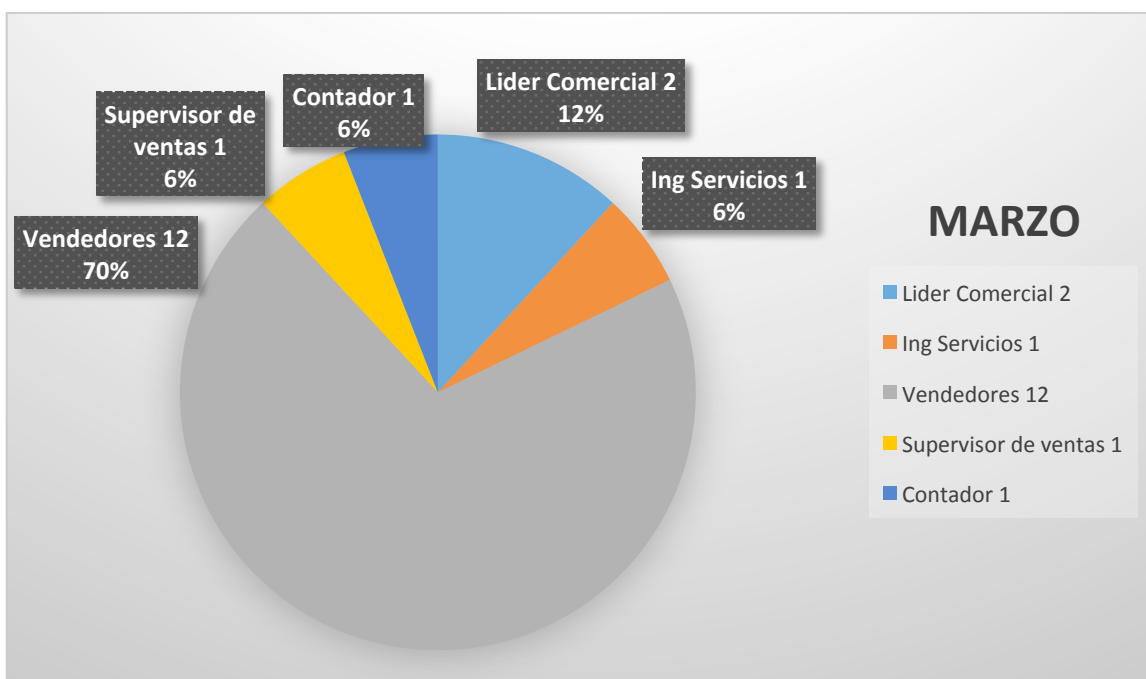
En el mes de julio, ingresaron 55 candidatos seleccionados. El cargo con mayor ingreso, corresponde al de asesor comercial, con 17 ingresos y 25%, seguido por el cargo de cajero con 13 candidatos seleccionados y 23% del total. En esta gráfica se encuentran 5 cargos con menor ingreso como es el caso de conductor, ingeniero de servicios, ingeniero comercial, recepcionista y auxiliar de talento humano quienes ocuparon cada uno un 2% de los ingresos totales con 1 candidato seleccionado respectivamente.



Gráfica 6. Candidatos seleccionados por temporal placement en el mes de agosto.

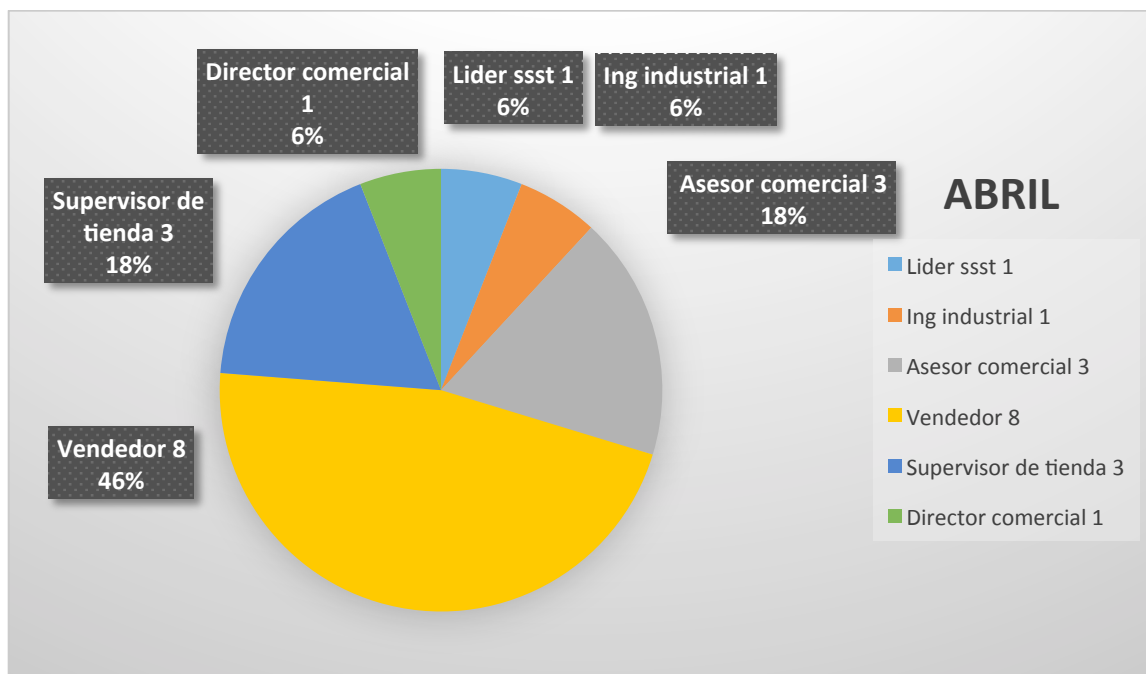
Finalmente, en el mes de agosto, el cargo de operario tuvo el mayor ingreso con 9 candidatos y 41% del total. El segundo lugar lo ocupa el cargo de asesor comercial, quien obtuvo 6 candidatos seleccionados, ocupando el 28% del total de ingresos. Los cargos: Auxiliar de archivo, auxiliar de servicios y auxiliar administrativo tuvieron los menores ingresos con 1 candidato y un 4% por cada uno; para un total de ingresos de 22 candidatos seleccionados. Cabe resaltar que en la gráfica no se encuentran los datos en su totalidad ya que la información fue registrada hasta la mitad de dicho mes.

## Ingresos Permanen Placement.



Gráfica 7. Candidatos seleccionados por Permanent placement en el mes de marzo.

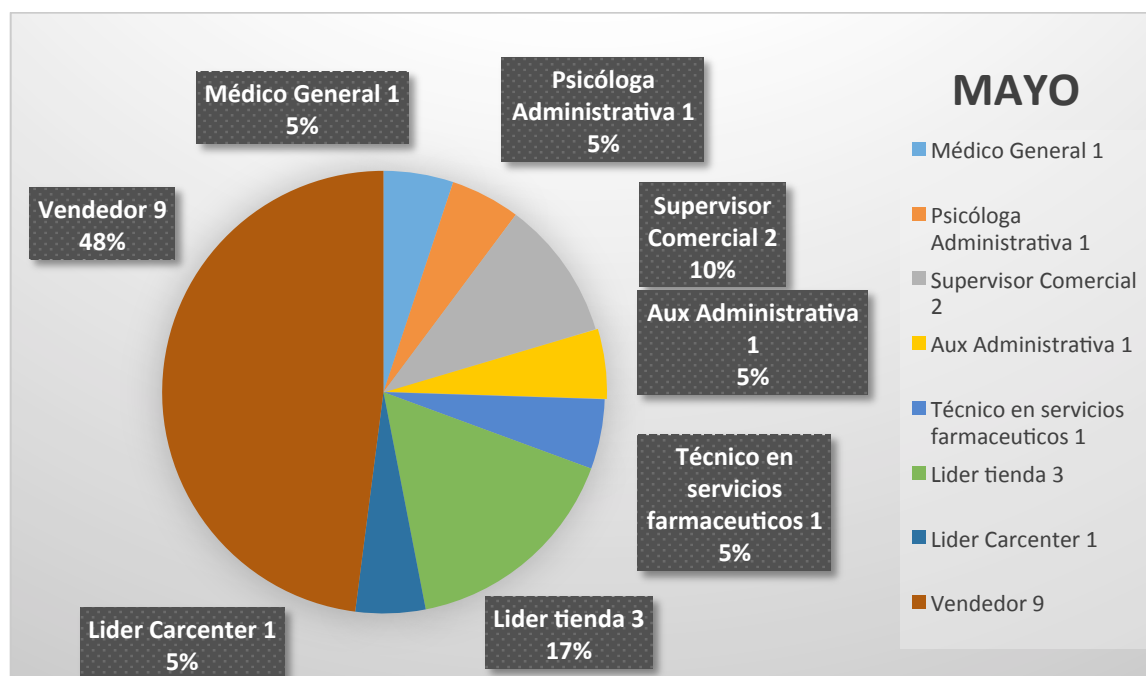
En este mes, 17 candidatos fueron seleccionados. El cargo con mayor ingresos en el área de permanent placement corresponde al de vendedor, con 70% de los candidatos seleccionados por los clientes. El segundo puesto, lo ocupa el cargo de lider comercial con 2 ingresos que corresponden al 12% del total y finalmente los 3 últimos cargos como contador, supervisor de ventas e ingeniero de servicios obtuvieron 1 ingreso que representa el 6% respectivamente.



Gráfica 8. Candidatos seleccionados por Permanent placement en el mes de abril.

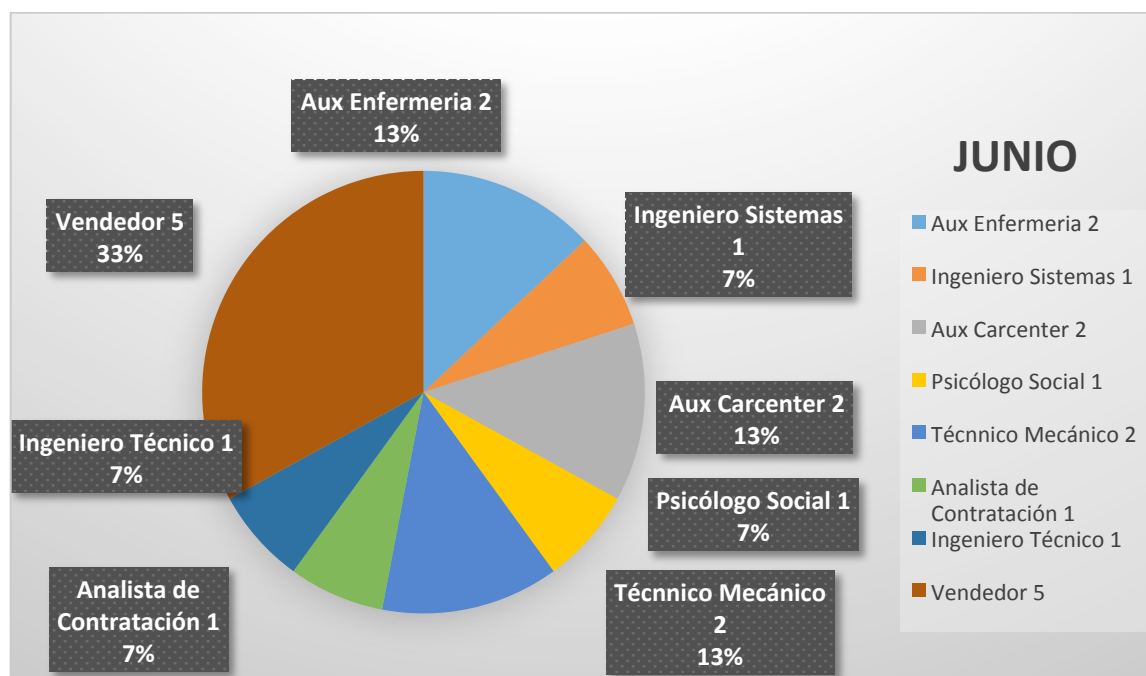
En el mes de abril, 17 candidatos finalizaron el proceso de selección, en donde se evidencia que el cargo de vendedor obtuvo el mayor porcentaje con el 46% y 8 ingresos. Así mismo, los cargos de supervisor de tienda y asesor comercial, tuvieron el mismo número de ingresos con 3 candidatos seleccionados que corresponde a un 18% respectivamente. Finalmente, con solo 1 ingreso, los cargos de director comercial, ingeniero industrial y líder ssst obtuvieron un 6% cada uno del porcentaje total.





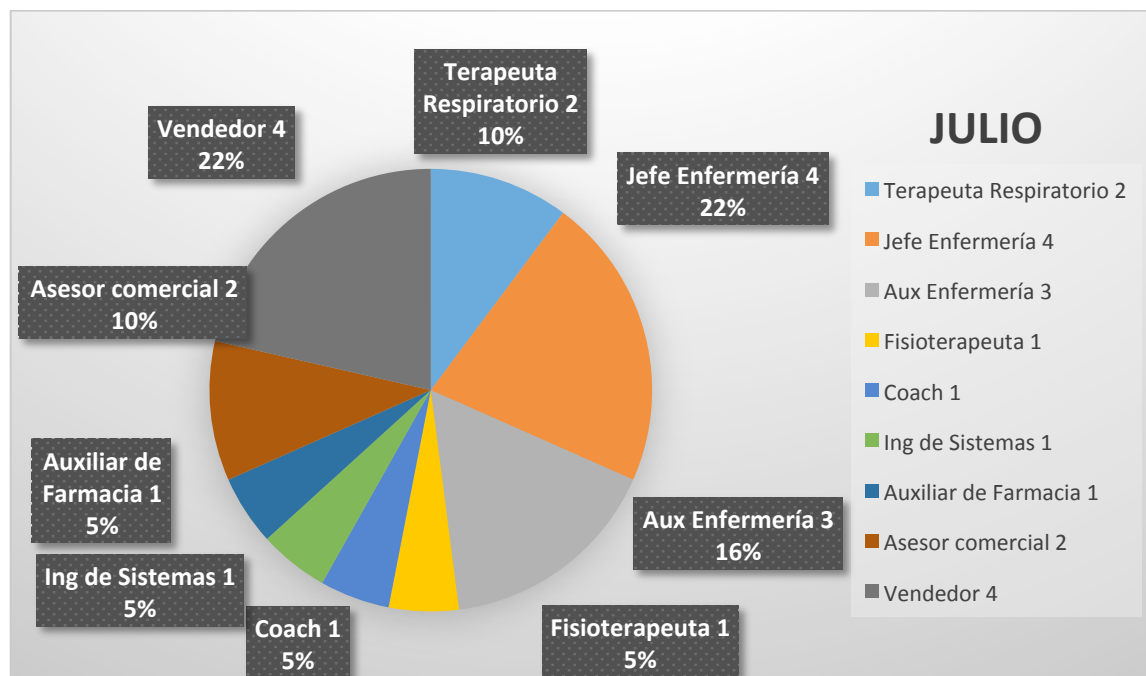
Gráfica 9. Candidatos seleccionados por Permanent placement en el mes de mayo.

En el mes de mayo, el área de permanent placement tuvo 19 ingresos; un 48% de ingresos con 9 candidatos seleccionados en el cargo de vendedor. El segundo cargo con mayor número de ingresos, corresponde al de líder de tienda con 3 ingresos y 17% del total de los ingresos. Finalmente, psicóloga administrativa, auxiliar administrativa, líder de car center y técnico de servicios farmacéuticos, fueron los cargos con menor ingreso que corresponde a 1 candidato seleccionado por cada cargo.



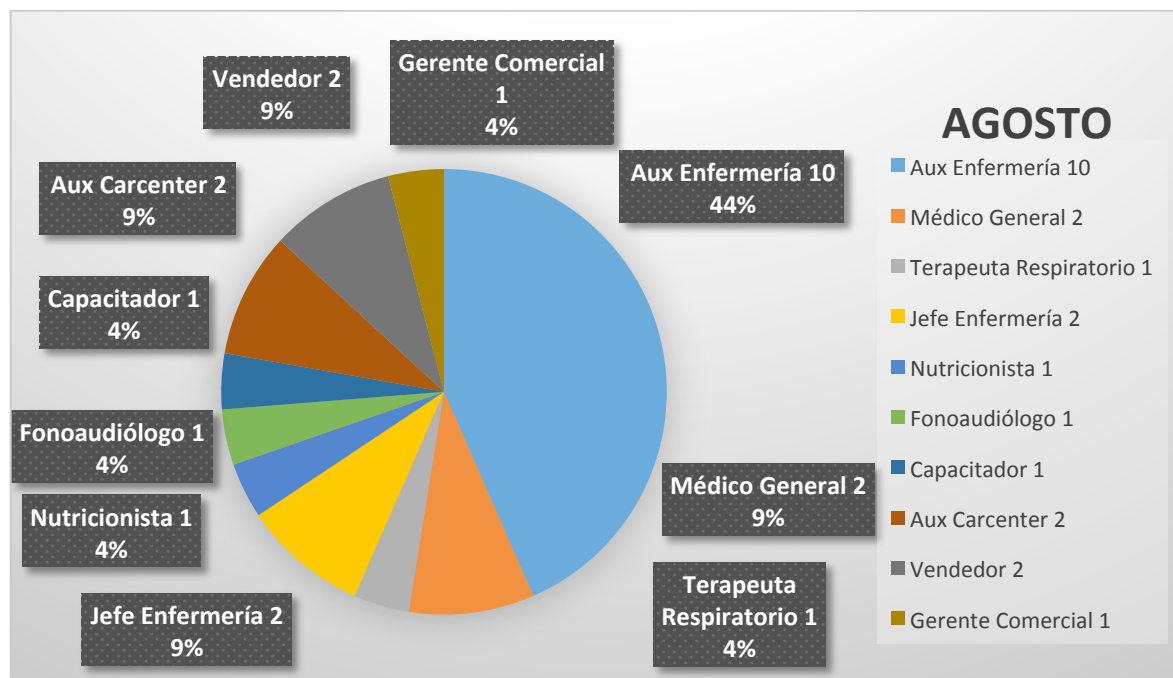
Gráfica 10. Candidatos seleccionados por Permanent placement en el mes de junio.

En este mes, ingresaron 15 candidatos, en donde el cargo de vendedor fue el que tuvo mayor ingreso con 5 candidatos seleccionados, ocupando el 33% del total. Así mismo, auxiliar de enfermería, auxiliar de carcenter y técnico mecánico con 2 ingresos, ocuparon el 13% respectivamente. Finalmente, ingeniero de sistemas, ingeniero técnico y analista de contratación, fueron los cargos con menor ingresos, en donde ocuparon el 7% respectivamente.



Gráfica 11. Candidatos seleccionados por Permanent placement en el mes de julio.

En este mes, 19 candidatos fueron seleccionados en donde, los cargos con mayores ingresos corresponden a jefe de enfermería y vendedor con 4 candidatos seleccionados, ocupando el 22% de los ingresos totales. Posterior a ello, auxiliar de enfermería ocupa el segundo puesto con 16% de ingresos y 3 candidatos seleccionados. A demás, ocupando el tercer puesto, se evidencian los cargos de terapeuta respiratorio y asesor comercial con 2 ingresos y el 10% respectivamente. Finalmente, con solo 1 ingreso se encuentran auxiliar de farmacia, ingeniero de sistemas y coach con 5% de ingresos cada uno.



Gráfica 12. Candidatos seleccionados por Permanent placement en el mes de agosto.

Finalmente, en el mes de agosto se evidencian 23 ingresos, esta área tuvo el mayor ingreso en el cargo de auxiliar de enfermería que corresponde al 44% con 10 candidatas seleccionadas. Además el de cargo de médico general y jefe de enfermería, ocupan el segundo lugar con 2 ingresos y 9% respectivamente. Para los ingresos más bajos, se evidencian los cargos de terapeuta respiratorio, gerente comercial, capacitador, fonoaudiólogo y nutricionista con solo 1 ingreso que equivale cada uno al 4% del total. Cabe resaltar que en la gráfica no se encuentran los datos en su totalidad ya que la información fue registrada hasta la mitad de dicho mes.

## DISCUSIÓN

Dentro del proceso de pasantía, de acuerdo con Date (2001), se corroboró que una base de datos es instrumento, que corresponde a un “sistema computarizado para guardar registros; es decir, es un sistema cuya finalidad general es almacenar información, y permitir al administrador

recuperar y actualizar esa información con base en peticiones” (p.27). La información en la base de datos de este proyecto, corresponde a información sociodemográfica, académica y laboral de los usuarios que acuden a la organización para la participación en los procesos de selección. Estos representan importancia para la organización y/o administrador ya que son necesarios para la fase de reclutamiento. Así mismo, se evidencia que, al administrar constantemente los datos de los usuarios, la herramienta base de datos se fortalece ya que, en mayor cantidad de usuarios registrados, mayor éxito en la búsqueda.

Además, en la implementación del pilotaje con la herramienta, se evidenciaron beneficios como proporcionar lenguajes de consultas que permiten al administrador hacer cualquier tipo de consulta sobre los datos registrados, sin necesidad de usar un programador o aplicación que realice tal tarea. Así mismo, proporciona un conjunto de herramientas en donde gracias a estas mismas el programador ofrece mayor productividad en un menor tiempo. A diferencia de los sistemas pasivos, esta herramienta, responde inmediatamente ante determinadas circunstancias descritas por el diseñador (Marqués, 2009).

De acuerdo al proceso de selección, la organización tiene establecido fases específicas a la hora de escoger el candidato idóneo. Inicialmente, el cliente realiza la requisición, en donde establece las condiciones y características específicas del cargo; posterior a ello, se realiza el reclutamiento, en donde se evidenciaron falencias debido a las herramientas implementadas. Para esta fase los psicólogos (as) usan plataformas digitales en donde se evidencia gran cantidad de solicitantes, sin embargo, la mayoría de estos no cumplen con el perfil solicitado por el cliente; por lo tanto, requiere más tiempo invertido en esta fase. Ya citados los candidatos, en las instalaciones diligencian un formato con información sociodemográfica, académica y laboral, posterior a ello se realizan pruebas y finalmente entrevista.

Finalmente se coincide con López (2010) donde refiere que este proceso es una actividad propia del área de recursos humanos y en la cual participan otros niveles de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Cuando se pretende contratar personas, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones que contratan, sino también para el nuevo colaborador. Estas características son fundamentales para la organización; es decir, generar un proceso donde por medio de las entrevistas y pruebas, se corrobore las capacidades y habilidades del candidato, así mismo, el candidato por medio de las fases conozca las condiciones y beneficios de la vacante, generando un beneficio tanto para la organización como para los usuarios.

## CONCLUSIONES

Esta propuesta de ajuste en el proceso de selección por medio del instrumento base de datos, se implementó ante la identificación de necesidades dentro de la organización, ya que, al ser una empresa reconocida, es visitada por diferentes usuarios que acuden para la participación de dicho proceso y los currículos de estas personas son enviados a correos corporativos y/o en físico, sin embargo, la información de estos candidatos comúnmente se extravía ya sea por la cantidad de mails o por la falta de un almacenamiento específicamente para ello.

Es allí donde se planteó el diseño de un instrumento que permite el registro y administración de datos de estos usuarios, en donde se obtiene información personal, académica y laboral con el fin de agilizar la fase de reclutamiento en el proceso de selección, teniendo en cuenta dichos usuarios que acuden a la organización diariamente.

En este proyecto se evidenció el cumplimiento de los objetivos planteados ya que se presenta el instrumento base de datos con el registro de usuarios que acudieron a la organización para la participación de vacantes disponibles. A medida del desarrollo de este instrumento, se realizó un pilotaje en la fase de reclutamiento para los procesos de selección en los cargos solicitados por los clientes.

Dentro de los resultados, se evidenció que al incluir dicha herramienta se presentó un mayor ingreso de candidatos seleccionados, ya que, en las gráficas presentadas, específicamente en el área de temporal placement, se muestra un incremento en los candidatos seleccionados.

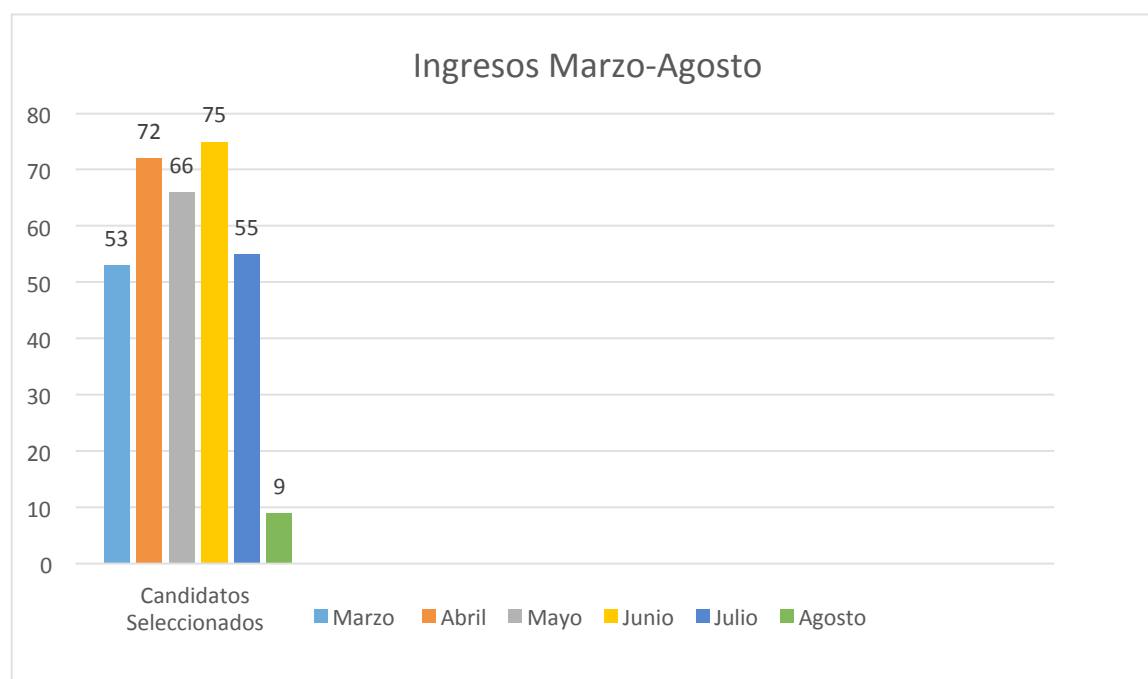


Tabla 3. Ingresos de candidatos seleccionados

dos.

Dentro de la gráfica se evidencia el ingreso de candidatos seleccionados durante el tiempo de pasantía; en ella se muestra que, inicialmente en el mes de marzo ingresaron 53 candidatos. A partir del mes de abril, cuando se implementó el instrumento como prueba piloto, se evidencia un aumento con 72 usuarios seleccionados, así mismo en el mes de mayo se obtuvo

un ingreso de 66 candidatos, 75 usuarios seleccionados en el mes de junio, 55 en el mes de julio y finalmente 9 ingresos en el mes de agosto. Cabe resaltar que en estos resultados intervienen variables como la cantidad de usuarios registrados, número de requisiciones por los clientes, características del cargo, así como el registro ya que en el mes de agosto se ingresaron datos de los 10 primeros días.

De acuerdo con los resultados, se evidencia que el uso de la herramienta diseñada en este proyecto beneficia de manera significativa a la organización, ya que, además de presentar fácil manejo, no representa ningún costo, sino por el contrario, permite agilizar la fase de reclutamiento en el proceso de selección. Además, al incluir los usuarios registrados, se ve favorecida la imagen de la empresa ya que se generan buenas referencias.

### **RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta que Adecco es una de las principales organizaciones en recursos humanos, es conveniente continuar con la implementación y registro de usuarios en la herramienta diseñada, debido a los beneficios en el proceso de selección presentados anteriormente.

Cabe resaltar que el desempeño de la misma dependerá de la cantidad de datos registrados, por lo tanto, es fundamental ingresar los datos de los usuarios que se presentan diariamente en las instalaciones para la participación de los procesos de selección.

Debido a que los currículos en ocasiones no presentan los datos en su totalidad, es importante que, al tener contacto con el candidato para su participación en el proceso, se registre los datos faltantes y/o actualización de la información específica.



Finalmente, es importante que, el administrador que se encuentre implementando la herramienta en los procesos, señale de manera específica los candidatos que se encuentren laborando actualmente y/o no se encuentren disponibles para la participación de futuros procesos.

## REFERENCIAS

Adecco (2017) Recuperado de <https://www.adecco.com.co/>

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)*. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuensaspracticass.pdf>

Compliance. (2017) Recuperado de: <https://www.compliance.com.co/>

Date, C.J. (2001). *Introducción a los sistemas de bases de datos (7ª edición)*. México: Pearson educación.

García, C. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 6(12). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>

López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional, *Perspectivas*, (26),129-152.

Mababu, R. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Redalyc*, 32(10), 135-151.

Marqués, M. (2009) *Bases de Datos*. Recuperado de

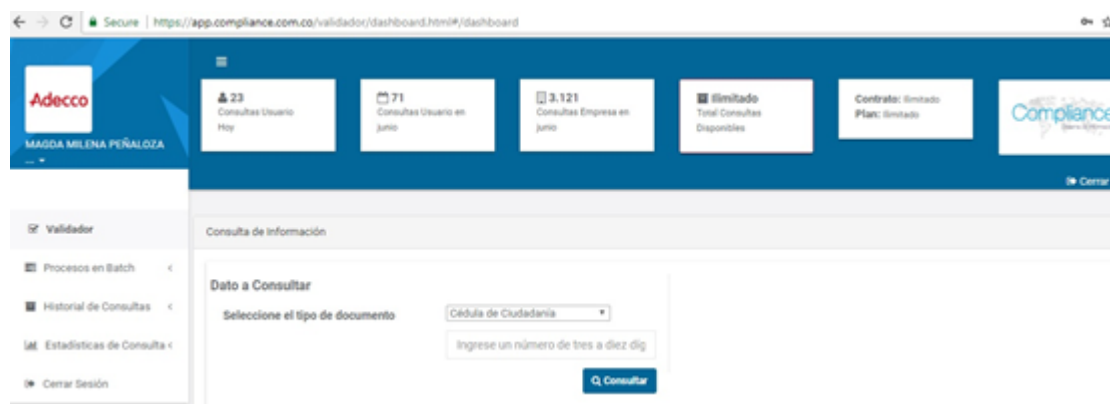
[http://www3.uji.es/~mmarques/apuntes\\_bbdd/apuntes.pdf](http://www3.uji.es/~mmarques/apuntes_bbdd/apuntes.pdf)

PSW Global Solutions. (2018). Recuperado de <https://www.pswglobal.com/productos/>

Rosamaría, G. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4(2) 53-96.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de consulta de antecedentes.



The screenshot shows a web application interface for Adecco Compliance. The top navigation bar includes the Adecco logo, the user name 'MAGDA MILENA PEÑALOZA', and several summary cards: '23 Consultas Usuario Hoy', '71 Consultas Usuario en junio', '3.121 Consultas Empresa en junio', 'ilimitado Total Consultas Disponibles', and 'Contrato: limitado Plan: limitado'. A 'Cerrar Sesión' button is visible in the top right. The main content area is titled 'Consulta de Información' and contains a 'Dato a Consultar' section with a dropdown menu for 'Cédula de Ciudadanía' and a text input field for 'Ingrese un número de tres a diez dígitos'. A 'Consultar' button is located below the input fields. A sidebar on the left contains navigation options: 'Validador', 'Procesos en Batch', 'Historial de Consultas', 'Estadísticas de Consulta', and 'Cerrar Sesión'.

### Anexo 2. Plataforma de pruebas profesionales



The screenshot shows a web application interface for 'Ingreso de Test' (Test Entry). The header displays the user name 'MAGDA MILENA PEÑALOZA BERMUDEZ' and the company 'ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A.'. The navigation bar includes 'Inicio', 'Listar', 'Buscar', 'Ingresar Test', 'Cargo', and 'Salir'. The main form area is titled 'Ingreso de Test' and contains several input fields: 'Evaluado' (dropdown menu), 'ID' (text input with 'Ej: 12345678k'), 'Nombre' (text input), 'Apellido' (text input), 'Teléfono' (text input with '1234567890'), 'Cargo' (dropdown menu), and 'Ubicación' (dropdown menu). A 'Continuar' button is located at the bottom of the form.

### Anexo 3. Plataforma de pruebas operativas.

Psycowin Advanced

Eventos Personas

**PERSONAS**

Evento: BUCARAMANGA

Campos disponibles  Clave  ID  Perfil  Configuración  Pruebas 🗨️

Filtro

Clave:  Nombre:  Apellidos:  Sexo:

Estado Civil:  Ciudad:  Título:

Empresa:  Perfil:

Fecha Elaboración: Desde  Hasta  dd/mm/aaaa  Búsqueda Global 🔍 [Buscar Persona](#)

Personas

ID	Nombre	TMN	BTA	IAB	WON	BAR	DAT	GDN	KOS	PPV	CPI	16P	CLE	LIF	VPS	ALL	KOL	COM
76716	ABAUNZA SANCHEZ CLAUDIA PATRICIA	✓						✓					✓					✓
33833	ABELLA DIAZ ROSA	✓											✓	✓				✓