

"Selección de personal de los estudiantes SENA en convenio  
con la Fundación Cardiovascular de Colombia"

SANDRA MILENA CHAPARRO PRADA

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

SECCIONAL BUCARAMANGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

AGOSTO 2013

"Selección de personal de los estudiantes SENA en convenio  
con la Fundación Cardiovascular de Colombia"

SANDRA MILENA CHAPARRO PRADA

**INFORME FINAL DE PASANTIA**

CLAUDIA MILENA SERRANO

ASESOR DE PASANTIA

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

SECCIONAL BUCARAMANGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

AGOSTO 2013

Este trabajo está dedicado a Amelia y Wilson, mis padres, a quienes amo profundamente; por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

## AGRADECIMIENTOS

En el presente proyecto de pasantía me gustaría agradecer a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional. A mi asesora de pasantía, Psic. Claudia Milena Serrano, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado un granito de arena a mi formación, en especial mi profesor, el Psic. y Mg. Jesús María Gálvez Hoyos por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por sus consejos los cuales me ayudaron a formarme como persona y por su rectitud en su profesión como psicólogo, docente y amigo.

A mi sitio de pasantía la Fundación Cardiovascular de Colombia por brindarme la oportunidad de empezar mi desempeño profesional y a mis jefes de trabajo la Psic. Claudia Fuentes, la Jefe Maruja y el jefe Juan Acero, los cuales me han motivado durante mi formación profesional.

A Edward, por estar a mi lado y creer siempre en mí, a mis compañeros de estudio, que son más que eso, son mis amigos, esa familia que uno puede escoger: mis hermanos; con quienes he convivido desde los primeros años de carrera en la universidad, Silvia Barón, Hugo Ruiz y Kelly Decastro, compartiendo alegrías y penas, desayunos, chistes malos, fiestas, peleas, trabajos, juegos, entre otros; a los que aparecieron después de ya un tiempo de carrera y se quedaron

a mi lado: Milena Ortiz, Daniela González, Sandra Garrido, Daniela Rodríguez, Felipe Céspedes, Cristian Franco y Álvaro González, con los cuales he pasado momentos inolvidables, a todos ustedes gracias por cada palabra expresada en estos días, dándome confianza de que todo saldrá bien los quiero, gracias por todo y sepan bien que cada uno de ustedes se ha sabido robar un pedacito de mi corazón.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida personal a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Muchas gracias y que Dios los bendiga

**TABLA DE CONTENIDO**

1. RESUMEN	7
2. ABSTRACT	8
3. INTRODUCCION	9
4. Justificación	9
5. Objetivo General	10
6. Objetivos específicos	10
7. MARCO TEORICO	12
8. METODOLOGÍA	18
9. Participantes	20
10. Instrumentos	20
11. Procedimiento	22
12. RESULTADOS	27
13. DISCUSION	29
14. CONCLUSIONES	31
15. RECOMENDACIONES	31
16. REFERENCIAS	32
17. ANEXOS	33

**LISTA DE GRAFICAS**

Grafica 1. Numero de hojas de vida reclutadas en el proceso

Grafica 2. Depuración de base de datos

Grafica 3. Número de personas que aprobaron las pruebas de selección

Grafica 4. Número de personas que cumplen con el perfil requerido para programas de formación técnica ofertados

**RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO**

TITULO: "Selección de personal de los estudiantes SENA en convenio con la Fundación Cardiovascular de Colombia"

AUTOR: SANDRA MILENA CHAPARRO PRADA

FACULTAD: FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIRECTOR: CLAUDIA MILENA SERRANO

RESUMEN: Este proyecto se llevó a cabo en la Fundación Cardiovascular de Colombia, realizando un proceso de selección, constituido por tres pruebas psicotécnicas (TIG, 360° y WARTEGG) y una entrevista semiestructurada, los cuales tenían como fin la evaluación de competencias y características de los individuos aspirantes a cada una de los cursos ofertados. Se trabajó con una muestra de 668 personas (hombre y mujeres) de Bucaramanga y su área metropolitana, en su mayoría (84,13%) del municipio de Piedecuesta de lo cual quedaron seleccionados: en totalidad 30 personas para técnico en enfermería, 24 para técnico en Apoyo administrativo en el área de salud y 15 para técnico en servicios farmacéuticos, las cuales cumplieron todos los requisitos exigidos para llenar los cupos de las ofertas dadas. Estos sujetos quedaran en espera de una última prueba la cual será llevada a cabo en las instalaciones del SENA y definirá su proceso de matrícula. De este proyecto se pudo concluir que el proceso de selección está conformado por un conjunto de pruebas psicotécnicas que arrojan resultados exactos y de una entrevista que permite la observación del individuo de una manera subjetiva, pero que deja ver la imagen que este maneja frente al medio en el que se desenvuelve.

PALABRAS CLAVES: selección, personal, SENA, aspirantes,  
estudiar.

## GENERAL SUMMARY OF JOB GRADE

TITLE: "Recruitment of students SENA in agreement with the Fundación Cardiovascular de Colombia"

AUTHOR: SANDRA CHAPARRO PRADA

FACULTY: PSYCHOLOGY FACULTY

DIRECTOR: CLAUDIA MILENA SERRANO

SUMMARY: This project was conducted in Cardiovascular Foundation of Colombia, making a selection process consists of three psychometric tests (TIG, 360 ° and WARTEGG) and semi-structured interviews, which were aimed at assessing competencies and characteristics individuals aspiring to each of the courses offered. We worked with a sample of 668 people (men and women) from Bucaramanga and its metropolitan area, most (84,13%) of Piedecuesta of which were selected: in total 30 people for nursing technicians, 24 for Technical Support administrative health area and 15 for technical pharmacy services, which met all the requirements to fill the quota of the offers given. These subjects remain pending a final round which will be held in the premises of the SENA and define its registration process. In this project it was concluded that the selection process consists of a set of psychological tests that yield accurate results and an interview that allows observation of the individual in a subjective way, but lets see the picture that this runs against the middle in which it operates.

KEY WORDS: selection, personnel, SENA, candidates, study.

## **Introducción**

### Justificación

El presente proyecto va encaminado a la realización de un proceso de selección riguroso liderado por la FCV (fundación cardiovascular de Colombia) y el SENA, en busca de personal específico que cumpla una serie de características las cuales puedan ser moldeadas y perfiladas para formar colaboradores orientados hacia las competencias específicas del perfil de futuros cargos, con el fin de cubrir la cuota de colaboradores en el futuro Hospital Internacional.

La oferta de empleo a la hora de la elaboración de un proyecto de tal magnitud como lo es la realización del proyecto Complejo Médico del Hospital Internacional de Colombia. Promovido y dirigido por la FCV, primera organización en Colombia con una institución de salud acreditada por la Joint Commission International (JCI), es amplia para el municipio de Piedecuesta debido a que estará ubicado en el valle de Mensuli, Piedecuesta; polo de desarrollo más importante del oriente Colombiano.

Para cubrir la cuota establecida de personal necesario, dar funcionamiento y poner al servicio de la comunidad tal proyecto y en convenio con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) se hace necesaria la elaboración de un proceso de selección de personal el cual de manera rigurosa elija sujetos que cumplan características específicas para entrar a estudiar carreras como, Técnico profesional en enfermería, en apoyo administrativo en el área de la salud y en servicios farmacéuticos y que de la mano con la elaboración de la infraestructura de lo que será en un futuro el Hospital Internacional, se pueda crear y moldear sujetos con un perfil

específico y proyección a desempeñar trabajos en el Hospital Internacional de la Zona Franca de Salud.

Objetivo general

Realizar el proceso de selección de los estudiantes SENA en convenio con la Universidad Corporativa de la Fundación Cardiovascular de Colombia.

Objetivos específicos:

- Establecer criterios de selección basados en las exigencias y especificaciones de cada uno de los cargos.
- Identificar las competencias presentes en los estudiantes aspirantes a ingresar a la Fundación Cardiovascular de Colombia.
- Clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.

La FCV se fundó en 1986 en Bucaramanga, Santander, como una entidad privada sin ánimo de lucro. La primera época estuvo centrada en la búsqueda de fondos y la consolidación jurídica de la organización para realizar exitosamente actividades relacionadas con el desarrollo de la especialidad cardiovascular. En este proceso participaron entidades privadas y gubernamentales, tanto colombianas como extranjeras. A finales de la década de los años ochenta, la institución comenzó a atender pacientes con dolencias cardiovasculares en el nororiente colombiano. La Fundación para la Tercera Edad fue el primer sitio donde funcionó oficialmente la Fundación Cardiovascular, lugar donde solo se realizaron consultas cardiológicas. Sin embargo, en 1990 se realizó un convenio con la Clínica Bucaramanga para que la Fundación iniciara el programa de Cirugía Cardiovascular, en cuyos inicios únicamente se realizaban operaciones con cardiopatías congénitas no complejas.

Posteriormente, comenzó a funcionar la primera sede propia, ubicada en el cuarto piso de la FOSCAL, Fundación Oftalmológica de Santander Clínica Carlos Ardila Lulle. Allí estaban las áreas administrativas, de consulta y de pruebas no invasivas, mientras que en el sexto piso de dicha institución se realizaban los procedimientos invasivos. Allí se dieron los primeros pasos hacia un mejor tratamiento de enfermedades cardiovasculares, tanto en Santander como a nivel nacional.

A comienzos de los años noventa, cuando éste no era un tema de mayor relevancia en el país, la entidad constituyó lo que en su momento se denominó Centro de Investigaciones de la FCV. Por esa misma época, fortaleció los servicios de electrofisiología, cardiología y cirugía cardiovascular pediátrica. Adicionalmente, fue adquiriendo nuevos equipos

para realizar más y mejores intervenciones. Esto significó, sin lugar a dudas, un avance en el conocimiento y el tratamiento de patologías cardiovasculares en Colombia.

A partir de 1993 y gracias al reconocimiento obtenido por su Programa de Cirugía Cardiovascular, la Fundación logró importantes contratos con el entonces denominado Instituto de Seguros Sociales, ISS. Esto significó un incremento importante de las actividades de la Fundación Cardiovascular, pues debía atender a los afiliados de esta entidad provenientes de los departamentos del Nororiente Colombiano. Un año más tarde, comenzó el Programa de Prevención de Riesgo Cardiovascular, que garantizó una mayor proyección de la FCV a nivel regional y enseñó cómo prevenir las enfermedades del corazón en colegios y empresas. Adicionalmente, la FCV se ocupó del subsidio de tratamientos y operaciones para cientos de pacientes de escasos recursos.

#### Misión

La Fundación Cardiovascular de Colombia, es una organización empresarial sin ánimo de lucro que provee servicios y productos de salud de alta calidad para el desarrollo del sector buscando permanentemente el bienestar de la comunidad.

#### Visión

En el año 2023 la Fundación Cardiovascular de Colombia será una organización reconocida a nivel nacional e internacional por la excelencia e innovación de sus productos y servicios orientados principalmente al sector salud.

## MARCO TEORICO

La Selección de Personal adquiere gran relevancia, dado que es el procedimiento ordenado y secuencial cuyo objetivo es cubrir los puestos de trabajo de las organizaciones laborales. (Chiavenato, 2000)

"Selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado". En el sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más indicados, para ocupar las posiciones existentes en la empresa, tratando de mantener y aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. De esta manera la elección busca solucionar dos problemas fundamentales: adecuación de la persona al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo" (Chiavenato, 2000).

Según Cohen (2001) La Selección consiste esencialmente en comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con las exigencias del puesto. Entonces, en la Selección de personal subyace el concepto de equilibrio entre las exigencias del puesto, las potencialidades y características de la persona.

Una de las premisas básicas de la Selección de Personal supone la existencia de las "diferencias individuales entre las personas", si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección no sería necesaria, pero hay una enorme gama de diferencias individuales físicas (estatura, peso, sexo, constitución, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) y psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia, capacidad intelectual, etc.) que llevan a que las personas se comporten y perciban las

situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella, una vez aprendida.

#### *ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL*

Atalaya (2001) plantean que las etapas del proceso de selección están en función de las variables de cada caso en particular, por ejemplo si se trata de seleccionar profesionales y ejecutivos el procedimiento será diferente a la selección de vigilantes u operarios.

La secuencia está en función a instrumentos utilizados, a los propósitos, necesidades y alcances de la selección, pueden omitirse algunas etapas, añadirse otras o alterar el orden, según el caso en particular, eso depende de la iniciativa, ingenio y creatividad, y criterio profesional del seleccionador que es de suma importancia, en síntesis, existe una secuencia de etapas deseables, pero con un margen de flexibilidad.

#### 1° ETAPA: PLANEAMIENTO DEL PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL

Corresponde al establecimiento de objetivos, planes, realización del análisis de puesto, levantamiento o revisión de los perfiles, determinación de las baterías de pruebas a utilizar, los puntajes mínimos y máximos, elaboración de cronogramas de trabajo y de los avisos periodísticos y coordinaciones de trabajo con la empresa. Es una etapa sumamente importante ya que determinará el alcance, el

presupuesto, el equipo de trabajo, en general aquí se define el cómo se realizará el proceso.

Dentro de esta etapa adquiere trascendental relevancia el análisis de puesto.

Análisis de puesto: Es un procedimiento que se desarrolla en base a la observación, entrevista, formatos, cuestionarios y otras técnicas, consiste básicamente en registrar toda la información relevante respecto al puesto en estudio, sus tareas, deberes y responsabilidades, derivándose de ello, los requisitos necesarios de quien desempeñará, conocido también como «Perfil del Puesto».

## 2° ETAPA: RECLUTAMIENTO

Se inicia con la publicación del aviso para el concurso de vacantes, recepción de postulantes, análisis y evaluación curricular verificando los requisitos mínimos, la entrevista preliminar y la elección de los precalificados. Esta etapa en buena cuenta, provee de la materia prima para elegir a quienes resulten los más cercanos al perfil del puesto y que probablemente tenga un desempeño eficiente en la posición ofertada. El reclutamiento es eficaz cuando logra congrega a la población objetivo planificado, en cantidad como en calidad suficiente de postulantes a las posiciones ofertadas.

El reclutamiento puede ser interno cuando se realiza el proceso convocando solamente al personal de la organización, o externo cuando se convoca a postulantes ajenos a la empresa.

### 3° ETAPA: EVALUACIÓN

Consiste en la aplicación de los instrumentos de Selección de personal, incluyen la evaluación psicológica y evaluación de conocimientos, así mismo, incluye la calificación e interpretación de pruebas y levantamiento del perfil del postulante.

Es fundamental que los instrumentos aplicados estén relacionados con las características críticas de éxito del puesto de trabajo, de otro modo tales evaluaciones carecerán de validez.

Cabe destacar que las tendencias actuales en cuanto a la evaluación, se orientan a destacar las técnicas interactivas que involucren la observación en los postulantes de competencias requeridas para un desempeño eficiente en el puesto de trabajo ofertado, para lo cual la entrevista se perfila como una herramienta imprescindible.

### 4° ETAPA: SELECCIÓN

Comprende la verificación de datos, documentos y referencias del postulante a todo nivel, laboral, social, familiar; la entrevista de selección y la elaboración del informe de selección.

Como ya se mencionó la entrevista continúa siendo "la técnica más importante de la selección de personal" ya que permite la observación directa de reacciones, la solvencia o fragilidad de apreciaciones vertidas por el postulante, o la posibilidad de encontrar respuesta a vacíos en el currículum vitae. Sin embargo, los psicólogos organizacionales, encuentran en la entrevista la posibilidad de apreciar el

desenvolvimiento, la cultura general, los intereses y aspiraciones, el plan de vida y el autoconocimiento del postulante, de modo que se pueda determinar su posibilidad de adaptación y eficiencia en un determinado puesto de trabajo. Es fundamental apreciar si los intereses del individuo, sus valores y cultura no se contraponen con los de la organización.

#### 5° ETAPA: DECISIÓN

Se inicia con el análisis de los informes de los postulantes que han logrado mantenerse en el proceso y continua con la determinación de los finalistas para cada puesto de trabajo o «Lista de Elegibles» donde cualquiera de los incluidos puede ser un potencial eficiente trabajador. Aquí se da el límite de llegada del psicólogo en selección. La decisión sobre a qué postulante contratar finalmente, debe corresponder a una comisión de alto nivel donde se sugiere que esté presente el jefe inmediato. Se realiza el examen médico y el contrato.

#### 6° ETAPA: INDUCCIÓN

Comprende la recepción del nuevo trabajador y familiarización con su puesto, ambiente físico de trabajo, jefe y compañeros, así mismo, con la filosofía, los objetivos, políticas y normas de la empresa, ésta etapa es de crucial importancia en el futuro éxito del nuevo trabajador, ya que suele potenciar o frustrar el ímpetu del mismo.

Este proyecto fue liderado por la Fundación Cardiovascular de Colombia en convenio con el SENA, los cuales abrieron convocatoria para todas las personas del municipio de Piedecuesta y sus alrededores, ofertando las siguientes carreras: Técnico profesional en enfermería, Técnico profesional en apoyo administrativo en el área de la salud y Técnico profesional en servicios farmacéuticos; los requisitos fueron: estar en edades de 17 a 25 años, haber cursado en su totalidad el bachillerato y además tener fotocopia de documentos como diploma y acta de grado, resultados de ICFES y libreta militar en el caso de los hombres.

### **METODOLOGIA**

#### Participantes - sujetos

Se contó con la participación de 668 personas entre hombres y mujeres, con un rango de edades entre 17 a 25 años. 562 sujetos del municipio de Piedecuesta y una muestra inferior de 106 personas de los municipios de Bucaramanga, Girón y Floridablanca. Los cuales terminaron sus estudios primarios y secundarios, además de esto debían no tener ninguna clase de inconveniente con la plataforma SENA, ya que si en algún momento han realizado algún curso especializado como: técnico, tecnólogo o tecnólogo especialista; serán rechazados por el sistema.

#### Instrumentos - recursos

1. Plataforma SENA: La herramienta SOFIA PLUS es una plataforma educativa del SENA, en la cual los aspirantes, aprendices o funcionarios pueden

acceder para realizar diferentes actividades como por ejemplo:

- Buscar ofertas educativas
- Inscribirse a un programa
- Presentar pruebas de selección
- Consultar y descargar certificados
- Facilitar las actividades del aprendiz etc.

## 2. Pruebas de selección:

TIG I (test de inteligencia general, nivel 1 y 2): es una prueba de inteligencia que proporciona una evaluación general del factor "g". Pertenece a la serie de pruebas de "dominós" y en su contenido y presentación se asemeja a cualquiera de las muchas versiones que ha tenido en diferentes países la prueba diseñada originalmente por E. Anstey.

Está destinada a la evaluación de la capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a problemas, esto es, apreciar las funciones centrales de la inteligencia: abstracción y comprensión de relaciones. Las pruebas, precedidas de 4 ejemplos de entrenamiento, están constituidas por material no verbal que representan grupos de fichas de dominós distribuidas en varias series, dentro de cada una de las cuales los elementos responden a un mismo principio de razonamiento y están colocados en orden creciente de dificultad. Debido a esto, los primeros elementos de cada serie son generalmente más fáciles que los últimos de la serie anterior, lo que constituye un estímulo para el sujeto y posibilita la adaptación mental con que los problemas deben ser enfocados.

La tarea del sujeto consiste en averiguar el orden que siguen las fichas de cada elemento y determinar,

consecuentemente, los valores que debe contener la ficha dibujada con trazos para que la serie quede completa. La anterior hoja de respuestas ha sido sustituida por una nueva de diseño especial que ofrece dos posibilidades de corrección:

- Utilizar las plantillas de acetato para corregir de forma manual
- Corregir de forma mecanizada, aconsejable cuando se trata de aplicaciones colectivas a gran número de sujetos.

Evaluación 360 grados; también conocida como evaluación integral, la cual es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones modernas. Los principales usos que se da a la evaluación de 360 grados son las siguientes:

- Medir el Desempeño del personal
- Medir las Competencias

Test del wartegg, prueba proyectiva ideada por Eric Wartegg en 1940 y adaptada por C. Biedma y por D. Alfonso en 1960.

Esta prueba puede realizarse en individuos desde los siete años de edad en adelante. El test está constituido por ocho cuadros, los cuales se encuentran insertos sobre un fondo negro, figura-fondo que favorece en el individuo la activación del fenómeno de la proyección, a la manera indefinida y ambigua propia de la regla general de las pruebas llamadas proyectivas. Presentación formal de la prueba que evoca lo más primario, tal como si cerramos los ojos y alguien nos invita a decir qué es lo que vemos como la asociación libre del psicoanálisis.

3. Entrevista Semiestructurada: es aquella en la que, como su propio nombre indica, el entrevistador despliega una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas y con preguntas espontáneas. (Escucha atenta)

### **PROCEDIMIENTO**

El proceso de selección se dividió en seis (6) fases de las cuales se realizaron (4), las cuales estaban bajo responsabilidad del proceso de pasantía; la fase cinco que es la prueba dirigida por el SENA: simulador y la fase seis (6) que es la matricula, dando inicio a los cursos nivelatorios y a las carreras técnicas profesiones, las cuales no competen a la organización.

Fase I: Reclutamiento: se hizo la recepción de cada una de las hojas de vida recibidas por la alcaldía de Piedecuesta y el Centro Tecnológico Empresaria de la Fundación Cardiovascular de Colombia.

Fase II: Depuración de la base de datos, en donde cada sujeto fue revisado en la plataforma Sofía plus, permitiendo recibir información sobre el estado del candidato con la entidad SENA, Si este presentaba alguna clase de inhabilidad era descartado.

Fase III: Evaluación: es la aplicación de pruebas psicotécnicas a cada uno de los aspirantes, la cual inicia con la aplicación de tres (3) pruebas de selección, el TIG I, la evaluación 360° y el test WARTEGG de 8 campos, las cuales miden características específicas en cada uno de los sujetos y además cada una de ellas permite recoger información, sobre si los aspirantes cumplen con las competencias necesarias para formar parte de los cursos ofertados.

Fase IV: selección; es la implementación de una entrevista semi-estructurada en la cual se recogieron datos específicos del individuo y su entorno familiar y social; por medio de preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, permitiendo ir entrelazando temas, dando una gran atención para poder encauzar y estirar los temas.

Reconociendo aspectos importantes como: la estructura familiar, metas a corto y largo plazo, intereses personales y profesionales y aquellos problemas que pueden interferir en el desarrollo adecuado de los aspirantes.

Y Por último la Fase V: en donde se tomó una decisión de cuáles son los aspirantes que cumplían en su totalidad con el perfil establecido para las carreras ofertadas.

## RESULTADOS

### *Cumplimientos de Objetivos:*

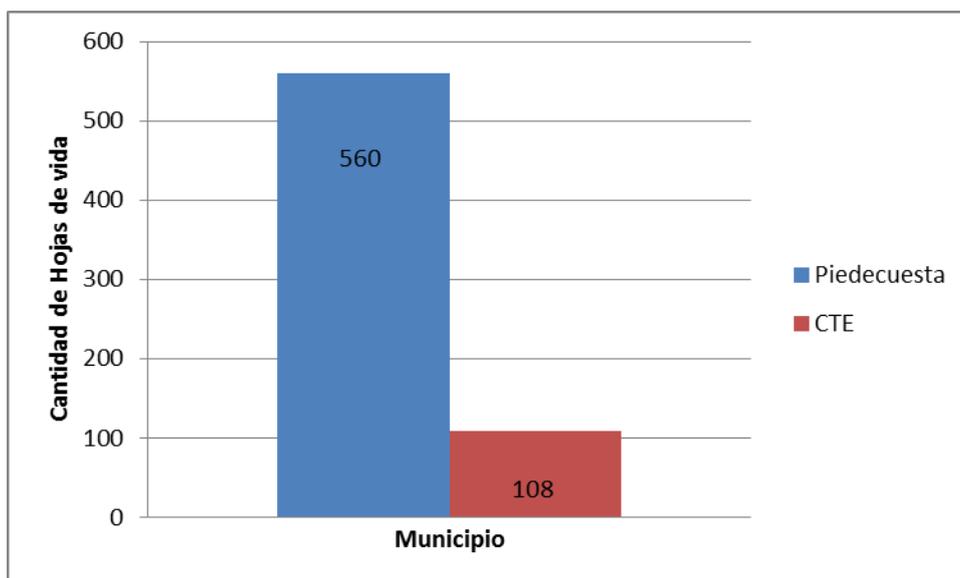
A continuación se presentan los objetivos que fueron propuestos en un principio y su alcance en el transcurso de la pasantía:

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ALCANZADO O NO ALCANZADO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer criterios de selección basándose en las exigencias y especificaciones de cada uno de los cargos.</li> </ul>	<p>Este objetivo fue alcanzado debido al conocimiento de los perfiles de cargo establecidos por la fundación y a los cuales podrían aspirar las personas que aprobaran cada una de las tecnologías profesionales ofertadas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las competencias presentes en los estudiantes aspirantes a ingresar al SENA bajo el convenio con la Fundación Cardiovascular de Colombia.</li> </ul>	<p>La aplicación de la evaluación 360 grados permitió que el cumplimiento de este objetivo se diera, debido a que es esta la que evalúa competencias determinadas en cada uno de los aspirantes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificar y seleccionar los candidatos que más se ajusten a las necesidades de la</li> </ul>	<p>Este objetivo se cumplió por medio de la combinación de técnicas de selección en la cual con la aprobación de las</p>

organización.	evaluaciones y la correlación de datos en la entrevista, permitió que se conociera en cada uno de los aspirantes los aspectos más relevantes de su vida y la interacción con el medio en el que se desenvuelve.
---------------	---

### FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

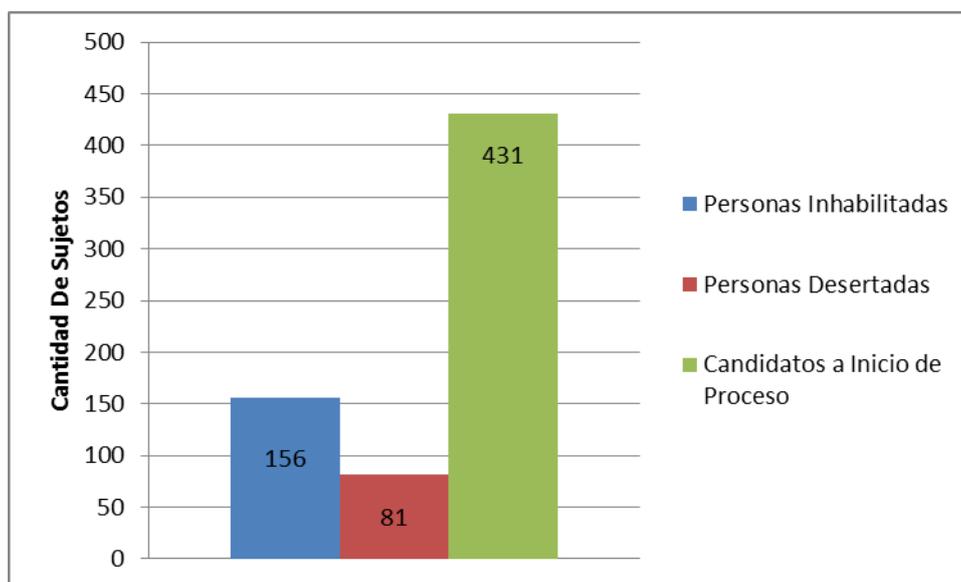
En la fase I se hizo un proceso de reclutamiento de hojas de vida en la alcaldía de Piedecuesta desde el mes de noviembre del año 2012, hasta febrero de 2013 y en el CTE (centro tecnológico empresarial) de la FCV hasta el mes de abril del año en curso, las cuales se distribuyeron de la siguiente manera:



Grafica N°1 Hojas de vida reclutadas

La fase II se hizo por medio de una depuración exhaustiva de las hojas de vida recibidas, las cuales era necesario pasar a revisión en el sistema SENA, debido a que si el sujeto contaba con alguna (inhabilidad, sanción o realización de un curso de igual o mayor complejidad por este medio), no podía seguir en el proceso.

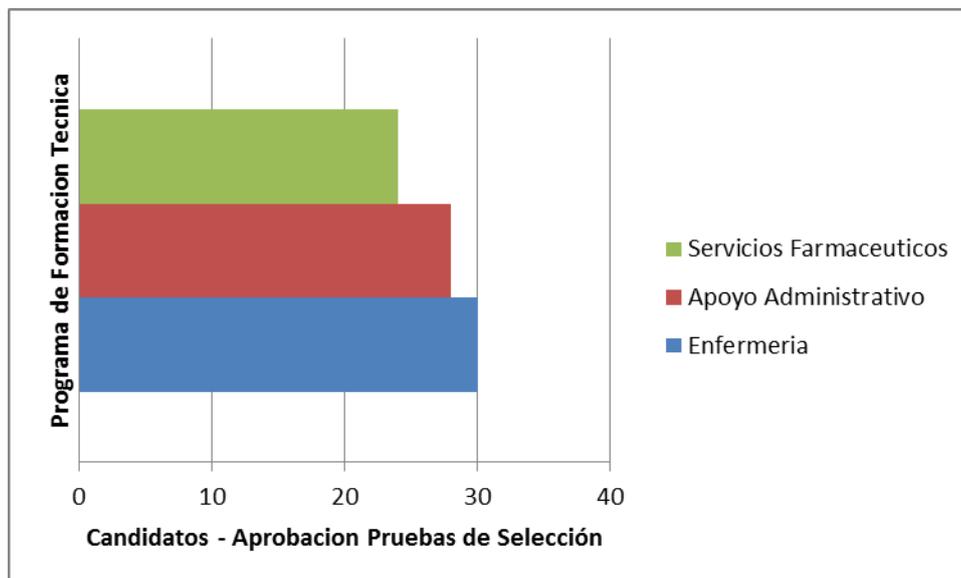
De esta fase se obtuvieron los resultados de la siguiente manera:



Grafica N°2 Depuración de la base de datos

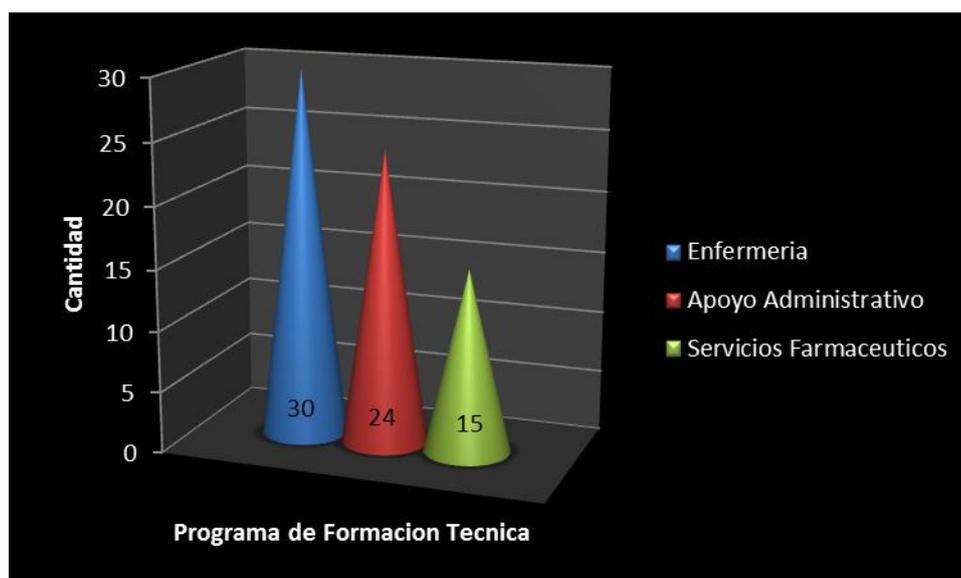
En la Fase III se realizó el proceso de evaluación donde se aplicaron tres pruebas, las cuales evaluaron las competencias de cada uno de los individuos, su desempeño intelectual y la proyección de estos sobre su vida en general. En esta fase se tuvo en cuenta que el sujeto en primera medida aprobara la prueba de inteligencia con una puntuación igual o superior a 17 punto; luego se verificaba si las competencias que poseía el sujeto estaban por encima de la media establecida y por último se tuvo en cuenta si en la prueba el wartegg existía una proyección adecuada con respecto a la consecución de sus metas.

De esta fase clasificaron los siguientes candidatos:



Grafica N° 3 Aprobación de Pruebas

En esta misma fase, se realizó una entrevista semi estructurada, buscando conocer cada uno de los aspectos de la vida de los sujetos seleccionados y verificando los datos obtenidos por las pruebas, dejando como candidatos finales los siguientes:



Grafica N° 4 Aspirantes por programa de formación con el perfil laboral establecido.

La cantidad de sujetos mostrados en la gráfica anterior, son aquellos que cumplieron todos los requisitos exigidos para llenar los cupos de las ofertas dadas, como la realización de educación primaria y secundaria, la aprobación por parte de la plataforma SENA y así mismo la aprobación de las pruebas de selección en conjunto con la entrevista. Estos sujetos quedaran en espera de una última prueba la cual será llevada a cabo en las instalaciones del SENA y definirá su proceso de matrícula.

## DISCUSIÓN

El reclutamiento de personal en proceso como tal es algo que toma tiempo y necesita de una comunicación abierta con el otro para conocer más allá de lo que las pruebas de selección muestran, por tal motivo se hace necesario hacer una integración de lo que son las pruebas de selección y la entrevista; para poder establecer así cual es el candidato adecuado para el cargo a ocupar.

“Hasta hace pocas décadas, el Recurso Humano, el personal o, más fríamente la mano de obra, era un recurso considerado exclusivamente desde la óptica de la producción. Los procesos productivos eran simples y, en consecuencia, no se necesitaban unos operarios de alta calificación, lo que permitía acudir a un mercado de trabajo donde era fácil encontrar este tipo de trabajadores, pues abundaban”. (Velázquez y otros 2000)

Teniendo en cuenta esto y observando como las empresas han evolucionado a través de los tiempos y así mismo la demanda de personal por estas, se ha hecho necesaria la modificación de los procesos de selección en cada una de ellas.

La mano de obra o el personal requerido por una organización en esta época va más allá de un operario que realice de manera mecánica una actividad específica, el medio exige ahora personas integrales con características y competencias definidas, especializadas en un solo campo; pero sin dejar de lado la calidad de ser humano y la comodidad del mismo en el medio en el que se desenvuelve.

Por esto se ha hecho necesaria la creación de estrategias que garantice a las organizaciones, la

incorporación de empleados que tengan calidad como personas (valores) y como profesionales, los cuales puedan realizar un trabajo competente sin olvidar su esencia y el buen trato con los demás.

A lo largo de este proyecto se pudo observar que la realización de un proceso de selección no queda solamente plasmada en un papel; va más allá. Se trata de una interacción entre psicólogo y aspirante en donde se conozcan además de cifras exactas, la calidad del individuo y la motivación que los lleva a estudiar determinado programa de formación.

Es aquí en donde se logra una vez más demostrar que un proceso de selección es y será siempre un proceso integral, en donde se lleva a cabo pruebas psicotécnicas que arrojen cifras exactas sobre cómo sería el desempeño de un individuo en determinado campo, se realiza una entrevista en donde se trabaja y observa al candidato en todos los aspectos de su vida **y** las problemáticas que afronta en el momento y además se establece o inicia un proceso de seguimiento en donde se pueda ver la evolución del mismo durante su trabajo.

## CONCLUSIONES

El proyecto que se realizó ha contribuido de manera muy importante para identificar y resaltar los puntos que hay que cubrir y considerar para llevar a cabo una implementación exitosa del proceso de selección.

Dentro de los puntos que se consideran más relevantes dentro de un proyecto de esta naturaleza son el detectar cuáles son las necesidades reales de la organización frente al personal que se debe incorporar en cada una de las dependencias.

Como se menciona a lo largo de este documento una de los problemas más frecuentes para que un proceso de selección no cumpla con el objetivo es que la implementación del mismo no sea exitosa, y la mayor causa para que una implementación fracase es hacer a un lado las insuficiencias que la empresa intenta cubrir a la hora de implementar un proyecto de esta magnitud con el fin de desarrollar y potencializar determinadas características para cubrir puestos con altos estándares de calidad.

Además es importante mencionar que una de las metas más claras y específicas es tener claro el perfil del cargo que se intenta cubrir, siendo este el pilar fundamental del proceso de selección, pues es quien le permite al psicólogo orientar su proceso de búsqueda y reclutamiento de los candidatos presentados.

Si se llegara a olvidar o dejar de lado este aspecto sería como buscar algo que se desconoce, ya que el perfil del cargo es aquel que establece las características y competencias que se deben buscar, manejar y llevar en

seguimiento para que el cubrimiento de una vacante pueda darse de una manera adecuada.

Por todo lo anterior se puede concluir que para el proceso de selección se hace necesario reunir una serie de factores importantes desde los intereses de la organización hasta un proceso de seguimiento de cada uno de los individuos que llenan las vacantes y que cumplen con las características para cada uno de las ofertas dadas.

### **SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES**

Durante el proceso que se llevó a cabo se hace necesario resaltar que una de las cosas que de alguna manera se debe tener en cuenta a la hora de realizar o de continuar el proceso en sí, es la organización del tiempo y el establecimiento de metas inamovibles, que le permitan al psicólogo pasante tener un tanto más de claridad en el proceso y que además establezca fechas específicas de entrega con resultados observables.

Además de esto se hace extremadamente necesario la claridad del proceso a todos y cada uno de los aspirantes al proceso, debido que esta información fue manejada por la FCV y no por la alcaldía, lo cual en su momento hizo sentir un tanto de malestar a las personas candidatas al proceso.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Atalaya, Ma. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en psicología*, vol.4 N° 2, Diciembre.

Blasco, Ricardo D. (2004) Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, sin mes, 141 - 167.

Chiavenato, I (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc Graw Hill.

Salgado, Jesus F. Moscoso, Silvia (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del psicólogo*, Enero - abril, 16-24.

## Anexo 1. Entrevista semiestructurada

**Entrevista  
Estudiantes Aprendices SENA**

**1.- DATOS PERSONALES**

<b>Nombre Completo</b>	
<b>Fecha de Nacimiento</b>	
<b>Dirección</b>	
<b>Teléfono</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Carrera</b>	

**2.- DATOS SOCIOCULTURALES**

<b>¿Con quién vives?</b>	
<b>¿Cuántos hermanos tienes y que lugar ocupas entre ellos?</b>	
<b>¿A qué se dedican tus padres?</b>	
<b>¿Quién sostiene tus estudios?</b>	

**3.- DATOS ACADÉMICOS**

<b>¿Por qué quieres estudiar esta carrera?</b>	
--	--

**4.- DESCRIPCION PERSONAL**

<b>¿Cómo te describes?</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Miedos</b>	<b>Aspectos por mejorar</b>

**5.- METAS**

**A corto plazo (aprox. 6 meses):**

**A largo plazo (5 años):**

**6.- COMPETENCIAS**

<b>Trabajo en equipo</b>	<b>C. de Normas</b>	<b>R. con superiores</b>	<b>Otros</b>

## 7.- HÁBITOS DE ESTUDIOS

Contesta con una "x" en las casillas sí ó no a las siguientes preguntas:

Nº	Pregunta	Sí	No
1	¿Tienes un lugar específico donde estudiar?		
2	¿Tienes confianza en tu capacidad de aprender?		
3	¿Consideras que lo que estudias está en relación con tus intereses?		
4	¿Procuras participar activamente en las actividades que pueden desarrollarse en el transcurso de la carrera?		
5	¿Piensas que la asistencia a clase es muy importante para orientarte en tu proceso de estudio?		
6	¿Intentas utilizar todos los servicios que están a tu disposición dentro y fuera del lugar de estudio?		
7	¿Tratas de relacionarte con los profesores en clase y fuera de ella?		
8	¿Hablas con otros compañeros sobre el contenido de las asignaturas?		
9	¿Tienes buena ortografía?		
10	¿Llevas los apuntes al día y los completas si es preciso?		
11	¿Duermes ocho horas diarias?		
12	¿Anticipas las preguntas que pueden venir en el examen?		
13	¿Crees que lees con suficiente rapidez?		
14	¿Puedes identificar la idea central de un párrafo?		
15	¿Tomas notas mientras estudias?		
16	¿Lees el mismo material más de una vez?		
17	¿Haces bosquejos o subrayas el libro cuando estudias?		
18	¿Buscas ayuda cuando no entiendes el material?		
19	¿Lees el material asignado antes de ir a clase?		
20	¿Puedes concentrarte cuando estás estudiando?		
21	¿Estudias con tiempo suficiente antes de cada examen?		

## 8. OBSERVACIONES...