



Seccional Bucaramanga  
Escuela de Ciencias Sociales  
Facultad de Psicología

1

PROGRAMA DE BIENESTAR Y DESARROLLO PERSONAL DESDE EL CAMPO  
ORGANIZACIONAL, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AREA OPERATIVA DE  
SEVICOL LTDA.

Carrillo Romero Yessica Andrea

Psicóloga en formación

Auxiliar de Psicología

Universidad Pontificia Bolivariana

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología



Seccional Bucaramanga  
Escuela de Ciencias Sociales  
Facultad de Psicología

2

PROGRAMA DE BIENESTAR Y DESARROLLO PERSONAL DESDE EL CAMPO  
ORGANIZACIONAL, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AREA OPERATIVA DE  
SEVICOL LTDA.

Carrillo Romero Yessica Andrea

Psicóloga

Dr. María Katherine Acevedo Pinto

Docente: Asesor

Psicóloga

Dra. Carmen Alicia Montañez

Asesor Institucional

Trabajo de pasantía para optar por el título de profesional en psicología

11 de abril del 2016

Universidad Pontificia Bolivariana

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

## AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

*Porque el Señor es quien da la sabiduría, la ciencia y el conocimiento (Proverbios 2:6).*

Agradezco a mi Padre celestial quien cautivó mi corazón con su amor, y me lleno de confianza, haciéndome victoriosa ante cualquier obstáculo; a mis padres por su apoyo incondicional en mis años de estudio, por sus consejos que me ayudaron a superar los momentos más difíciles y el trabajo que hicieron para que nunca me faltara nada, es digno de reconocimiento.

Estudiar en la universidad era uno de mis más grandes sueños y pude hacerlo realidad, en compañía de excelentes seres humanos, compañeros y maestros a los cuales agradezco todas sus enseñanzas.

Y por último, pero no menos importante, agradezco a mis amigas, porque no hubiese logrado sobrevivir el loco mundo universitario sin ellas, eso está más que claro.

Ahora comienza una nueva etapa en la que con gran anhelo deseo que continúen a mi lado.

## TABLA DE CONTENIDO

1. Índice de Tablas .....	5
2. Índice de figuras .....	5
3. Índice de anexos .....	5
4. Introducción .....	6
5. Resumen .....	7
6. Abstract .....	8
7. Justificación .....	9
8. Objetivos .....	11
9. Marco teórico .....	16
10. Metodología actividad I .....	25
11. Análisis de los resultados actividad I .....	30
12. Metodología actividad II .....	34
13. Análisis de los resultados actividad II .....	37
14. Discusión .....	43
15. Conclusiones .....	46
16. Recomendaciones .....	48
17. Referencias .....	50

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal con puntuación crítica.....	30
Tabla 2. Asistencia global de las Capacitaciones.....	33
Tabla 3. Proceso de selección y reclutamiento.....	37
Tabla 4. Actividades desarrolladas en el programa de selección.....	38
Tabla 5. Control semanal desarrollo de pasantía.....	41

## INDICE DE FIGURAS

Grafica 1. Asistencia capacitación Inestabilidad Emocional.....	31
Grafica 2. Asistencia capacitación Habilidades Sociales.....	32
Grafica 3. Asistencia capacitación Prevención Riesgos Laborales.....	32
Grafica 4. Asistencia capacitación Valores Organizacionales y Normas Ciudadanas....	33
Gráfica 5. Personal Reclutado Vs Personal Seleccionado.....	38
Gráfica 6. Personal Reclutado Vs Personal Seleccionado.....	39
Gráfica 7. Pruebas aplicadas operativos administrativos.....	40
Gráfica 8. Pruebas calificadas operativos y administrativos.....	41

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Formato Hoja de Vida de Aspirantes.....	52
Anexo 2. Entrevista por Competencias.....	54
Anexo 1. Informe Cuantitativo y Cualitativo.....	57
Anexo 4. Resultados críticos Valinse .....	58
Anexo 5. Resultados críticos 16PF.....	59

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se pretende dar a conocer los resultados finales de los programas llevados a cabo desde el ejercicio profesional del psicólogo pasante, ejecutado en la entidad SEVICOL LTDA, en la cual el estudiante en formación como profesional de la psicología, pudo fortalecer acciones en el campo organizacional, el cual a medida del desarrollo del presente informe se podrán evidenciar, así como la identificación de los programas realizados tales como; el fortalecimiento en el proceso de selección de personal, diseño de un plan de capacitaciones enfocado al desarrollo y bienestar del personal.

En el contexto social actual la demanda de psicólogos formados y capacitados en todas las áreas es alta en el sentido que se asume que, dicho profesional está en competencia para brindar espacios que beneficien la calidad de vida del ser humano, ya que está preparado para realizar intervenciones psicosociales, realización de programas de promoción y prevención, diseño de planes de formación organizacional, entre otras más funciones. Es por eso que en la presente pasantía se quiso fortalecer la formación del psicólogo organizacional; de ahí que Sevicol Ltda., permitió ampliar el conocimiento organizacional, brindando los recursos necesarios y suficientes para la ejecución de las funciones asignadas, dando confianza y responsabilidad a quien ejecuta dichas acciones.

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** PROGRAMA DE BIENESTAR Y DESARROLLO PERSONAL DESDE EL CAMPO ORGANIZACIONAL, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AREA OPERATIVA DE SEVICOL LTDA.

**AUTOR(ES):** YESSICA ANDREA CARRILLO ROMERO

**FACULTAD:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

### RESUMEN

En este trabajo se evidencian las actividades principales desarrolladas en el transcurso de la pasantía realizada en la empresa SEVICOL LTDA, una de ellas es la aplicación de un programa de bienestar y desarrollo personal desde el campo organizacional y la otra es la coordinación y fortalecimiento de los procesos de selección de la organización; la primera, se realizó con base en los resultados obtenidos de las pruebas 16 PF y VALINSE aplicados durante el proceso de selección; partiendo de los rasgos y valores críticos obtenidos de dichas pruebas en el primer semestre del 2015 que fueron aplicadas al personal operativo. Se diseñó un programa que contribuyera en el fortalecimiento de estos factores críticos, asociándolos en contenidos diferentes, es decir, en los diversos rasgos que evalúa la prueba de personalidad y la prueba de valores, con el fin de que se mejoraran los factores que en la misma se evidenciaban como débiles. Se aplicó dicho programa por medio de capacitaciones, folletos, entre otros, con el fin de intervenir con la mejoría de los factores críticos. En un segundo momento, se realizó la coordinación y fortalecimiento de los procesos de selección, efectuando todos los pasos estipulados en el proceso de selección, dentro de los cuales se encuentra, reclutamiento, aplicación de pruebas psicotécnicas, elaboración de entrevistas, calificación e interpretación de pruebas, análisis del perfil laboral, revisión de documentos y proceso de contratación. En la primera actividad se contó con la participación del personal que obtuvo bajas puntuaciones en las pruebas 16 PF y VALINSE y en la segunda actividad se contó con la participación del personal que se encontraba en proceso de selección, para nuevo ingreso y personal antiguo en la compañía.

**PALABRAS  
CLAVES:**

Programa bienestar, campo organizacional, proceso de selección, pruebas, rasgos, valores.

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

## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** WELLNESS PROGRAM AND PERSONAL DEVELOPMENT FROM THE FIELD ORGANIZACIONAL FOR STAFF'S OPERATING AREA SEVICOL LTDA.

**AUTHOR(S):** YESSICA ANDREA CARRILLO ROMERO

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

### ABSTRACT

This paper describes the main activities carried out during the internship conducted at the company SEVICOL LTDA, one of which is the implementation of a program of wellness and personal development from the organizational field are evident and the other is the coordination and strengthening selection processes of the organization; the first, was made based on the results of the tests 16 PF and VALINSE applied during the selection process; based on the features and critical values obtained from the tests in the first half of 2015 they were applied to the operating personnel. a program that contribute in strengthening these critical factors, associating different contents, ie, the various features that evaluates personality test and test values, so that the factors are improved is designed in the They evinced herself as weak. The program was applied through pamphlets training, among others, to intervene with the improvement of the critical factors. In a second stage, coordination and strengthening the selection process was conducted, performing all the steps outlined in the selection process, within which is, recruitment, application of psychological tests, preparation of interviews, scoring and interpretation tests, analysis of job profile, document review and hiring process. The first activity was attended staff earned low scores on tests 16 PF and VALINSE and the second activity was attended by staff who was in the selection process for new entrants and former staff in the company.

### KEYWORDS:

wellness program, organizational field, selection process, testing, traits, values.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## JUSTIFICACION

Uno de los factores de mayor relevancia en las organizaciones son los valores, ya que en la actualidad la sociedad conlleva una despersonalización y deshumanización, las cuales se desprenden de las crisis de valores y el desconocimiento de los principios éticos que van de la mano con las normas sociales y los procedimientos organizacionales. Dichas organizaciones constituyen un modo de vida del grupo y los miembros que la integran, los cuales se basan esencialmente en la remuneración, comprometiendo y condicionando los valores sociales y personales. Es por esto que las organizaciones insertas en determinado grupo social definen los valores a regir en el grupo de empleados, los cuales son identificados para reforzar el comportamiento y el desarrollo que trasciende en el tiempo por las distintas generaciones, donde los valores identifican y reproducen actitudes y concepciones, las cuales son observadas en las bases de la dinámica del clima y la cultura de una organización (Valbuena, Morillo & Salas, 2006).

A partir de esto se observa la necesidad de implementar un programa que pueda intervenir en el mejoramiento de los valores personales y el estado de los mismos, con el fin de contribuir con el buen desempeño en el campo laboral, en el cual se evite o disminuya en mayor medida las diversas problemáticas, como lo son, el mal servicio, la mala atención, el mal desarrollo de la labor, que se ofrece al cliente interno y externo.

Al igual se analiza la necesidad de coordinar y fortalecer el proceso de selección que ya se encuentra establecido por la organización, al cual se dio continuidad con base en los conocimientos y las bases teóricas de la pasante, con el fin de contribuir con el mejoramiento continuo y la eficacia de dichos procedimientos. En el mismo se desarrollaron competencias necesarias para generar resultados productivos en el ejercicio

de la profesión, como lo son: selección de personal, reclutamiento, formación laboral, perfiles de cargo e implementación del modelo de gestión por competencias.

Por consiguiente, los beneficios para la organización se representan en un incremento en los niveles de calidad y una oportuna prestación de servicios, con un talento humano capacitado e idóneo para dichas funciones, donde se permitió cumplir a cabalidad con los objetivos establecidos, dando la oportunidad de mantener y fortalecer el reconocimiento alcanzado, especialmente en cuanto a los procesos de selección de personal.

El trabajo se desarrolló en la empresa SEVICOL LIMITADA, esta es una empresa Santandereana que en más de cuarenta años ha crecido y se ha consolidado como una de las primeras compañías del sector en los servicios de seguridad privada, gracias al compromiso permanente de contribuir al desarrollo económico de la región, al mismo tiempo mejorando la calidad de vida de sus trabajadores, la comunidad y las familias en general. La empresa al contar con psicólogos practicantes tiene la posibilidad y oportunidad de actualizarse y responder a algunas de las necesidades propias del departamento en las que específicamente requiere apoyo, como lo son: los procesos de selección y reclutamiento de personal (en los que frecuentemente tiene mayor demanda de labores en tiempo y espacio), así como también en la ejecución de nuevas ideas que permita abrir espacios de crecimiento y fortalecimiento organizacional, a través de programas de desarrollo personal y bienestar institucional.

La empresa tiene como misión brindar y gestionar soluciones para promover entornos seguros y tranquilos a sus clientes. De igual manera su visión es consolidarse como líderes en Colombia en el sector de la seguridad privada con tecnología de punta, que

permita una expansión continua con alto sentido humano, con valores como lo son Verdad, Lealtad, Honestidad y el Cumplimiento.

Para llevar a cabo esta labor se considera necesario que el personal profesional cumpla con los valores institucionales, vele por el logro de la misión y visión institucional donde se emplee un buen ambiente de trabajo, metas establecidas, promoviendo la elaboración de un programa de aplicación que contribuya a la mejora del bienestar y desarrollo personal al igual que la empresa pueda adquirir mayor prestigio y compromiso de quienes conforman organización.

### **OBJETIVO GENERAL**

- Coordinar y ejecutar los procesos de selección y contratación, del personal de la organización SEVICOL LTDA, y a través de los resultados obtenidos en este proceso plantear y ejecutar un programa de bienestar y desarrollo personal a aquellos empleados que lo requieran.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar los resultados obtenidos en las pruebas 16 PF y VALINSE, identificando los rasgos y valores críticos, respectivamente para así seleccionar la muestra de trabajo de acuerdo a los rasgos y valores críticos presentados, permitiendo así la caracterización de la muestra en las diversas temáticas.
- Diseñar y ejecutar programas de intervención a los funcionarios del área operativa en las diversas áreas caracterizadas en la muestra de rasgos y valores críticos.

- Realizar control y ejecución a cada una de las etapas del proceso de selección de acuerdo a las necesidades de la organización, teniendo en cuenta e identificando el perfil profesional solicitado.
- Participar activamente de los procesos de intervención psicológica individual y grupal del personal para el beneficio de la convivencia laboral.

### **CONTEXTUALIZACION DE LA INSTITUCION**

Seguridad y Vigilancia Colombiana Sevicol Ltda., es una empresa Santandereana constituida desde el 13 de abril de 1973, que en cuarenta y tres años ha ido creciendo y consolidándose como una de las primeras compañías del sector de los servicios de seguridad privada, gracias a su infraestructura que cuenta con los mejores soportes en cuanto a: personal calificado, patrullas de reacción inmediata, equipos y telecomunicaciones que han permitido proporcionar la tranquilidad requerida para sus clientes, igualmente ha sido generadora de empleo, inicialmente en Santander y ahora en Colombia.

Está conformada por un equipo de profesionales con amplia Experiencia en seguridad, el personal operativo es muy competente ya que posee las capacidades y aptitudes necesarias para la prestación del servicio de Vigilancia y Seguridad Privada.

Dentro de sus principales servicios se encuentran:

- Vigilancia Física Fija
- Vigilancia Física Móvil
- Escolta a personas, vehículos y Mercancías
- Vigilancia Canina
- Seguridad Electrónica

- CCTV
- Diseño, Montaje y Monitoreo de S.E.S.
- Operadores de Medios Tecnológicos
- Call Center
- Sistemas de Detección y Control de Incendios.
- Seguimiento vehicular.
- Consultoría, Asesoría e Investigación
  - Poligrafía
  - Verificación Antecedentes
  - Visitas Domiciliarias
  - Analistas de Seguridad

Para SEVICOL LTDA, es muy importante el recurso humano, porque gracias a ellos es la empresa de Vigilancia número uno del país y cumple a cabalidad con sus valores institucionales (Verdad, Lealtad, Honestidad y Cumplimiento), pero para poder lograrlo trabajan en Programas de Bienestar Social para mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, por tal razón, los programas del Área de Bienestar Social deben apuntarse hacia el crecimiento integral de la persona.

#### **Objetivo general de la empresa**

- ✓ Prestar servicios integrales de Seguridad y Vigilancia Privada con calidad, mediante personal calificado, Gestión de Tecnología avanzada y capacitación continua, protegiendo vidas y bienes, logrando así la satisfacción de nuestros clientes.

#### **Objetivos específicos**

- ✓ Administrar y desarrollar los diferentes procesos, logrando la excelencia con la optimización de los recursos, para satisfacer las necesidades del mercado.

- ✓ Optimizar el recurso humano, mediante planes de desarrollo y Gestión de Tecnología, logrando la satisfacción del cliente interno y externo.

**Misión:**

- ✓ Brindamos y gestionamos soluciones para promover entornos seguros y tranquilos.

**Visión:**

- ✓ Consolidarnos como líderes en Colombia en el sector de la seguridad privada con tecnología de punta, que nos permita una expansión continua con alto sentido humano.

Sevicol Ltda., se ha expandido a nivel nacional, logrando la apertura de 12 agencias en las ciudades de Bogotá, Cúcuta, Barrancabermeja, San Gil, Ocaña, Cartagena, Santa Marta, Barranquilla, Arauca, Yopal, Villavicencio y Medellín, con sede principal en Bucaramanga y Bogotá. Logrando un amplio reconocimiento y de esta forma abarca gran parte del mercado nacional en el área de la seguridad privada.

SEVICOL, se ha preocupado por la profesionalización de sus guardas a fin de poder brindar servicios a la medida del cliente en áreas como:

- Hidrocarburos (Exploración, Explotación, Distribución)
- Industrial
- Comercial
- Servicios Públicos
- Energía
- Financiera
- Hospitalarios

- Educación
- Residencial
- Marítima
- Estatal

### **Servicios institucionales:**

Una de las fortalezas es la eficacia de los procesos de selección para encontrar el personal idóneo y calificado a fin de garantizar la objetividad a partir de la identificación de un perfil previamente establecido basado en cuatro principios corporativos que son Verdad, lealtad, honestidad y cumplimiento. Las pruebas se encuentran estandarizadas y validadas para personal exclusivo que labora en el sector de la seguridad de acuerdo a un análisis Psicométrico que permite valorar aspectos concernientes con este tipo de servicio; todo esto guiado y supervisado por la directora del área de gestión humana y por la directora nacional de capacitación y selección de personal.

Sus instalaciones se dividen en dos sectores: el área administrativa y el área de gestión humana; en esta última se encuentra el área de psicología encabezada por la Psicóloga de selección nacional y directora de capacitación Carmen Alicia Montañez, seguido del auxiliar de psicología (pasante), el practicante de gestión humana y el practicante de psicología.

Así mismo en esta área encontramos la Dirección Nacional de Gestión Humana, coordinación de servicios, la coordinación de riesgos laborales, los funcionarios de la ARL Colpatria, el área de ingeniería ambiental y canina, coordinación de transportes, área de soluciones tecnológicas y el área de bienestar social y empresarial dirigido por la trabajadora social.

## MARCO TEORICO

La psicología se determina como una ciencia que se define por el estudio del comportamiento en todas sus manifestaciones y contextos, dicho comportamiento tiene una variedad de formas o expresiones, donde se incluye la actividad mental, las respuestas psicofisiológicas, la reacción emocional, entre otras. La psicología tiene un papel fundamental y una doble vocación, una de ellas es ofrecer un conocimiento aplicado que sirva a la mejora práctica de los asuntos humanos y la otra es construir conocimiento básico, de carácter empírico y experimental (Federación europea de asociación de psicólogos, 2003).

A partir de esto, desde la psicología organizacional, se pretende cumplir con este papel fundamental al igual que en mayor medida con su primera vocación, es decir, ofrecer conocimiento que sirva para la mejora de los asuntos humanos, tal como lo define Martínez (2006), donde afirma que la psicología de las organizaciones, es una ciencia de la conducta y diversas variables humanas que emplea teorías psicológicas de la cognición, la motivación, el aprendizaje, entre otras, con el fin de describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones. La psicología organizacional se rige por aspectos emocionales y motivacionales del trabajo, incluyendo factores tales como: actitudes, estrés, liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, adaptabilidad, entre otras; las cuales en cierto sentido se muestran en las reacciones de las personas frente al trabajo, siendo estos aspectos parte fundamental de los componentes del desarrollo laboral (Landy y Conte, 2005). Otra definición similar la realiza Díaz (1998), quien manifiesta que la psicología del trabajo y de las organizaciones constituye una disciplina capaz de desarrollar conocimiento básico sobre el comportamiento humano de manera individual y

social, al igual de promover la intervención profesional dentro de este campo de aplicación y proveer de conocimiento y técnicas a quienes han de intervenir, es decir, funcionarios, directivos, empleados, profesionales, entre otros.

Según Zepeda (1999), la importancia que tiene la psicología organizacional y su principal labor, consiste en permitir la comprensión de los sentimientos, motivaciones, características individuales y comportamientos en un sentido individual, pero dentro de una organización. De igual forma cabe resaltar, que a mediados de los ochenta, se empieza a considerar a los empleados, a los recursos materiales y a los clientes, como parte de la empresa; lo cual genera otro impacto y otra manera de interactuar con la organización.

Para poder determinar dicha importancia, se debió generar un gran desarrollo en el estudio de las organizaciones, por parte de los profesionales en psicología. Ya que en sus inicios se entendía según D.P Schultz (1982) citado por Zepeda (1999), como: el estudio de los elementos formales y no formales que la organización tiene, en la productividad, motivación y el espíritu de equipo. Esta conceptualización deja de lado características importantes que definen a la psicología organizacional, como la selección de personal, el estudio de la motivación, la satisfacción, los valores, entre otras. A partir de lo anterior se crea una conceptualización, donde la psicología organizacional, actúa como la rama de la psicología dedicada al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

De esta misma manera Campbell (2002) afirma que la psicología organizacional en Norteamérica se agrupa en tres disciplinas, por un lado se encuentra la psicología de la persona, la cual se dedica a los temas como la selección, capacitación, desarrollo y

evaluación del desempeño; la siguiente es la disciplina de psicología organizacional, en la cual se estudia el contexto social del trabajo, abordando temas como la motivación de los empleados, satisfacción del trabajo y liderazgo; y la última, la psicología de los aspectos humanos, la cual estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los individuos. Todas las anteriores son de gran importancia para el desarrollo, la eficacia y eficiencia de una empresa.

Como se menciona anteriormente la psicología de la persona es de gran relevancia, ya que para que un individuo ingrese a una organización debe contar con el perfil indicado tal como lo menciona Chiavenato, (2011) donde afirma que la selección de recursos humanos es tomada como: “la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más apropiados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal”.

De esta misma manera Dunnette (1974), plantea que: “La selección consiste en asegurar que la persona adecuada está en el puesto apropiado en el momento oportuno y bajo las circunstancias concretas, partiendo de la consideración de que las decisiones acertadas acerca de la personas requiere conocimientos de su individualidad además de conocer cómo los talentos especiales de cada persona pueden ser conocidos con mayor precisión y utilizados en forma más acertada”. Bajo estos conceptos podemos definir al proceso de reclutamiento y selección como el medio a través por el cual se elige al candidato que cumpla con la mayor parte o con todas las exigencias que el puesto requiere.

De esta misma manera se observa la importancia de esta primera fase conocida como reclutamiento, la cual se enfoca específicamente en su función de incorporar los

mejores recursos humanos, ya que de eso depende el éxito en las siguientes fases del proceso de selección y por ende en la contratación de las personas requeridas, dando respuesta adecuada a las necesidades emitidas, de manera que es sumamente necesario que se recluten los talentos más sobresalientes y suficientes, para seleccionar los más adecuados acorde a las necesidades demandadas y no sólo esto además asegurar su estabilidad laboral y evitar la rotación del personal, pues convertiría la fase de reclutamiento en una tarea monótona y generadora de cansancio o estrés. Según Chiavenato (2008) la función fundamental del reclutamiento como punto de partida de la selección de personal, es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización brinda indirectamente a las personas que posean determinadas características que desean, es decir, que el reclutamiento se convierte en el puente por medio del cual cualquier organización exporta señales de posibilidades de empleo.

Posteriormente al abastecimiento de los candidatos, se continúa con el proceso de escoger y clasificar a los más aptos para las necesidades del puesto. Es decir la selección de personal, es un proceso que consiste en la provisión, comparación, elección, decisión y filtro, ya que se preseleccionan los candidatos reclutados; donde se requiere comparar porqué rechazar o aceptar a candidatos acorde a las exigencias del cargo, estructurado en las características del perfil. Según Restrepo, Ladino y Orozco (2008), en la selección de personal, consecuente al reclutamiento, se debe realizar una preselección en tres fases, una en la que se integren los candidatos que cumplen con todos los requisitos, otro que no los cumpla y un tercer que cumpla con algunos requisitos, todo con el fin de usarlos en posteriores requisiciones. Su objetivo responder a la adecuación de la persona al cargo y la eficiencia en el desempeño del mismo, de manera que debe hacerse la labor en función de las competencias laborales, pues con el uso de estas se garantiza la elección de talento

humano adecuado y no simplemente tenerlas en cuenta, sino observarlas y evaluarlas. En este sentido, se puede enunciar que seleccionar implica también someter a esos candidatos a varias pruebas que ayudan a realizar filtros y así preseleccionar los mejores.

Como se mencionó anteriormente para poder preseleccionar los mejores, se debe hacer uso de varias técnicas, tales como aplicación de pruebas psicotécnicas, de evaluaciones o pruebas de conocimientos y de personalidad. Ya que dicha prueba o test, resulta pertinente para el análisis de las aptitudes y habilidades de los candidatos para que el psicólogo pueda observar si cumple con los parámetros de la requisición y así poder predecir el futuro y/o éxito del desempeño en el cargo de la persona a seleccionar, sin dejar de lado que existen innumerables pruebas psicotécnicas organizacionales, que ayudan al psicólogo(a) encargado a cumplir con el mejor filtro haciendo uso de herramientas sencillas, fáciles de aplicar, de calificar e interpretar para conseguir mejores resultados. (Enríquez & Rentería, 2006).

A través del tiempo se ha podido observar que la globalización y la crisis mundial, obliga a las organizaciones, a realizar urgentes adaptaciones al entorno cambiante, para poder competir y en muchos casos sobrevivir; el tiempo y las necesidades de los objetivos organizacionales, están ejerciendo presiones adicionales a las personas que se emplean en dichas empresas, lo cual estaría perjudicando las disciplinas mencionadas, es decir, estas presiones impulsan a las tensiones normales de la vida, a las cargas laborales, estrés, donde generalmente dichas presiones son negativas, las cuales llegan a afectar el trabajo y por ende al ser humano y a la realización de las actividades programadas. Por este motivo la importancia de estudiar, analizar, comprender, investigar y actuar para proponer nuevas

herramientas y metodologías que permitan disminuir estos aspectos negativos para lograr transformar las organizaciones, es necesaria (Salazar, Barredo & Novelo, 2014).

A partir de esto se puede empezar a comprender que las organizaciones, grupos sociales, entidades de ayuda, etcétera, las cuales toman importancia en su rol social, manejan dimensiones como la cultura y el clima organizacional, los valores, los procesos y el tiempo, donde estas permiten determinar un diagnóstico de la organización de manera similar a como un psicólogo clínico lo haría con su paciente. Es así, que al desarrollar la vida profesional y laboral, el sujeto va tomando atención a circunstancias que le hacen cuestionar, el por qué, el cuándo y el cómo de conceptos, como el ambiente de trabajo, el estrés, la desmotivación, el compromiso, la desidia, el máximo rendimiento, el reconocimiento, la empatía con la institución y todos aquellos factores que constituyen su relación con la organización (Elizade, Mollo & Flores, 2010).

También está visto que el sujeto para desempeñar cualquier tipo de empleo u ocupar cualquier puesto, gerencial o no, necesita cubrir una serie de requisitos, donde para ello ponen en juego sus capacidades que se clasifican en conocimientos, que se derivan tanto de estudios formales como informales; las competencias y valores, ya que son los aspectos personales que cada persona reúne en un solo concepto, estos son tratados de manera conjunta y finalmente la experiencia, que de algún modo provee tanto como conocimiento, como competencias (Alles, 2009).

Uno de los factores de mayor relevancia son los valores de la organización, ya que en la actualidad la sociedad entraña una despersonalización y deshumanización, las cuales se desprenden de las crisis de valores y el desconocimiento de los principios éticos que van de la mano con las normas sociales y los procedimientos organizacionales. Dichas

organizaciones constituyen un modo de vida del grupo y los miembros que la integran, los cuales se basan esencialmente de la remuneración, comprometiendo y condicionando los valores sociales y personales. Es por esto que las organizaciones insertas en determinado grupo social definen los valores a regir en el grupo de empleados, los cuales son identificados para reforzar el comportamiento y el desarrollo que trasciende en el tiempo por las distintas generaciones, donde los valores identifican y reproducen actitudes y concepciones, las cuales son observadas en las bases de la dinámica del clima y la cultura de una organización (Valbuena, Morillo & Salas, 2006).

Diversos autores han descrito la importancia de los valores, donde son estos los que conforman una base común entre sus empleados. A partir de esto se observa la relevancia que tienen dichos valores para el estudio del comportamiento organizacional, ya que establecen las bases para la comprensión de las actitudes que influyen en los valores individuales de las personas que laboran en una determinada institución. Es por esto que Robbins (2002), afirma que los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, ya que establecen las bases requeridas en la comprensión de las actitudes de igual forma que la motivación de las personas.

Entender el carácter y el impacto de los valores en la organización es de gran ayuda para las directivas, ya que permiten identificar las causas de situaciones concretas en la misma, donde se muestre las diversas problemáticas y de las cuales se puedan hacer recomendaciones que permitan mejorar o garantizar la eficacia de la organización. Con lo anteriormente planteado se expone la importancia que es desarrollar un programa de acompañamiento de bienestar y desarrollo personal que pueda contribuir en el manejo de una buena escala de valores, al igual que aumentar algunos factores para el mejor

desarrollo del empleado como lo es, la motivación, el nivel de satisfacción, relaciones interpersonales, la empatía, el máximo rendimiento, al igual que disminuir las presiones negativas. Donde se pueda ofrecer un excelente servicio tanto al cliente interno como al cliente externo.

Para llevar a cabo este programa y poder mejorar el desarrollo laboral se implementará el uso de capacitaciones, de las cuales Alles (2009), afirma que la formación, capacitación y el desarrollo personal, van de la mano pues en conjunto se configuran y hacen referencia a diferentes actividades que intentan mejorar el desempeño y rendimiento actual y próximo del ser humano, es decir “aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes”; ya que proporciona al empleado habilidades específicas o ayuda a corregir deficiencias en su rendimiento o algunas falencias en la ejecución de sus habilidades, capacidades o los conocimientos requeridos para desempeñar sus funciones; es allí donde se trata de incorporar nuevas capacidades y mejorar las que ya se tienen en la actualidad. Contrario a desarrollo de personal, el cual es conceptualizado como “esfuerzo de la organización para proporcionar a los empleados las habilidades que necesitará en el futuro”, teniendo en cuenta que en este tipo de programa se enfoca al crecimiento psicológico, emocional y personal, más allá del fortalecimiento de actitudes y aptitudes para desempeñarse en determinado cargo, es decir enfocado más a la adquisición de nuevos conocimientos necesarios para el futuro de la persona. No obstante juntas, la formación y el desarrollo de personas, contribuyen al crecimiento y fortalecimiento organizacional, al aumento en el sentido de pertenencia o de compromiso de los empleados, y al incremento de la propia satisfacción personal.

La capacitación según Chiavenato (2009), es un proceso por medio del cual se prepara a una persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa, es decir es una fuente de utilidad, ya que permite al recurso humano contribuir efectivamente en los resultados organizacionales; convirtiéndose por ende, la capacitación, en la manera de agregar un valor a las personas, a la organización y consecuente a esto a los clientes; en el sentido que enriquece el personal o patrimonio humano de la organización y es responsable de la formación de su capital intelectual.

## **ACTIVIDAD I. Programa de bienestar y desarrollo personal**

### **METODOLOGIA**

La metodología utilizada se documenta, a través del análisis de pruebas y trabajo de campo con grupos de intervención seleccionados a conveniencia de acuerdo a los resultados obtenidos en las primeras dos fases, las cuales se describirán posteriormente

### **PARTICIPANTES**

Para el desarrollo del programa se contó con la participación del personal operativo, es decir de los guardas de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios, quienes presentaban rasgos y valores críticos en las pruebas 16 PF y VALINSE respectivamente, aplicadas en los procesos del primer semestre del 2015. De los cuales se tuvo la participación de 117 personas, quienes conformaron los cuatro grupos con las diversas temáticas, en el primer grupo se tuvo la participación de 37 personas, en el segundo de 30 personas, en la tercera capacitación asistieron 40 personas y en la ultima 10 personas. Cada integrante se tomó de acuerdo a los factores o valores críticos que presentaban.

### **CRITERIOS DE INCLUSION**

- Funcionarios que hayan realizado proceso de selección satisfactoriamente durante el primer semestre del 2015
- Empleados que se encuentren activos a la fecha de aplicación en la empresa SEVICOL LTDA.
- Empleados que presenten rasgos y valores críticos en las pruebas 16 PF y VALINSE.

## **CRITERIOS DE EXCLUSION**

- Empleados que hayan presentado proceso de selección en el segundo semestre del 2015.
- Empleados con más de 55 años de edad y con más de 25 años de labor en la empresa SEVICOL LTDA.
- Personal del área administrativo de la empresa SEVICOL LTDA.

## **INSTRUMENTOS**

En primer momento se hizo uso de las pruebas 16PF y VALINSE, para medir los rasgos de personalidad y los valores de la empresa, consecuente a esto se formuló el programa, el cual contenía presentaciones y folletos, que propiciaron un mejor desarrollo de dicho programa.

Se realizó la respectiva socialización de información en los grupos de trabajo la cual contenía temas como: inestabilidad emocional, habilidades sociales, prevención de riesgos laborales y valores organizacionales y normas ciudadanas. De los cuales se brindó información consultada en diversos artículos.

A continuación se hará una descripción de las pruebas aplicadas.

## **CUESTIONARIO FACTORIAL DE PERSONALIDAD (16 PF-5)**

El 16 PF-5 es uno de los cuestionarios de personalidad más utilizados de las ramas de la psicología, sus primeras versiones en la construcción de este instrumento se basaron en procedimientos empíricos, convirtiéndose en un referente de la construcción psicométrica de instrumentos de evaluación. Sus principales autores son: Raymond B.

Cattell, A. Karen S. Cattell y Heather E.P. Cattell y la adaptación a la versión española fue hecha por Nicolás Seisdedos Cubero.

Dicho cuestionario es un instrumento de medida de espectro amplio de personalidad para adolescentes mayores de 16 años y adultos, el cual tiene como finalidad la apreciación de dieciséis rasgos de primer orden (o escalas primarias de personalidad) y cinco dimensiones globales de personalidad (antes factores de segundo orden). Los rasgos primarios que evalúa son: Afabilidad (A), Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Animación (F), Atención a las normas (G), Atrevimiento (H), Sensibilidad (I), Vigilancia (L), Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Apertura al cambio (Q1), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3) y Tensión (Q4) y las cinco dimensiones globales de personalidad son: Extraversión (Ext), Ansiedad (Ans), Dureza (Dur), Independencia (Ind) y Auto-control (AuC). Consta de 185 ítems, con tres alternativas de respuesta. La aplicación puede ser individual o colectiva con una duración entre 40 y 45 minutos.

Este instrumento se ha utilizado en varias situaciones de evaluación en las que obtener un perfil de personalidad de un individuo sea necesario. En el ámbito de la psicología del trabajo o selección de personal, dicho instrumento tiene una larga historia de estudios destinados a descubrir los perfiles para las diferentes profesiones, así como para el estudio de otros factores como el potencial de liderazgo, habilidades sociales, entre otros. Por tal motivo este instrumento es de gran relevancia al momento de elegir al personal idóneo, de acuerdo a los resultados arrojados y a los estándares de evaluación se puede observar las características y factores críticos. Dichos factores se evidencia al momento de

verificar los resultados y puntuar. Véase en el Anexo 05. Todo lo anterior fue tomado de (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2006).

## **VALINSE**

Es un cuestionario de valores-Antivalores como el VALANTI, adaptado por la empresa SEVICOL LTDA para medir los valores organizacionales Honestidad, Lealtad, Verdad y Cumplimiento, tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a los ítems. El tener que hacer una elección forzosa, lleva a que la persona elija los valores prioritarios para dicho sujeto e intenta mostrar el sistema de creencias que apoya su posición de valores. Su calificación se realiza de manera sistematizada, utilizando el programa establecido en Excel y adaptado a los valores.

El cuestionario ha sido diseñado para obtener información que permita apreciar preferencias valórales de la persona, que son relevantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo de potencial. Dicho cuestionario determina el tipo de valores más y menos preferidos, relativos al nivel de juicio más no el de acción.

## **PROCEDIMIENTO**

El proyecto se desarrolló como se mencionó anteriormente en SEVICOL LTDA., con los empleados del área operativa, pertenecientes a la organización, se realizó un programa con diversas temáticas que aportaran al mejoramiento de los valores institucionales según los valores críticos que arrojaba la prueba VALINSE (anexo 1), al igual que los rasgos críticos obtenidos en la prueba 16 PF (anexo 2). Dicho programa se desarrolló de la siguiente manera:

### **PRIMERA FASE: Socialización o sensibilización del proyecto de pasantía**

Se reunió al personal del departamento de gestión humana para explicar el objetivo, importancia y los beneficios de realizar un programa de bienestar y desarrollo personal, donde se fomente los valores de la organización y se mejoren los rasgos críticos del personal operativo.

#### **SEGUNDA FASE: Análisis de los resultados.**

Se analizaron los resultados en el formato de factores críticos, lo cual permitió seleccionar la muestra que conformó cada temática (valores organizacionales, inestabilidad emocional, Neuroticismo, tensión y accidentalidad), percibiendo la disponibilidad de los empleados y de la empresa, para que la ejecución del programa no interfiriera ninguna de las actividades programadas o ya establecidas.

#### **TERCERA FASE: Diseño del plan de acción.**

Se realizó y el plan de intervención donde se profundizó en mayor medida, en los factores que se encontraban obstaculizando el bienestar y desarrollo personal, arrojados en las pruebas anteriormente mencionadas, en el cual se abordaron temas como estabilidad emocional, habilidades sociales, prevención de riesgos laborales,, valores y normas ciudadanas, y por ende el tipo de servicio que se está ofreciendo al cliente interno y externo, buscando con ello mejorar el desarrollo de la labor y a partir de esto lograr la misión planteada por la organización al igual que el cumplimiento de los valores institucionales.

#### **CUARTA FASE:**

En esta fase se ejecutó el plan de intervención, del cual se realizaron 4 capacitaciones, de las temáticas anteriormente mencionadas, las cuales estuvieron orientadas y fundamentadas en las pruebas 16PF y Valinse, donde el personal

seleccionado, en algunos casos hizo parte de una o más capacitaciones ya que presentaba diversos rasgos críticos pertenecientes a las distintas temáticas, este proceso se desarrolló al finalizar la práctica como se evidencia en la tabla 5.

## **RESULTADOS**

### **ACTIVIDAD I. Programa de bienestar y desarrollo personal.**

Las capacitaciones fueron realizadas al personal que tuvo valores y rasgos críticos en las pruebas de Valinse y 16 PF, de enero a junio. En la tabla 1, a continuación se muestra el personal que aplicó las pruebas y el personal que arrojó factores críticos en los diferentes meses. Consecuente a esto en el anexo 4 se mostraron un modelo de los resultados críticos del Valinse y en el anexo 5 los del 16 PF.

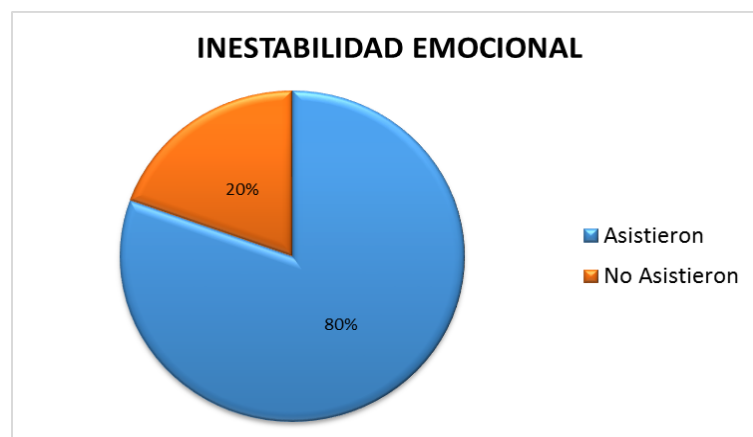
**Tabla 1.**  
***Personal con puntuación crítica.***

Mes	Personal que presentó pruebas	Contratados	F. Críticos
Enero	65	45	20
Febrero	177	74	62
Marzo	87	69	47
Abril	71	53	43
Mayo	47	64	30
Junio	48	45	35
<b>TOTAL</b>	<b>495</b>	<b>350</b>	<b>237</b>

En la tabla anterior se evidencia el personal que asistió a los procesos de selección, aplicando las diversas pruebas, de la misma manera el personal que fue contratado y en la última columna el personal que tuvo valores y rasgos críticos, en los meses de enero a junio del 2015.

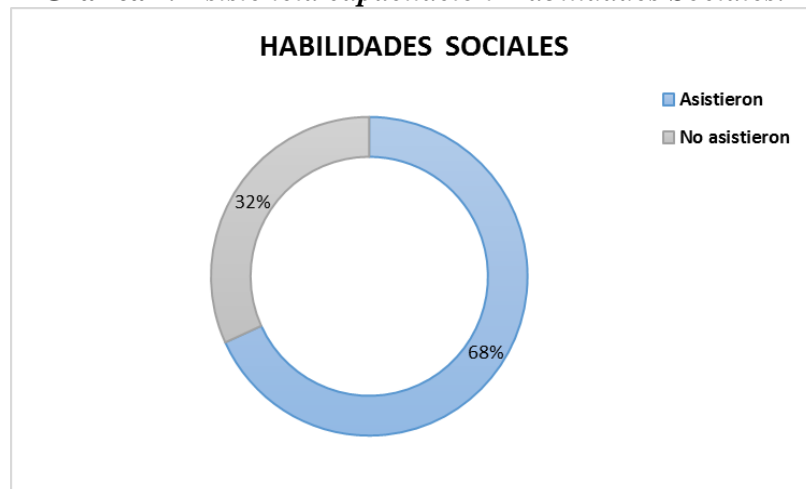
Las capacitaciones se desarrollaron en el transcurso de la pasantía, en las cuales se abordaron las temáticas anteriormente mencionadas. En estas se obtuvo la participación del personal operativo tal como lo muestran las siguientes gráficas:

**Grafica 1. Asistencia capacitación Inestabilidad Emocional.**



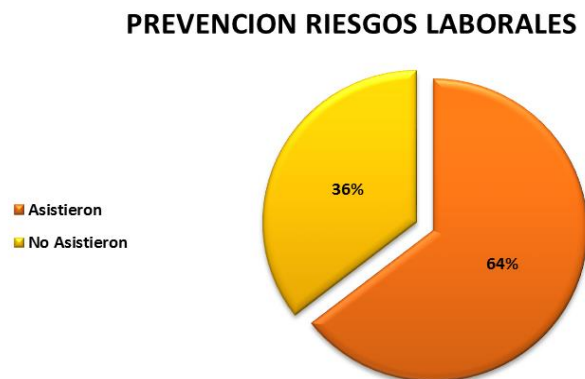
*Grafica 1.* En la gráfica anterior se observa la participación de la primera capacitación que se basó en el tema de inestabilidad emocional, para esto se tomaron los factores de inestabilidad emocional, emocionalidad y alta ansiedad, de los cuales participaron 37 personas de una muestra de 46, esto equivale al 80%.

**Grafica 2. Asistencia capacitación Habilidades Sociales.**



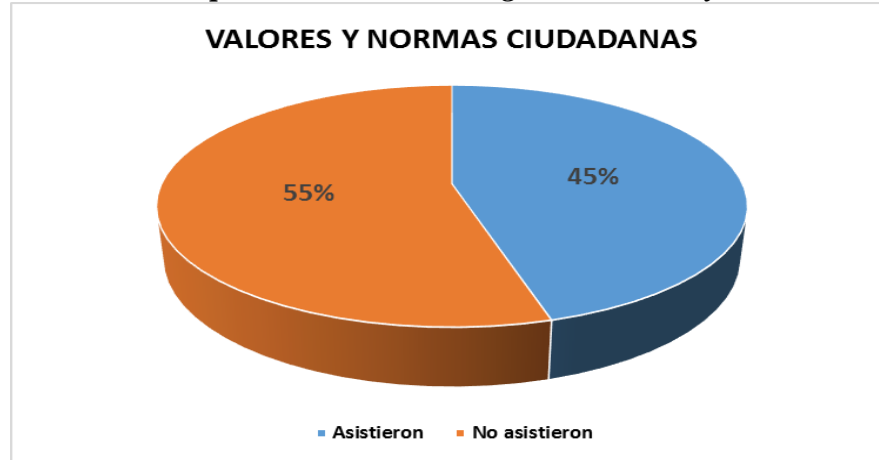
*Grafica 2.* En la gráfica se evidencia la participación que se tuvo en la capacitación de habilidades sociales, la cual se basó en los factores de neocriticismo, alto aislamiento e inseguridad, en la que se obtuvo la participación de 30 personas de una muestra de 44, es decir, hubo participación del 68%.

**Grafica 3. Asistencia capacitación Prevención Riesgos Laborales.**



*Grafica 3.* En la gráfica se muestra la asistencia del personal operativo que hizo parte de la capacitación de prevención de riesgos laborales, la cual se basó en los rasgos de tensionado, despreocupación a las normas y propenso a accidentes, donde se tuvo una participación de 40 personas de una muestra de 62, que equivale al 64%.

**Grafica 4. Asistencia capacitación Valores Organizacionales y Normas Ciudadanas.**



*Grafica 4.* Y finalmente en la anterior grafica se observa la asistencia a la capacitación de valores organizacionales y normas ciudadanas, entre estos se encuentran: Lealtad, Honestidad, Verdad y Cumplimiento, donde se tuvo la participación de 10 personas de una muestra de 22, como se evidencia.

De esta misma manera a continuación se mostrará un resultado global de las siguientes capacitaciones, para observar la participación que se tuvo en las mismas.

**Tabla 2**  
***Asistencia global de las Capacitaciones.***

CAPACITACION	MUESTRA	ASISTENCIA
1. Inestabilidad emocional	46 personas	80%
2. Habilidades sociales	44 personas	68%
3. Riesgos laborales	62 personas	64%
4. Valores y normas ciudadanas	22 personas	45%

En la tabla 2, se evidencia que la capacitación que tuvo una mayor asistencia de acuerdo a la muestra fue la de inestabilidad emocional con una participación del 80%, pero que en la capacitación 3 de prevención de riesgos laborales se evidencio mayor número de personas que asistieron y en menor medida la capacitación 4, de valores y normas ciudadanas tuvo una asistencia del 45%, esto debido a que en la organización es un tema de capacitación constante con el personal.

## **ACTIVIDAD II. Coordinación y fortalecimiento de procesos de selección**

### **METODOLOGIA**

La metodología utilizada se documenta, a través de la aplicación de pruebas, el análisis de las mismas y el trabajo de campo con grupos de intervención seleccionados conforme al proceso de selección.

### **PARTICIPANTES**

Para el desarrollo de la actividad se contó con la participación del personal que renovaba contrato del 11 de agosto de 2015 hasta el 11 de febrero de 2016 y del personal nuevo que se postulaba en los procesos de selección tanto del área administrativa como operativa. Los cuales fueron 223 en su totalidad, 52 administrativos 171 operativos.

### **CRITERIOS DE INCLUSION**

- Empleados antiguos con fecha de finalización de contrato del 11 de agosto de 2015 al 11 de febrero de 2016, tanto del área administrativa como operativa.
- Nuevos candidatos, con perfil Bachiller.
- Candidatos seleccionados con la documentación completa y al día.

### **CRITERIOS DE EXCLUSION**

- Empleados antiguos sin fecha de finalización de contrato entre 11 de agosto de 2015 al 11 de febrero de 2016, tanto del área administrativa como operativa.
- Candidatos seleccionados con documentación incompleta.

## **INSTRUMENTOS**

Para el desarrollo de esta actividad, se emplearon los formatos y pruebas establecidos por la organización, como lo son: pruebas de conocimiento, entrevista técnica, entrevista por competencias, prueba de valores VALINSE, prueba de personalidad 16PF, los cuales fueron aplicados conforme a las características del personal. Dichos instrumentos se evidencian en los anexos del 1 al 5

## **PROCEDIMIENTO**

### **El reclutamiento**

Consiste en reunir o convocar al personal que se postula para la vacante; en el caso de los operativos, se establecen días de procesos, los cuales son los martes cada quince días, en el transcurso de la semana tanto el personal antiguo como nuevo, compra la carpeta con la hoja de vida y la lista de los documentos que debe presentar en el proceso, para así poder asistir a dicho día con todos los documentos en orden.

Por otro lado en el caso de los administrativos nuevos, se publica la vacante en computrabajo u otras bolsas de empleo y se cita al personal seleccionado.

### **Aplicación de Pruebas Psicométricas**

Después de verificar la documentación, que esta esté completa, se aplican las pruebas establecidas por la institución, en las que se encuentra el Valinse, prueba institucional que mide los valores de la institución (Verdad, Lealtad, Honestidad y cumplimiento), el 16 pf que es una prueba de personalidad, Naipes, que consiste en analizar la inteligencia general y por último la prueba proyectiva, el Wartegg (dependiendo el personal). De igual forma se aplican las pruebas de

conocimientos, que permite identificar las aptitudes que el candidato tiene para el cargo.

## **Entrevistas**

Durante el proceso se va llamando uno a uno a los candidatos con el fin de realizar la entrevista por competencia, con el fin de profundizar en los aspectos generales del candidato, en especial con su formación académica, sus competencias laborales, sus preferencias, su constitución familiar, valores, entre otros.

### **Entrevista técnica**

Este proceso solo lo aplica el personal operativo nuevo tanto operativo como administrativo, ya que la organización por medio de esta prueba puede observar el nivel de experiencia en el desarrollo de la labor del guarda.

### **Examen Médico – Salud ocupacional**

En el caso del personal operativo, en los procesos de selección se tiene un médico a disposición para que durante la aplicación de pruebas el personal se dirija a realizarse el examen uno a uno.

Por otro lado, en el caso del personal administrativo se realiza de la siguiente manera: Si hasta el momento el candidato continuo en el proceso, se dará paso al examen médico, que será elaborado por el profesional de medicina, el cual otorgará un conocimiento del estado general de salud del aspirante.

## **Proceso de inducción**

En esta etapa, se genera la incorporación del empleado a su puesto de trabajo, mostrando cada uno de los procedimientos llevados a cabo. Con el fin de generar una rápida adaptación a la organización.

## RESULTADOS

### ACTIVIDAD II. Coordinación y fortalecimiento de procesos de selección

Los resultados obtenidos contribuyeron a minimizar la carga laboral, que traen como consecuencia las demandas de selección de personal; además de la adquisición de experiencia y habilidad para evaluar y elegir a personas para los diversos cargos de las vacantes disponibles, ya que en la medida que se vuelve experto el psicólogo pasante, se agilizaron de manera eficiente, los procesos de búsqueda de candidatos llevando a cabo todas las actividades que se requieran para elegir a los mejores aspirantes. En función a lo enunciado anteriormente, los resultados obtenidos durante el desarrollo de dicha actividad son específicamente los siguientes descritos en las gráficas y tablas a continuación.

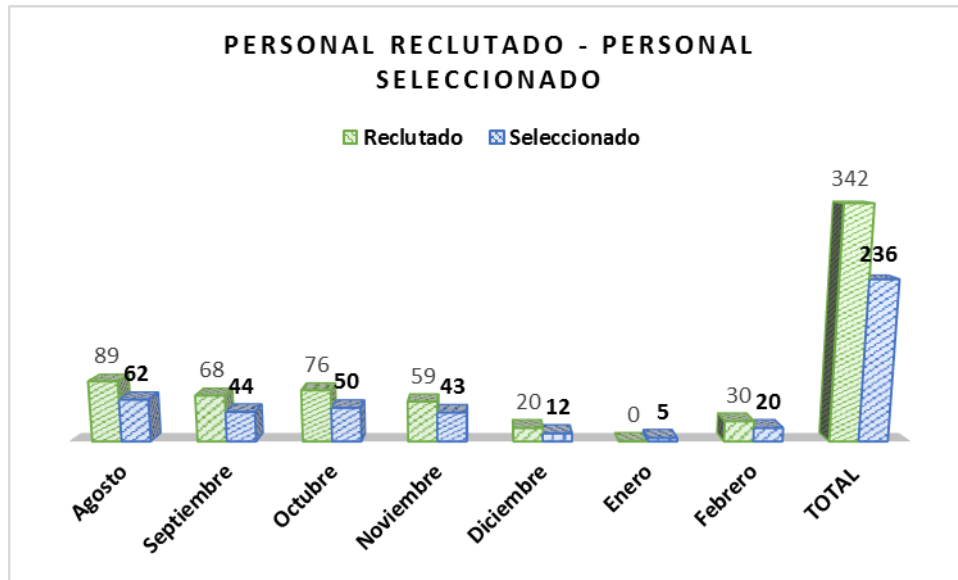
**Tabla 3**  
*Proceso de selección y reclutamiento*

POCESO DE RECLUTAMIENTO		
Mes	Personal reclutado en el mes	Personal seleccionado y contratado
Agosto	89	62
Septiembre	68	44
Octubre	76	50
Noviembre	59	43
Diciembre	20	12
Enero	0	5
Febrero	30	20
Total	342	236

En la tabla 3 se observa la cantidad de personal que hizo parte de los procesos de selección en los meses de agosto, septiembre,

octubre, noviembre, enero y febrero, de lo cual se hará una descripción más detallada a continuación.

**Gráfica 5. Personal Reclutado Vs Personal Seleccionado**



Gráfica 5. La gráfica anterior expone el balance de aspirantes que durante los meses de Agosto a Febrero se reclutaron un total de 342 personas que se presentaron a los 11 procesos realizados los martes cada 15 días, de los cuales fueron contratados 236 candidatos, equivalente al 69% del total contratado; como se puede observar el mes de Agosto fue de mayor demanda en el mercado laboral hasta la fecha, de 89 aspirantes fueron contratados 62, De ahí que se pueda afirmar que en dicho mes se dio la oportunidad a más personas que buscan empleo, a que se desempeñaran en las labores disponibles acorde a las vacantes de la empresa.

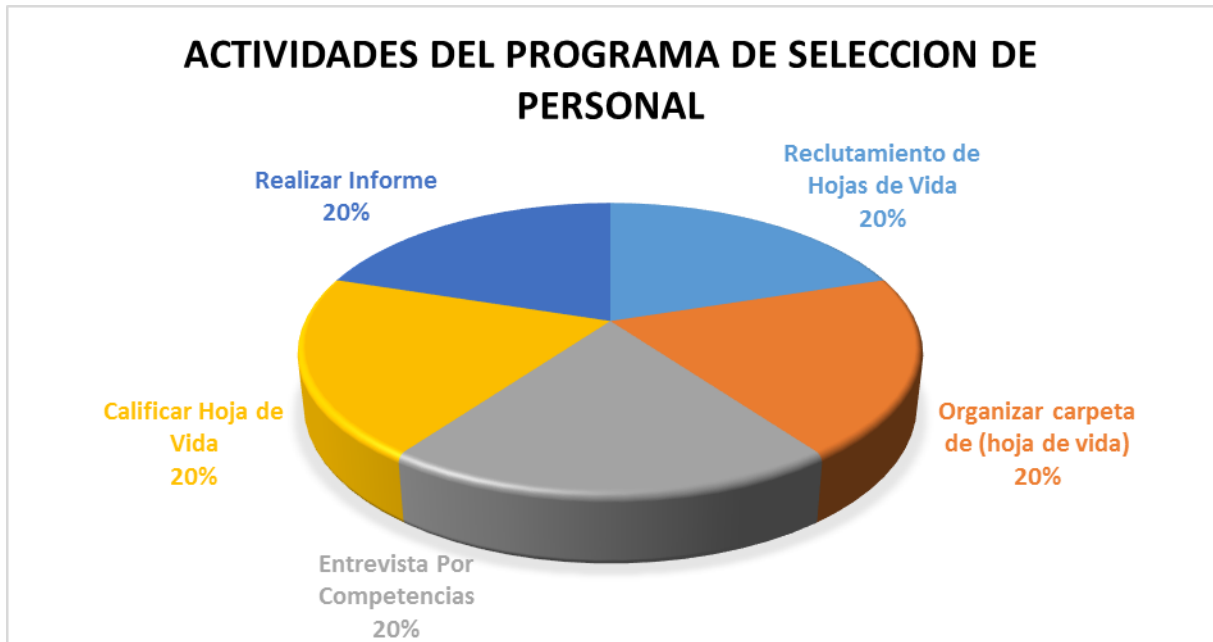
**Tabla 4**

**Actividades desarrolladas en el programa de selección.**

Actividades del programa de selección de personal	
Reclutamiento de Hojas de Vida	171
Organización Hoja de Vida	171
Entrevista Por Competencias	171
Calificar Hoja de Vida	171
Informe	171

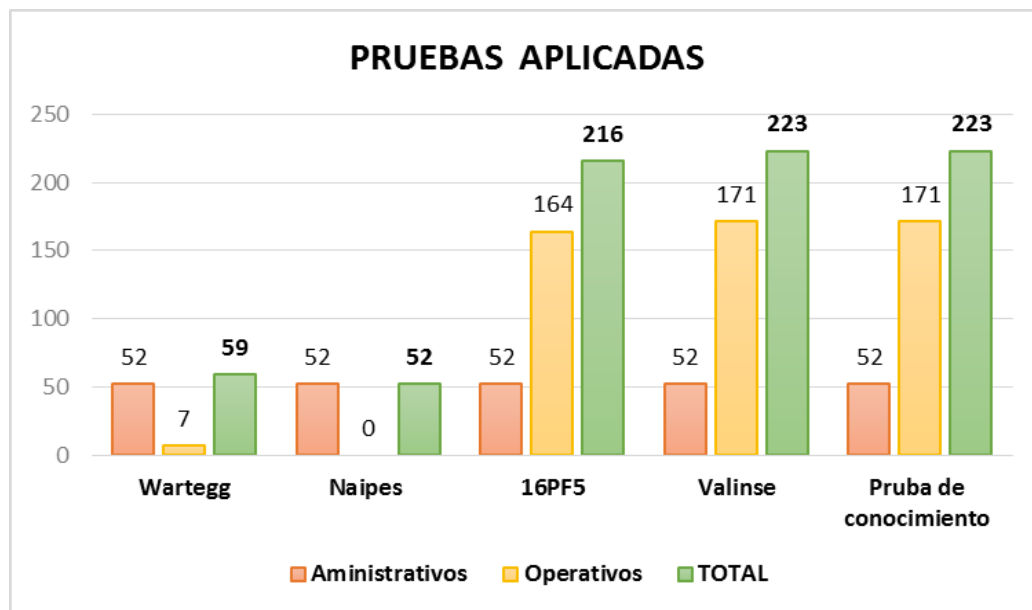
En la anterior tabla se evidencian las actividades que fueron desarrolladas en el transcurso del proceso de selección, las cuales se realizaron con 171 postulantes.

Gráfica 6. *Personal Reclutado Vs Personal Seleccionado*



En el proceso de selección se realizaron diferentes tareas, las cuales se llevaron a cabo en el transcurso de la pasantía, estas tuvieron una intensidad igual ya que hacían parte de un mismo proceso, por tal motivo en la anterior grafica se evidencia que dichas actividades, como lo fueron: reclutamiento de personal, organización de carpetas (hoja de vida – requisitos), entrevista por competencias, calificación de cada hoja de vida y la realización de conceptos psicológicos tiene un 20% cada una, con respecto a la frecuencia de desarrollo.

**Gráfica 7. Pruebas aplicadas a áreas operativos y administrativos**



*Gráfica 7.* Dentro del proceso de pasantía de las 342 personas se aplicaron gran cantidad de pruebas, de las cuales las que tienen mayor relevancia son: Valinse y la prueba de conocimiento, las cuales son aplicadas en su mayoría a guardas de seguridad al igual que la prueba de 16 PF; donde estas son una herramienta para medir valores institucionales de la compañía, nivel de conocimiento acorde al cargo y los estados emocionales y de personalidad respectivamente, la 16 PF es aplicada al personal bachiller, y las pruebas Wartegg a personal no bachiller y administrativos junto con la prueba de pensamiento abstracto naipes; estas pruebas permiten hacer una evaluación integral a cada aspirante.

**Gráfica 8. Pruebas calificadas operativos y administrativos**





## DISCUSIÓN

En el presente trabajo de pasantía se desarrolló un programa de bienestar y desarrollo personal a los empleados del área operativos en una empresa de seguridad y vigilancia privada en el municipio de Bucaramanga, con un número de aproximadamente 120 empleados vigentes, de los cuales se hizo una división con las diferentes temáticas, inestabilidad emocional, habilidades sociales, riesgos laborales y valores y normas ciudadanas, que se fundamentaron en el resultado de las pruebas 16PF (prueba de personalidad) y Valinse (prueba de valores). Con base en esto se diseñó dicho programa.

De acuerdo a los referentes teóricos se dice que los valores y los rasgos de personalidad son de gran importancia ya que como manifiesta Valbuena, Morillo y Salas, (2006), uno de los factores de mayor relevancia en las organizaciones son los valores, ya que en la actualidad la sociedad conlleva una despersonalización y deshumanización, las cuales se desprenden de las crisis de valores y el desconocimiento de los principios éticos que van de la mano con las normas sociales y los procedimientos organizacionales, de esta manera se evidencia la importancia del desarrollo de un programa que contribuya con reforzar el buen comportamiento y el mejoramiento de los valores personales.

Así mismo Zepeda corrobora la anterior teoría afirmando “la importancia que tiene la psicología organizacional y su principal labor que consiste en permitir la comprensión de los sentimientos, motivaciones, características individuales y comportamientos en un sentido individual, pero dentro de una organización (Zepeda, 1999), es decir, centrarse en el trabajador, conocer sus valores, sus habilidades y sus rasgos de personalidad, es de gran importancia para el desarrollo de la labor, especialmente en una empresa que brinda seguridad y bienestar a sus clientes. Con base en los resultados obtenidos se observa que

más de la mitad de empleados presentan valores y rasgos críticos, es allí donde se fundamenta la necesidad de intervenir, dando a conocer diversas estrategias para sobrellevar las dificultades y así mismo poder ofrecer un buen servicio a los clientes, tanto internos como externos.

Partiendo de ofrecer un buen servicio a los clientes, surge la segunda actividad, la cual consiste en la coordinación de selección de personal, está según Restrepo, Ladino y Orozco (2008), es un proceso que consiste en la provisión, comparación, elección, decisión y filtro, ya que se preseleccionan los candidatos reclutados; donde se requiere comparar porqué rechazar o aceptar a candidatos acorde a las exigencias del cargo, estructurado en las características del perfil, como se evidencian en los resultados, se deben aplicar diversas pruebas, al mismo tiempo realizar entrevistas, observar el conocimiento que el postulante tiene y de las misma forma, las características del perfil que hay como vacante, para así poder seleccionar a la persona más acorde con las competencias del perfil, tal como lo describe Enríquez y Rentería (2006), para poder preseleccionar los mejores, se debe hacer uso de varias técnicas, tales como aplicación de pruebas psicotécnicas, de evaluaciones o pruebas de conocimientos y de personalidad. Ya que dicha prueba o test, resulta pertinente para el análisis de las aptitudes y habilidades de los candidatos para que el psicólogo pueda observar si cumple con los parámetros de la requisición y así poder predecir el futuro y/o éxito del desempeño en el cargo de la persona a seleccionar, sin dejar de lado que existen innumerables pruebas psicotécnicas organizacionales, que ayudan al psicólogo a cumplir con el mejor filtro haciendo uso de herramientas sencillas, fáciles de aplicar, de calificar e interpretar para conseguir mejores resultados.

Por otro lado las limitaciones que tuvo el desarrollo de la pasantía fue el poco tiempo que se tuvo para poder evaluar y realizar un estudio longitudinal en cuanto al resultado de la aplicación de las pruebas, para así poder evidenciar el desarrollo e impacto de las capacitaciones ejecutadas. Así mismo poder evaluar los puestos de trabajo de los guardas, para conjuntamente ver el comportamiento en el desarrollo de su labor.

## CONCLUSION

La adquisición de nuevas habilidades y la realización de la pasantía, es un proceso importante para completar la formación profesional del estudiante, ya que de esta manera se garantiza esa edificación autónoma de nuevos conocimientos reafirmando los ya adquiridos, transformando perspectivas teóricas y paradigmas personales. De ahí que el desarrollo de la práctica profesional en la empresa SEVICOL LTDA, permitió que la estudiante pasante adquiriera experiencia y conocimiento con base a la praxis ejecutada.

El fortalecimiento eficaz y oportuno que se pudo ofrecer al proceso de selección de personal, puesto que no sólo se adquirió la habilidad y experiencia en el dominio y manejo de cada una de las acciones ejecutadas dentro del marco de la selección de personal y reclutamiento; sino que además se logró efectuar entrevistas, conceptos psicológicos organizacionales, aplicación de pruebas psicotécnicas a grupos significativos de candidatos, realización de reclutamiento por medio de estrategias organizacionales y profesionales (anuncios publicitarios, uso de la base de datos con la que la institución cuenta, entre otros) y la identificación de características y aspectos importantes dentro del marco de la selección de personal.

Es importante enunciar que en el fortalecimiento al proceso de selección demandó el uso de habilidades perceptivas, de análisis e interpretación en el momento de entrevistar a algún candidato y poder de la misma manera lograr el rapport, la asertividad con la entrevista y el aspirante aportando en la búsqueda y selección de recurso humano adecuado para dar respuesta a las necesidades de los clientes y empresas usuarias. De igual manera fue significativo aún, el haber contribuido al bienestar interno de la organización y a la

estabilidad y crecimiento de la misma; a la movilización de los procesos y a la colaboración de la carga laboral del equipo de psicología.

Por otra parte, la construcción de un programa de desarrollo de bienestar y capacitación del personal, aportó a ese crecimiento organizacional y humano, convirtiéndose en un valor agregado de competitividad frente a otras empresas de seguridad privada, en el sentido que da mayor fuerza al área de recursos humanos, como sistema estratégico y de apoyo a las demás áreas de la organización, con un trabajo dirigido al personal operativo, quien es la cara de la compañía frente al cliente externo, aportando así a la movilización y crecimiento de la organización; permitiendo la sostenibilidad y desarrollo de la misma en cuanto a la capacitación de un personal idóneo que marque la diferencia ante la competencia.

A partir de lo anterior que se puede inferir luego de culminado dicho ciclo, que el proceso de selección implica conocer no sólo al recurso humano necesario para delegar determinadas funciones ocupacionales; sino que implica de la misma manera conocer la organización y todo su personal de área administrativa y operativa, siendo de vital importancia las buenas relaciones sociales y personales; ya que de esta manera se conoce lo que necesita la empresa en cuanto al recurso humano a contratar.

## RECOMENDACIONES

Realizar capacitación a las agencias a nivel nacional, en el reconocimiento de los formatos empleados por el área de psicología en el programa de selección de personal y de las pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimiento, entrevistas técnicas y entrevista por competencias, dado que la falta de conocimiento en éstas retrasa y dificulta el desarrollo de la labor al momento de calificar y emitir un informe cuantitativo.

Fortalecer el grupo de convivencia laboral, con el fin de orientar y trabajar de forma individual con cada guarda de seguridad que requiera el servicio de psicología.

Realizar por parte del área de psicología un cronograma de visitas a los puestos de trabajo de los guardas de seguridad, con el fin de trabajar temas de riesgo psicosocial intra y extra laboral, escuchar por unos minutos como se encuentra el sujeto, que necesidades en cuanto a la salud mental presenta, como se encuentra emocionalmente, como esta su familia, con qué estado de ánimo llegó a trabajar.

Proponer dentro del proceso de selección un filtro donde los aspirantes en primer lugar presenten las pruebas psicotécnicas, de conocimiento y por competencias y de acuerdo a los resultados arrojados se pueda continuar con el proceso de selección; es decir a quienes aprueben el primer filtro se les solicitará los requisitos (documentación, experiencia laboral, certificados, fotos, entre otros) para formalizar su proceso.

Realizar un empalme y contextualización de todo el proceso de práctica realizado, al futuro pasante, para ampliar sus conocimientos en la Organización Sevicol Ltda., ya que de esta manera se direcciona las actividades por realizar y se podrá continuar con el trabajo

realizado y así se podrán evidenciar y analizar resultados y comportamientos a largo plazo,

lo cual permitirá a la organización estar en proceso de mejoramiento continuo.


## REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Construyendo talento: programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Argentina: Ediciones Granica.
- Campbell, W. (2002). Consideration of consulting psychology/ organizational educational principles as they relate to the practice of industrial-organizational psychology and The Society for Industrial and Organizational Psychology's education and training guidelines. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54, 261-274. Citado por Martínez, A. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional u del trabajo en Colombia. *Acta colombiana de psicología* 9(1), 77-85.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. (2006). *evaluacion del test 16 PF. Madrid*. Recuperado de <https://www.cop.es/uploads/PDF/16PF5.pdf>.
- Díaz, L. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones. Concepto, historia y método*. Departamento de psicología cognitiva, social y organizacional Universidad de La Laguna. Recuperado de <http://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>.
- Dunnette, M. (1974). Selección y administración de personal. Recuperado de: [www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones](http://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones).
- Elizade, R., Mollo, M. & Flores, J. (2010). Psicología organizacional: aplicación en la vida profesional. *Revista de investigacion en psicología* 13(2), 243-248.
- Enríquez, A y Rentería, E. (2006). *Evolución del proceso de selección para cargos gerenciales: comparación entre las prácticas llevadas a cabo en 1997 y 2006 en la ciudad de Cali*.
- Federación europea de asociaciones de psicólogos (2003). *Psicología clínica y psiquiatría. Papeles del psicólogo*, 85. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1073>.
- Landy, F., Conte, J. & Reyes, L. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.

- Martínez, A. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional u del trabajo en Colombia. *Acta colombiana de psicología* 9(1), 77-85.
- Restrepo, L; Ladino, A & Orozco, D. (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización*. Colombia: Revista Scientia et Technica, número 39; pp. 286-291. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=84920503051>.
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall, México.
- Salazar, J., Barredo, G. & Novelo, V. (2014). Transformación e innovación organizacional hospitalaria- el estrés, cambio y desarrollando capacidades dinámicas. *International journal of knowledge management*, 3(5), 259-274.
- Valbuena, M., Morillo, R. & Salas, D. (2006). Sistemas de valores en las organizaciones. *Revista omnia*, 12(3), 60-78.
- Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: editorial Pearson.


ANEXOS

Anexo 1. Formato Hoja de Vida de Aspirantes

	<b>SEVICOL LTDA</b>		GR-F-27	
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO		REVISIÓN 0	
	PROCESO GESTIÓN RECURSOS HUMANOS HOJA DE VIDA ASPIRANTES		FECHA: JUL/2012	
Ciudad: _____			Fecha: D D M M A A	
Nombre: _____		Apellidos: _____		Edad: _____
Fecha de Nacimiento: D D M M A A		Lugar: _____		Documento de Identidad No: _____
Fecha consorte de antecedentes judiciales: D D M M A A		Libreta Militar: N° _____		Dato: N° _____
Estado Civil: _____		Grupo Sanguíneo: _____		Estatura: _____
Dirección residencial: _____		Barrio: _____		Teléfono: _____
E.P.S.: _____		A.F.P.: _____		Tiene parientes que trabajen en esta empresa? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Cue vehículo (Gene?): _____		Canducir vehículo?: _____		Licencia: N° _____
Cue Motocicleta (Gene?): _____		Canducir Motocicleta?: _____		Licencia: N° _____
Aspirante Nuevo: <input type="checkbox"/>		Aspirante Antiguo: <input type="checkbox"/>		Tiempo de Antigüedad en SEVICOL LTDA: _____
Última Actividad o Trabajo Realizado: _____		Tiempo en Años? _____		Número de la Entidad? _____
<b>ESTUDIOS REALIZADOS</b>				
GRADO APROBADO	ESTABLECIMIENTO	AÑO		TÍTULO OBTENIDO
GRADO 5°				
GRADO 6°				
GRADO 7°				
GRADO 8°				
GRADO 9°				
GRADO 10°				
GRADO 11°				
Técnico o Tecnólogo				
Pre-Grado				
Post-Grado				
<b>ESTUDIOS EN EL ÁREA DE LA SEGURIDAD PRIVADA (LOS 5 ÚLTIMOS AÑOS)</b>				
ESTABLECIMIENTO	FECHA			CERTIFICADO OBTENIDO
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
<b>OTROS ESTUDIOS REALIZADOS (LOS 5 ÚLTIMOS AÑOS)</b>				
ESTABLECIMIENTO	FECHA			CERTIFICADO OBTENIDO
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
	DD	MM	AA	
Autorizo a Poder Informar de mi Hoja de Vida sin Ninguna Restricción <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>				



**Anexo 2. Entrevista por Competencias**

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO PROCESO GESTIÓN RECURSOS HUMANOS ENTREVISTA POR COMPETENCIAS PERSONAL GUARDAS DE SEGURIDAD	REVISION 0
		FECHA: JUL/2012

Nombre: \_\_\_\_\_ C.C. \_\_\_\_\_  
 Cargo al que aspira: \_\_\_\_\_ Aspirante: Nuevo \_\_\_\_\_ Antiguo \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_ Escolaridad: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_

**1. ÁREA FAMILIAR**

Escriba su composición familiar:

Parentesco	Nombre	Edad	Ocupación
Padre			
Madre			
*Hermano(a)			
Hermano(a)			
Hermano(a)			
Hermano(a)			
Hermano(a)			

\*Si posee más de 5 hermanos, indique el número de hermanos que tiene \_\_\_\_\_

Con quienes convive actualmente:

Parentesco	Nombre	Edad	Ocupación

¿Quién tiene la responsabilidad económica en su hogar?

\_\_\_\_\_

¿Cómo se distribuyen los gastos?

\_\_\_\_\_

Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, diga ¿Cómo administra su dinero mensualmente en cuanto a?

• Vivienda:

Propia: \_\_\_\_\_ Familiar: \_\_\_\_\_ Arriendo: \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

• Alimentación \$ \_\_\_\_\_

• Servicios públicos \$ \_\_\_\_\_

• Vestuario \$ \_\_\_\_\_

• Educación \$ \_\_\_\_\_

• Transporte \$ \_\_\_\_\_


• Otros:

Tarjetas de crédito: S \_\_\_ N \_\_\_ (\$ \_\_\_\_\_)

Créditos financieros: S \_\_\_ N \_\_\_ Entidad ( \_\_\_\_\_ ) Valor: (\$ \_\_\_\_\_)

Cuota alimentaria: S \_\_\_ N \_\_\_ (\$ \_\_\_\_\_)

Tiene algún ingreso adicional: S \_\_\_ N \_\_\_ Cual: \_\_\_\_\_ \$

	PROCESO GESTIÓN RECURSOS HUMANOS ENTREVISTA POR COMPETENCIAS PERSONAL GUARDAS DE SEGURIDAD	REVISION 0
		FECHA: JUL/

**2. ÁREA PERSONAL**

¿Cuáles son sus metas o proyectos?

---



---

¿Qué actividades realiza en su tiempo libre?

---



---

¿Qué valores considera que se fomentan en su hogar?

---



---

¿Cuáles son sus Cualidades?

---



---

¿Cuáles son sus defectos?

---



---

¿Qué opina su pareja o persona más cercana a usted acerca de este trabajo?

---



---

¿Cómo considera su desempeño trabajando bajo presión?

---



---

**3. ÁREA ACADÉMICA**

Último año cursado \_\_\_\_\_ Razón por la cual dejó los estudios:

---



---

¿Qué cursos ha realizado en el área de sistemas?

---



---

¿Último Libro, Revista o Artículo que Leyó?

---



---

¿Si tuviera la oportunidad de seguir estudiando, que le interesaría y porque?

---



---

**4. ÁREA LABORAL**

Haga un recorrido de su experiencia laboral

Empresa	Cargo	Tiempo	Fecha	Motivo de Retiro



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO  
PROCESO GESTIÓN RECURSOS HUMANOS  
ENTREVISTA POR COMPETENCIAS PERSONAL GUARDAS  
DE SEGURIDAD

UR-P-16

REVISION

FECHA: JI

¿Ha tenido alguna vez llamados de atención (verbal/escrito) o sanciones? SI \_\_\_ NO \_\_\_ ¿Por qué?

¿Qué aspectos considera que lo destacan a nivel laboral?

¿Qué cualidades definen un buen Jefe?


¿Qué conoce de esta empresa?

COMPETENCIAS	SI	NO	OBSERVACIÓN
<b>INTEGRIDAD:</b> Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abiertamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negocios difíciles.			
<b>ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS:</b> es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar a los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados.			
<b>ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO:</b> Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes potenciales externos o internos puedan requerir en el presente o en el futuro. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un cliente real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear la actividad. Se le diferencia con "atención al cliente" en que esta última tiene más que ver con atender las necesidades de un cliente real y concreto en la interacción.			
<b>BUSQUEDA DE INFORMACIÓN:</b> Es la inquietud y curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que se requiere en el puesto. Puede implicar el análisis profundo o la búsqueda de información variada sin un objetivo concreto; esa información puede ser útil en el futuro.			

CONCEPTO DEL ENTREVISTADO

Presentación personal, fluidez verbal, coherencia en el discurso, actitudes y comportamientos durante la entrevista.

Anexo 2. Informe Cuantitativo y Cualitativo

	<p align="center"><b>SEVICOL LTDA.</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO PROCESO GESTIÓN RECURSOS HUMANOS INFORME CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DEL PROCESO DE SELECCIÓN PERSONAL OPERATIVO</p>	<p>GR-F-28</p> <hr/> <p>REVISION 0</p> <hr/> <p>FECHA: JUL/2012</p>
<p><b>NOMBRE DEL EVALUADO:</b> _____  <b>EDAD:</b> _____ <b>ESTADO CIVIL:</b> _____  <b>NIVEL ESCOLAR:</b> _____ <b>C.C.</b> _____  <b>FECHA DE EVALUACIÓN:</b> _____ <b>AGENCIA:</b> _____</p>		
<p>El candidato evaluado arrojó los siguientes resultados dentro del proceso de selección de personal:</p>		
<p><b>HOJA DE VIDA:</b> con una puntuación de _____ sobre 100 pts.          Bajo _____ Promedio _____ Alto _____ Debido a:          Edad _____ Condición Militar _____ Nivel escolar _____ Experiencia _____          Capacitación _____ Información familiar _____ Información Social _____</p>		
<p><b>PRUEBAS PSICOTÉCNICAS:</b>  <b>16PF-5</b> ____ y/o <b>WARTEGG</b> ____ con una puntuación de _____ sobre 100 pts.          Competente _____ Aun no Competente _____          Competente bajo reserva:          PC ____ IE ____ DN ____ E ____ INS ____ T ____ A.A ____ N ____ A.AIS ____ PACC ____ MPA ____  <b>Perfiles ocupacionales</b> _____</p>		
<p><b>VALINSE</b> con una puntuación de _____ sobre 50 pts.          Los valores críticos son: Verdad ____ Honestidad ____ Lealtad ____ Cumplimiento _____</p>		
<p><b>PRUEBA CONOCIMIENTO</b> con una puntuación de _____ sobre 50 pts.          Excelente _____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____</p>		
<p><b>ENTREVISTA POR COMPETENCIAS</b> con una puntuación de _____ sobre 140 pts.          Alto _____ Promedio _____ Bajo _____</p>		
<p><b>ENTREVISTA TÉCNICA</b> con una puntuación de _____ sobre 100 pts.          Alto _____ Promedio _____ Bajo _____</p>		
<p><b>CONCEPTO OPERATIVO</b> con una puntuación de _____ sobre 50 pts.          Excelente _____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____</p>		
<p><b>EXAMEN MÉDICO</b> con una puntuación de _____ sobre 25 pts.          Sin restricciones _____ Con restricciones que no interfieren en la labor _____          Con restricciones que interfieren en la labor _____</p>		
<p>El presente candidato obtuvo una puntuación de _____ pts. sobre un total de _____ pts. de un mínimo de _____ pts.          Resultados favorables dentro del proceso de selección _____          Resultados no favorables dentro del proceso de selección _____          Es competente _____          Aun no competente _____          Evaluador _____</p>		
<p><b>Observaciones:</b> _____          _____          _____</p>		

Anexo 4. Resultados críticos Valinse

Forma:  A  B

Digite: 1 para A, 2 para B, 3 para C. Debe digitar todas las 75 respuestas sin espacios en blanco.

Nombre: **SAN MARTIN SANDRA**

Grado/cargo: \_\_\_\_\_

Edad: **27** Fecha: **jueves, 31 de marzo de 2016**

Los resultados del cuestionario se expresan en puntaje estándar, que tiene una media de 50 y una desviación estándar de 10.

Escala	Estándar	Interpretación
VERDAD	43	Promedio
HONESTIDAD	44	Promedio
LEALTAD	54	Promedio Alto
CUMPLIMIENTO	47	Promedio
TOTAL	47	Promedio

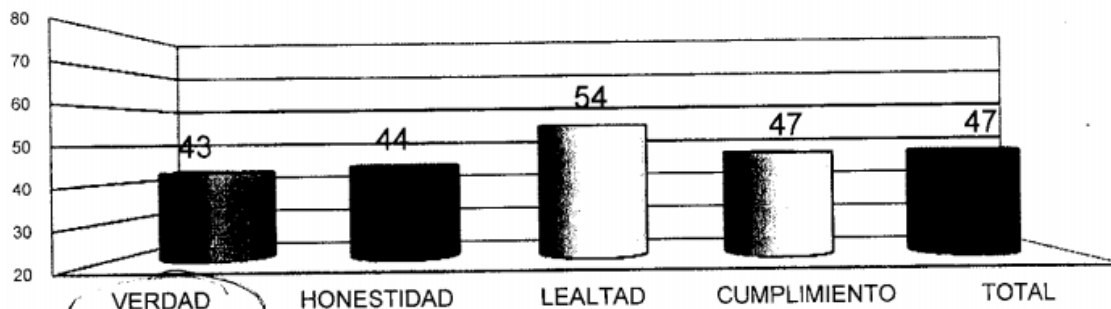
322333223221332142124  
4. # 142414411313223134  
323211443234443213323  
234341142142

Ha digitado 75 ítems  
La cantidad es correcta

Verifique estos ítems: 25: 1  
50: 4 75: 2

Perfil de Valores

Promedio: 50



6

8

10

8

32/50

Anexo 5. Resultados críticos 16PF.

