



# EMPRESAS SURA



# SELECCIÓN POR COMPETENCIAS



# IMPACTO ESTRATÉGICO DEL PROCESO DE ATRACCIÓN Y SELECCIÓN EN LA EMPRESA

1. Competitividad y sostenibilidad de la empresa.
2. Las personas aseguran la tangibilización de la estrategia de la empresa
3. Cultura organizacional



# RETOS DESDE LA ATRACCIÓN Y LA SELECCIÓN

- Cambios en las rutinas diarias de las personas.
  - Virtualidad en los procesos de selección.
  - Búsqueda del mejor Talento y fidelización.
  - Trabajo híbrido.
  - Adopción de nuevas competencias organizacionales.
- 



# ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTABLECER UNA ESTRATEGIA Y UN PROCESO DE ATRACCIÓN Y SELECCIÓN EN LA EMPRESA?

## ALGUNAS DEFINICIONES

Encontrar el mejor talento en la empresa requiere definir un proceso de selección el cual debe contemplar las siguientes particularidades:

- Roles y responsabilidades
- Características del cargo a ocupar
- Fecha de ingreso de la persona
- ¿Dónde encuentro a la persona?
- ¿Cómo elegir la persona adecuada?

# ¿Cómo elegir a la persona adecuada?

## REQUISITOS DEL ROL

- Necesidades de la empresa
- Ajuste a la cultura organizacional
- Complementariedad con el equipo y el estilo de liderazgo



- Retos de la empresa
- Propósito del cargo
- Rol y responsabilidades
- Clima organizacional
- "Declaraciones culturales"

## COMPARACIÓN



## CARACTERÍSTICAS DEL CANDIDATO

- Competencias y conocimientos
- Motivaciones e intereses
- Principios o valores
- Aporte a la organización y al equipo



TOMAR UNA DECISIÓN

**Elegir al candidato más adecuado de acuerdo con las necesidades de la empresa**

## Valoraciones

Realizadas por personas con la formación idónea y/o proveedores expertos.

### PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS

- Conocimientos técnicos propios del rol
- Manejo de herramientas tecnológicas
- Idiomas

### PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

- Habilidades cognitivas para la resolución de problemas
- Test de personalidad
- Evaluación de competencias
- La motivación aplicada al ámbito laboral
- Escalas de Valores
- Aptitudes y destrezas

### CENTROS DE VALORACIÓN O EVALUACIONES SITUACIONALES

Análisis de competencias puestas en acción en la resolución de retos, casos o situaciones particulares en tiempo real.

### VALORACIONES PSICOLÓGICAS

Entrevista a profundidad llevada a cabo por Psicólogos clínicos que busca rastrear la estructura de personalidad para conocer las fortalezas y oportunidades de mejora del candidato en relación al desempeño laboral.

## Otras validaciones

### REVISIÓN DE ANTECEDENTES

Consultas de información en las bases de datos de dominio público o con proveedores especializados

### VISITA DOMICILIARIA

Pretende conocer la composición familiar, las condiciones socioeconómicas y características de entorno del candidato relevantes para el desempeño de rol.

### POLÍGRAFO - PUPILOMETRÍA

Pretende determinar rasgos de confiabilidad y una medición objetiva y estandarizada de una muestra de comportamientos. El empleo.com.

### EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Identifica factores que podrían poner en riesgo al candidato según su rol y su exposición al ambiente laboral.



**Para elegir las herramientas más pertinentes considerar tres aspectos personales relacionados con el desempeño en el trabajo y que son relevantes en el análisis de los candidatos:**

---

“Las habilidades, competencias y rasgos de personalidad, los conocimientos, las motivaciones”

# ¿POR QUÉ LA SELECCIÓN BASADA EN **COMPETENCIAS?**

- Para identificar la esencia del individuo se necesita conocer a la persona, reconocer su talento, identificar sus intereses y pasiones personales.
- Las competencias están vinculadas a la capacidad para ejercer cierta ocupación o para desempeñar una actividad, suele estar asociado a una habilidad innata que surge de manera espontánea, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento.
- La materialización de los objetivos de una empresa se logra a través de la gestión de todos sus elementos, sin embargo, son las personas a través de su comportamiento quienes movilizan las acciones organizacionales.
- Tangibiliza en comportamientos el estilo de liderazgo de la empresa y la cultura que queremos
- Las competencias apalancan otros procesos como el desarrollo, la formación y los indicadores de desempeño



“Las **competencias** técnicas hacen que un candidato pueda optar al puesto, pero son las aptitudes interpersonales las que le abren las puertas”

- Lydia Liu -

Directora de RR. HH. de Home Credit Consumer Finance Co. Ltd.

# ¿CÓMO HACER UN PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS?

- Partir de los perfiles de cargo en donde he definido que competencias requieren evaluarse.
- Definición de herramientas que se usaran para evaluar las competencias: **LA ENTREVISTA.**

# HERRAMIENTAS PARA DESARROLLAR LA *ENTREVISTA*

- Percepciones no predictivas.
- Análisis previo del rol y las funciones.
- Analizar la cultura organizacional y el equipo de trabajo actual.
- Análisis la capacidad de la empresa para acompañar el desarrollo de habilidades y la apropiación de conocimientos de los nuevos colaboradores.
- Subjetividad o dejarse llevar por sesgos.
- Casos prácticos de resolución de problemas y los ejercicios grupales.
- En la selección de Personal por competencias es más importante el cómo que el qué.



**EMPRESAS SURA,**  
un aliado para avanzar

