



PROPUESTA PARA LA ELABORACIÓN DE PRUEBAS DE CONOCIMIENTO PARA ELEGIR EL AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA CORPOCALDAS.

PRUEBAS DE CONOCIMIENTO

OBJETIVO:

Las pruebas de conocimiento se dirigen a establecer la capacidad, idoneidad y aptitud del aspirante frente al cargo y con enfoque en temáticas que giren en torno a los objetivos y necesidades de la empresa, su organización y funcionamiento.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

1. Revisión de las hojas de vida de los aspirantes. ✓
2. Elaboración del cuestionario a partir del manual de funciones para validar los perfiles.
3. Implementación y aplicación de la prueba.
4. Tabulación de las pruebas.
5. Entrega de resultados: conformación de la lista de seleccionados, la cual estará dada por la ponderación en las pruebas de conocimiento, la formación profesional, la experiencia y la aptitud específica para el ejercicio del cargo y el desempeño de la función.

PRUEBA PSICOTECNICA

OBJETIVOS:

1. Realizar entrevistas personalizadas a cada uno de los aspirantes, con el fin de realizar diagnóstico de ajuste.
2. Aplicación y análisis de pruebas de personalidad e inteligencia, estableciendo el tipo de personalidad e inteligencia de cada uno y su brecha con el perfil del cargo.





PLAN DE ACCIÓN

ACTIVIDAD	SEMANA 1	SEMANA 2
Revisar el perfil del cargo: Auxiliar administrativo, con el fin de establecer los requerimientos del mismo.		
Entrevistar a jefe inmediato, con el fin de conocer funciones y definir necesidades sentidas de la corporación e impacto dentro de la misma, así como su relacionamiento con otros cargos.		
Realizar entrevistas personalizadas a cada uno de los aspirantes, con el fin de realizar diagnóstico de ajuste.		
Analizar pruebas de personalidad e inteligencia, estableciendo el tipo de personalidad e inteligencia de cada uno y su brecha con el perfil del cargo.		
Analizar información proveniente de todas las actividades anteriores y elaborar informe para definir ajuste a cargo de cada uno de los aspirantes.		
Acompañar a la corporación en la evaluación de los aspirantes al cargo, con el fin de definir cuál es el aspirante más idóneo para el desempeño del cargo.		

VALOR DE LA INVERSIÓN:
\$6.000.000

