

## ANEXO TÉCNICO

**OBJETO:** PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN PSICÓLOGO EN LOS PROCESOS DE VALORACIÓN DE PERSONAL QUE INGRESA A LABORAR EN LA EMPRESA AGUAS NACIONALES EPM S.A. E.S.P. –PROYECTO AGUAS DEL ATRATO-

### DESCRIPCIÓN DE LA SOLICITUD

**TIPO VINCULACIÓN:** Contrato de prestación de servicios

**SEDE DE TRABAJO:** Quibdó – Chocó

**TIPO DE ADJUDICACIÓN:** Solicitud pública de oferta

**LUGAR DE ENTREGA:** La prestación del servicio del objeto del contrato, se llevará a cabo en la sede administrativa de AGUAS NACIONALES EPM ubicada en la ciudad de Quibdó (Chocó) y/o mediante herramientas de videoconferencias para ver y hablar con los candidatos.

### CONDICIONES DE ENTREGA

Los procesos de selección de la empresa serán realizados conforme a las necesidades de la misma, los cuales serán informados al contratista a través del administrador del contrato.

### REQUISITOS DE LA SOLICITUD

<b>Logística</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con flexibilidad en el horario de atención que permita el cumplimiento de la labor encomendada sin ningún contratiempo.</li> <li>- Contar con la infraestructura y materiales necesarios durante la ejecución contractual.</li> <li>- Contar con herramientas de videoconferencias (Computador, Internet e impresora, etc.) que faciliten el desempeño de la labor encomendada sin retrasos y/o interferencias.</li> </ul>
<b>Tiempo de entrega</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El tiempo de entrega del informe de selección, será de máximo diez (10) días contados a partir del cierre del proceso de contratación.</li> </ul>

### ESPECIFICACIONES

Para la realización de procesos de selección con el apoyo de un Psicólogo, se hace necesario contar con las siguientes especificaciones y/o descripciones como se indica a continuación de

Carrera 58 No. 42-125, piso 9 – Medellín (Colombia) - Teléfono 380 44 44  
Oficina Administrativa: Barrio Niño Jesús, Loma Cabí – Acueducto, Quibdó. Teléfonos (4) 672 53 93- 672 41 46  
Oficina Comercial: Carrera 3ª No.29-55, Teléfonos (4) 672 41 47- 672 41 81

[www.aguasnacionalesepm.com](http://www.aguasnacionalesepm.com)

NIT: 830112464-6

forma ilustrativa:

Ítem	Descripción	Cantidad
1	APLICACIÓN, CALIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS	1
2	REALIZACIÓN DE ENTREVISTA RETROSPECTIVA Y PROSPECTIVA	1
3	VALORACIÓN DE PRUEBA DE SIMULACIÓN	1
4	ASISTENCIA AL COMITÉ VALORADOR	1
5	ELABORACIÓN DE INFORMES	1
6	ENTREVISTA DE RETROALIMENTACIÓN	1
7	APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA BASADA EN COMPETENCIAS	1
8	PRUEBA DE PRESELECCIÓN PARA ADMINISTRATIVOS	1
9	PRUEBA DE PRESELECCIÓN PARA OPERARIOS	1
SUBTOTAL		
IVA 19%		
TOTAL		

**Nota:** Dado a que no se tiene con certeza la cantidad de participantes en cada proceso de selección lo que convierte la ejecución contractual en una bolsa, se solicita a cada oferente el valor unitario de cada ítem con la intención de adjudicar el contrato de conformidad a la disponibilidad presupuestal resultante de la investigación de mercado.

Los oferentes que sean responsables de IVA deberán diligenciar la casilla denominada IVA 19% y totalizar la oferta, por otro lado, los oferentes que no sean responsables de IVA únicamente deberán totalizar la oferta.

Lo anterior, debido a que al momento de evaluar las ofertas se realizarán sin IVA atendiendo el principio de igualdad y transparencia.

### ACTIVIDADES Y ENTREGABLES

Dentro del proceso de preselección las pruebas psicotécnicas requieren de una aplicación, calificación y análisis de la prueba aplicada como se detalla a continuación:

**Levantamiento de perfil:** Documentación del conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos, así como la experiencia, características de personalidad, valores, actitudes y motivación necesarias para lograr la eficiencia y la efectividad en el cargo, todos estos elementos definidos en el perfil deberán ser congruentes con las metas organizacionales. El perfil debe estar consignado en un formato diseñado para cada cargo. Una vez iniciado el proceso, no se podrán

cambiar las especificaciones del perfil. Se debe tener dicha información para tener claro el perfil y luego saber qué nivel de ajuste tiene los candidatos frente al cargo.

Esta fase consiste en la estandarización del perfil en términos cuantitativos, distribuidos de acuerdo al nivel de importancia de la competencia, de acuerdo a los requisitos y habilidades que debe tener el candidato para desempeñar el cargo. Esta actividad es responsabilidad del jefe del Área del cargo a proveer, el analista y el Psicólogo del proceso.

**Aplicación, Calificación y Análisis de Pruebas Psicotécnicas:** Las pruebas psicométricas se emplean como instrumentos que van a permitir medir capacidades, intereses o aptitudes del individuo tales como el nivel de funcionamiento intelectual, los niveles de comprensión y fluidez verbal, intereses ocupacionales, rasgos de personalidad, equilibrio emocional, tolerancia a la frustración, autoestima, ansiedad, control e impulsos, capacidad para tomar decisiones, tolerancia a la presión, capacidad para relacionarse con las demás personas, liderazgo, motivaciones, etc., en relación con los requerimientos exigidos por cada cargo. La elección y aplicación de dichas pruebas, depende de los perfiles establecidos para los cargos y de los lineamientos dados por la empresa. Se aplicarán entre tres o cuatro pruebas las cuales serán seleccionadas por el Psicólogo, conforme a las especificaciones contenidas en el levantamiento de perfil (ver inciso anterior).

**Calificación y análisis de las pruebas:** Actividad exclusiva y de responsabilidad del Psicólogo, quien califica y analiza las pruebas aplicadas, acorde con el perfil establecido para el cargo.

**Centros de valoración / asistencia al comité de valoración:** Consiste en una evaluación estandarizada del comportamiento, basada en múltiples estímulos. Varios observadores, específicamente entrenados, participan de esta evaluación y son los encargados de efectuar la observación y de registrar los comportamientos de los participantes.

Los juicios se realizan principalmente a partir de ejercicios de simulación específicamente desarrollados. Luego los resultados y notas de los evaluadores son analizados, discutidos e integrados en un Comité de Evaluación. Durante este comité se discute la presencia o no de determinados comportamientos y si los mismos están presentes y en qué grado.

**Valoración de pruebas de simulación:** Es una técnica de evaluación de competencias, que pretende predecir el desempeño de una persona en un puesto de trabajo. Se basa en la observación y registro de los comportamientos de los candidatos por parte de varios evaluadores entrenados a través de la aplicación de una serie de simulaciones (Juegos de Negocios, Discusión en grupo, Ejercicios de Análisis, Ejercicios de Presentación, Bandeja de Entrada, Entrevistas Simuladas, Redacción de un Informe), que pone a los participantes en situaciones similares a las del puesto o rol a ocupar.

**Elaboración de Informes:** Este es el producto final del proceso y es la sustentación, correlación y justificación de la decisión tomada en el centro de valoración, donde se registran todos los aspectos subyacentes a las competencias valoradas de cada candidato en las fases anteriores, identificando el nivel de ajuste de los candidatos al cargo. Este debe ser claro, directo, particularizado y predictivo. Los informes de los candidatos que durante el proceso hubiesen

quedado con ajuste, se entregaran a los diez (10) días calendario, después de haber finalizado el proceso de selección.

**Entrevista de retroalimentación:** Esta fase es responsabilidad del Psicólogo, y consiste en una reunión con el candidato donde se analizan los aspectos relevantes y fortalezas encontradas en el proceso, al igual que los aspectos relevantes que la persona independiente de si fue elegida o no, debe desarrollar en cada competencia. Esta se realiza con la presencia del jefe del candidato seleccionado. Esta técnica, permite a la organización elaborar un plan de desarrollo para el candidato, permitiendo un mejor desempeño. Esta actividad se realizará una vez se hagan entrega de los informes a la entidad contratante.

**Prueba de preselección:** Se efectúa mediante la verificación de los requisitos exigidos en la invitación del proceso y la información suministrada por el candidato en la hoja de vida con las respectivas certificaciones.

**Realización de Entrevista Retrospectiva y Prospectiva:** *Aplicación del formato de entrevista retrospectiva y prospectiva, al igual que el formato de entrevista basada en competencias:*

Fase en la que cada candidato contesta por escrito los protocolos, diseñados para tal fin, con el fin de registrar los aspectos relacionados con la familia, la educación y la formación. Con el protocolo de entrevista basado en competencias, se registra información concerniente a situaciones laborales y profesionales.

Los objetivos de la entrevista retrospectiva/prospectiva, es poder llegar a conocer, los aspectos relevantes de su vida pasada, presente y futura como también el plan de acción o proyecto de vida que tiene la persona entrevistada, para analizar el impacto en las competencias. Esta actividad, que es responsabilidad del Psicólogo, donde se indagan sobre aspectos del desarrollo de la personalidad del candidato, aspectos relacionados con el área familiar, social, académica y laboral, que de alguna manera pueden impactar positiva o negativamente el desempeño laboral del candidato.

***Aplicación de la entrevista basada en competencias:*** En esta técnica la persona relata situaciones reales de su vida laboral, lo que permite obtener una idea acerca de las diferentes actuaciones en este campo de los candidatos, para valorar el desempeño mediante la evidencia de comportamientos anteriores.