

ESCUELA VIRTUAL “APRUEBA DE PROCESOS DE SELECCIÓN”

LEONARDO MODERA

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PROYECTOS EDUCATIVOS MEDIADOS POR TIC
CHÍA, 2024

Proyecto para la capacitación en los procesos evaluativos del proceso de selección laboral, para
los usuarios de la Startup Aleia

Presentado Por:
Leonardo Modera

Director:
Sonia Restrepo Palacio

Trabajo presentado como requisito para optar el título de
Magíster en Proyectos Educativos mediados por TIC

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PROYECTOS EDUCATIVOS MEDIADOS POR TIC
CHÍA, 2024.

Resumen

En este documento se desarrolló una problemática de la organización Aleia by Séligo que presentaba dificultades con sus candidatos para ser contratados por parte de las empresas, por la cual se implementó un proyecto educativo para mejorar el conocimiento en la evaluación del proceso de selección en clientes de la compañía, dadas las problemáticas de los usuarios que se presentaban en los procesos de selección, tenían dificultades para avanzar dentro de dichos procesos evaluativos. En consecuencia, se desarrolló un proyecto educativo basando su diseño y ejecución en la metodología del marco lógico, se implementó una escuela virtual asincrónica, que tenía la estrategia educativa del aula invertida, este proyecto fue evaluado con el modelo CIPP, que le permitió a la organización validar un sistema de capacitación y a los usuarios crecer en el conocimiento sobre procesos evaluativos e incrementar el rendimiento en los procesos de selección.

Palabras clave: Educación para el empleo, entrevista laboral, procesos de selección, comunicación asertiva y aula invertida.

Abstract

In this document, a problem was developed for the Aleia by Séligo organization that presented difficulties with its candidates to be hired by companies, for which an educational project was implemented to improve knowledge in the evaluation of the selection process in clients of The company, given the user problems that arose in the selection processes, had difficulties advancing within said evaluation processes, an educational project was developed basing its design and execution on the logical framework methodology, a virtual school was implemented asynchronous, which had the educational strategy of the inverted classroom, this project was evaluated with the CIPP model, which allowed the organization to validate a training system that allowed users to grow in knowledge about evaluation processes, this increased the performance of the students. users in selection processes

Keywords: Education for employment, job interview, selection processes, assertive communication and flipped classroom.

Tabla de contenido

Resumen	3
Abstract	3
1 Introducción.....	1
2 Contexto organizacional del proyecto educativo.....	2
2.1 Identificación de Seligo by Séligo.	2
2.2 Diagnóstico de integración TIC.....	4
2.2.1 Ficha técnica.....	4
2.2.2 Consolidado organizacional}.....	5
2.2.3 Análisis de las dimensiones	6
2.2.4 Análisis general del diagnóstico.....	12
3 Fundamentación problémica	13
3.1 Definición del problema educativo	14
3.1.1 Identificación de los problemas educativos en la organización	14
3.1.2 Selección del problema educativo.....	16
3.1.3 Selección del problema educativo.....	16
3.1.4 Tabla de urgencia e importancia	17
3.1.5 Priorización de problemas	17
3.1.6 Problema seleccionado	18
3.2 Problema educativo.....	18
3.2.1 Ficha técnica.....	18
3.2.2 Descripción del problema educativo.....	19
3.3 Estado del arte.....	27
3.3.1 Iniciativas nacionales	34
3.3.2 Iniciativas internacionales	35
3.3.3 Soluciones TIC	36
3.3.4 El concepto de la escuela virtual asincrónica como herramienta de capacitación y entrenamiento.....	36
3.3.5 La estrategia educativa del aula invertida	37
4 Diseño del proyecto educativo	38
4.1 Identificación del proyecto	38
4.2 Horizonte estratégico	42
4.3 Ficha de Actividades	44
4.4 Diagrama de Gantt.....	75
4.5 Restricciones, Supuestos y Riesgos	77
5 . Implementación del Proyecto Educativo	81
5.1 Actividades implementadas.....	83
5.2 Seguimiento a la formulación OMI.....	112
5.3 Seguimiento a Restricciones, Supuestos y Riesgos	114
6 Investigación evaluativa.....	121
6.1 Modelo evaluativo.....	121
6.1.1 Fundamentación teórica	121
6.1.2 Selección del modelo evaluativo	122

6.2	Ejecución del modelo evaluativo	123
6.2.1	Pregunta de evaluación	123
6.2.2	Preguntas específicas según modelo de evaluación	124
6.2.3	Evaluación CIPP y sus fases	126
7	Conclusiones del proyecto	146
8	Referencias	151
Anexos	153

1 Introducción

Seligo es una Startup colombiana que trae una solución tecnológica tanto a empresas como personas, a las empresas para que puedan encontrar usuarios de manera gratuita y a las personas para que puedan encontrar ofertas laborales, ser representados ante las empresas y acompañarlos en su proceso de selección. Es entonces en el proceso de entrevista donde muchos de los usuarios reportan dificultades, tanto para conectar con sus entrevistadores como para entender diferentes tipos de estilos de comunicación que tienen dichos entrevistadores.

Es por esto por lo que el problema seleccionado es la baja competencia en los procesos evaluativos del proceso de selección laboral, por parte de los Usuarios de Aleia, específicamente en el entendimiento contextual de la comunicación. Los estilos de comunicación surgen de la teoría de (Marston, 2013) quien señala que existen diferentes estilos de personalidad basados en 4 rasgos por sus siglas DISC, Dominante, Influyente, Sereno y Conciencioso, lo que llevó a Marston a explicar como la comunicación entre esos diferentes estilos de personalidad varia y permite explicar las dinámicas comunicativas de las entrevistas laborales

En este documento encontrarán la descripción detallada de la organización, el diagnóstico de integración TIC y su respectivo análisis, fundamentación problémica, junto con el problema educativo, para así cerrar con la explicación del problema el diseño del proyecto educativo y la investigación evaluativa. Este proyecto se basa en el Marco Lógico con el modelo de la CEPAL y se evaluará en el marco del modelo CIPP propuesto por Stufflebeam.

2 Contexto organizacional del proyecto educativo

2.1 Identificación de Seligo by Séligo.

Nombre:	Seligo
Tipo de Organización:	Privada
Dirección:	se aplicará por medios virtuales, la dirección de correspondencia es (calle 148 # 97 - 40. Int. 3-23)
Localidad:	Suba
Departamento:	Cundinamarca
Teléfono:	3004313075
Sitio web:	https://somos.Seligo /
Correo electrónico:	l.modera@seligo.co

Direccionamiento estratégico Organización

Direccionamiento estratégico: Modelo Lean Startup (Eric Ries 2011), basado en metodologías ágiles que le permite a las organizaciones generar productos mínimos viables (MVP), donde lo que prima son las experimentaciones en pequeñas escalas, que permiten tener grandes aprendizajes y descubrimientos (insights) con los cuales ajustarse rápidamente al mercado, esto le permite a la compañía ajustarse a las necesidades de sus usuarios, lo que llevara a la aceleración necesaria a nuestros usuarios, son en su mayoría profesionales, como una rango de edad entre los 25 y 50 años, en su mayoría son personas que superan el estrato 3, con pregrado y en algunos caso postgrados y maestrías.

Objetivo social: prestación de servicios profesionales.

Política institucional: innovación, comunicación abierta y relaciones laborales basadas en la confianza, lo que mueve a la organización es la micro experimentación, como lo explica una de las aceleradoras de startups Y Combinator (YC), que explica que esta actividad no debe ser

únicamente en el momento del descubrimiento del producto o servicio, sino que debe dar en todas las etapas, tanto en la construcción y de los canales de servicio y todo el viaje del servicio del cliente.

La misión-visión-mega: somos una Stratum que se encuentra en su etapa de búsqueda de una solución ajustada al mercado (Market Fit), seguido esto está el levantamiento de capital, para entrar en una etapa llamada "scale up" que sería la fase crecimiento, todo esto para poder generar una cobertura a una gran porción del mercado.

Estructura organizacional



Características generales de la comunidad

Demografía: un equipo joven que no supera los 32 años de edad, la mayor parte son psicólogos, en su mayoría todos tienden a ser de clase media, todos se encuentran radicados en la ciudad de Bogotá.

Cultura Organizacional: Al ser una población joven su cultura organizacional, está basada en una comunicación abierta, informal y directa, esto facilita identificar problemas y oportunidades de mejora, bajo la cultura de Aleia, no existe distancia entre los fundadores y jefes de la organización con sus colaboradores, la base de la cultura está en la experimentación y el galardonar aquellos miembros del equipo que toman decisiones (no temer a lo desconocido).

2.2 Diagnóstico de integración TIC

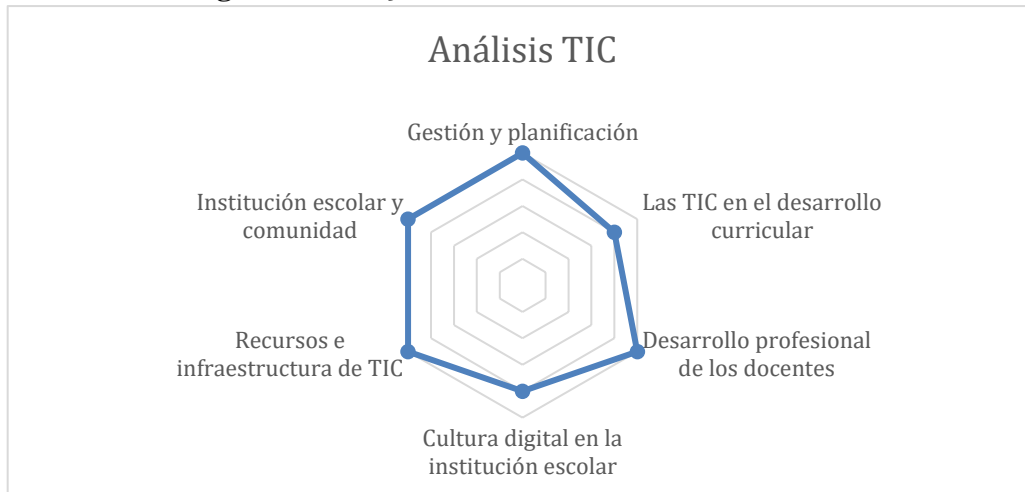
Para poder comprender la problemática se realizó una evaluación del E-Learning dado que este es el espacio determinado por la compañía para la capacitación o apoyo en los procesos de selección que se presenten, por esto el diagnóstico de integración es clave en el análisis de la compañía y su relación con la posible problemática:

2.2.1 Ficha técnica

Instrumento	Encuesta Matriz TIC E-learning (escuela virtual)		
Participantes No. total, de participantes	Roles	Población	No. participantes (muestra)
	CEO	No.1	No. 1
	CTO	No. 1	No. 1
	COO	No. 1	No. 1
Justificación de la muestra	Es la junta directiva y de ellos dependen todas las decisiones ejecutivas, junto con el desarrollo del E-learning		

Fecha	13 al 16 de mayo
-------	------------------

2.2.2 Consolidado organizacional}



En este link se puede encontrar la gráfica con los consolidados por nivel y dimensiones:

https://docs.google.com/document/d/1cjUWKnFNjY_HLQnchxyxzp9aG3Aqz1zhQqJDcS35bw/edit?usp=sharing

Las preguntas fueron realizadas en una escala tipo Likert que se evaluaba del 1 al 5 en busca del nivel de concordancia del enunciado con la percepción del encuestado.

2.2.3 Análisis de las dimensiones

DIMENSIÓN		NIVEL
Gestión y planificación	Grado en el que la integración TIC hace parte de la formulación y planeación estratégica de la organización	Avanzada
Las TIC en el desarrollo curricular	Nivel en que las TIC hacen parte de los procesos de la organización	intermedio
Desarrollo profesional de los docentes	Grado en el que se fortalece el talento humano para hacer una integración TIC	Avanzada
Cultura digital en la institución escolar	Alcance proyectado de la integración TIC en la organización	intermedio
Recursos e infraestructura de TIC	Grado en el que se hace planeación y gestión de los recursos TIC de la organización	Avanzada
Institución escolar y comunidad	Grado de participación de la comunidad educativa en el proyecto TIC organización	Avanzada

Gestión y planificación	En la dimensión se encontró un gran avance dado que la compañía tiene un propósito de base tecnológico, que le ha
-------------------------	---

	<p>permitido alinear todos sus desarrollos, hacia propósitos netamente desde la innovación es decir toda la estrategia está totalmente alienada a la estrategia TIC. Sin embargo, se encontró una oportunidad de mejora en el proceso de evaluación ya que se trabaja en la micro experimentación, que le permite a la empresa evaluar los diferentes resultados, pero no precisamente desarrollar evaluaciones continuas para aquellos procesos que vinculan tener un resultado positivo para la compañía</p>
<p>Las TIC en el desarrollo Organizacional</p>	<p>En esta dimensión se evidenciaron grandes oportunidades de mejora frente a la percepción del proyecto en pregunta relacionadas con el grado de Integración, transversalidad, tipos de herramientas. esto se debe principalmente en la visión de uno de los miembros de junta directiva quien señala que desde su perspectiva existen grandes oportunidades de mejora que permitirían hacer crecer el proceso, en lo cual se tiene planea encontrar, el plan más estratégico y que se adapte al poder adquisitivo de la organización.</p>
<p>Desarrollo profesional de los Colaboradores</p>	<p>En esta dimensión se encontró un gran avance y una percepción positiva en la mayoría de las preguntas, que permiten tener avance en los diferentes elementos que involucran a colaboradores y contenidos de desarrollo. Sin</p>

	<p>embargo, existieron oportunidades de mejora en preguntas relacionadas a las Redes y colaboración,</p> <p>Apropiación de los recursos web, en la cual uno de los miembros de la junta directiva identifica oportunidades de mejora en dichas áreas, basadas en que por protección de propiedad intelectual y capacidad competitiva no es viable para proteger la ventaja operativa que posea la compañía.</p>
<p>Cultura digital en la institución escolar</p>	<p>En esta dimensión se encontró oportunidad de mejora en preguntas relacionadas con el Acceso de colaboradores, Espacio organizacional en la web, Participación en comunidades y Colaboración entre organizaciones, todo esto se debe al propósito que tiene la compañía para desarrollar unidades productivas, lo que dificulta el enfoque social y también el desarrollo de políticas específicas, dado que el enfoque es generar crecimiento y el market fit.</p>
<p>Recursos e infraestructura de TIC</p>	<p>En esta dimensión se encontró una visión cercana, en la percepción del manejo de los diferentes componentes, esto debió al enfoque tecnológico que tiene la compañía, con una oportunidad de mejora considerable en preguntas relacionadas con el Soporte técnico, software y contenidos digitales, esto debió a que la compañía está en procesos de ajuste y en la busque de alcanzar el market fit, lo que hace que todos sus</p>

	recursos se lleven a lograr llegar a esa etapa.
Institución escolar y comunidad	En esta dimensión se encontrar en su mayoría oportunidades de mejora en la percepción, esto debido que la matriz está organizada para evaluar el impacto social sobre diferentes comunidades y la organización está concentrada en una población específica de la cual establece una unidad productiva, en la única que se llegó evidencia avanzada fue en la pregunta relacionada con acceso.

Definición del problema		
Aspectos contemplados	Sí/No	Argumentación
Se conoce el contexto institucional/organizacional en el que se abordará el proyecto educativo.	Si	Se tiene tanto los datos como las dinámicas que se han desarrollado con los usuarios de la compañía y las diferentes retroalimentaciones de la organización y los evaluadores.
El problema ha sido identificado en la institución educativa/organización, se ha verificado su existencia.	Si	Si se ha encontrado que las personas con mayores habilidades de adaptación de su discurso al contexto suelen ser más exitosas y generar apertura en sus reuniones profesionales
El problema trasciende el aula institución, o la unidad de trabajo organización.	Si	Si esto es algo que no solo afecta las entrevistas si no cualquier tipo de reunión profesional en general.
La selección del problema educativo correspondió a un proceso de análisis crítico.	Si	Desde las diferentes situaciones que se pueden plantear a lo largo de 3 años en el entrenamiento de profesionales se encontró como común denominador la comunicación y la interpretación de la misma.
Se conoce el problema a profundidad y se cuenta con las cifras que lo evidencian.	Si	Si se conoce el problema a profundidad por el proceso comunicacional, mas no se poseen métricas o datos sobre este aspecto.
Es claro el por qué se debe intervenir el problema.	Si	Desde las consecuencias actuales hasta los beneficios del objetivo planteado, que hacen

		valido y justificable la intervención del mismo.
Una vez solucionada la problemática serán beneficiadas otras áreas en la institución/organización.	Si	Una vez solucionada la problemática, la referenciación comercial del programa aumentaría y el reconocimiento del mismo, junto que las posibles aplicaciones de la misma solución para otras áreas de desempeño de los profesionales.
Se ha reconocido el nivel de integración TIC de la institución/organización.	Si	La organización tiene una plataforma digital donde funcionan todos los procesos operativos y la intención es conectarla con plataformas de E-learning.
Causalidad		
Aspectos contemplados	Sí/No	Argumentación
Todas las causas especificadas en el árbol hacen que se origine el problema.	No	Pueden existir otras causas que están basadas en el desarrollo de la comunicación, historia de aprendizaje y de habilidades tanto sociales que puedan también afectar dichas problemáticas.
Todos los efectos especificados en el árbol son generados por el problema.	Si	Todos los efectos son específicos y claros al contexto con base a la narrativa y análisis de reporte de los usuarios.
Se tiene la certeza que todas las causas seleccionadas en la delimitación del proyecto	Si	Todas las causas harían parte del objetivo educativo, del programa a desarrollar, sin embargo, puede que algunas causas como la de

pueden ser intervenidas.		las habilidades sociales o comunicación puedan ser afectadas por patologías o traumas del profesional
Horizonte estratégico		
Aspectos contemplados	Sí/No	Argumentación
El objetivo general corresponde a la transformación positiva del problema.	Si	Porque tiene como objetivo intervenir y dar herramientas al profesional para afrontar dichas situaciones en todas sus causas, elaborando estrategias, actividades y planes de acción.

Desde la perspectiva de la evaluación de contexto se identifica que la mayoría de los aspectos están cubiertos, sin embargo, en este problema que se está tratando hay algunos factores del desarrollo e historia de aprendizaje del cliente, que podrían ser adversos al objetivo que se tiene. Sumado a esto las variables externas como patologías o traumas, que estén teniendo consecuencias sobre las habilidades y herramientas conductuales del cliente, junto con variables como la baja habilidad o capacidad asertiva por parte de los agentes evaluadores que interviene tanto en entrevistas o como en proceso de selección.

Donde también por falta de estándares de calidad se presentan procesos evaluativos, aversivos y en algunos casos que pueden rayar en el maltrato psicológico que llevan a la confusión de los usuarios y en algunos casos a traumas o aversión a espacios evaluativos.

2.2.4 Análisis general del diagnóstico

La Compañía Aleia, es una startup que busca desde la tecnología desarrollar soluciones para personas en búsqueda de empleo y empresas que necesitan suplir sus necesidades operativas de reclutamiento, teniendo en cuenta que Seligo es una compañía basada en tecnología, se

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

identifican fortalezas en muchas de las dimensiones del proceso de evaluación, lo cual es positivo para la compañía y el proyecto a desarrollar está basado en una escuela virtual o modelo E-learning que le permite a la compañía establecer un modelo disponible 24/7, que le proporciona herramientas de preparación necesarias a sus usuarios para obtener el mejor desarrollo de sus entrevistas laborales e interacciones profesionales, las oportunidades a mejorar que se identificaron en el proceso de evaluación de la matriz, permiten tener un mapa claro de las oportunidades, lo cual lleva a la empresa a buscar un plan estratégico para cubrir todas estas necesidades teniendo como guía la capacidad operativa y capacidad de adquisición, las oportunidades de mejora estarán planteadas en proceso de evaluación, integración, transversalidad, tipos de herramientas, soporte técnico, software y contenidos digitales, así como su posible cobertura con elementos que cubran las necesidades generales de muchos grupos poblacionales a través de contenidos gratuitos de plataformas como YouTube.

3 Fundamentación problémica

En el desarrollo de los diferentes análisis tanto de la organización, como el análisis específico de las herramientas TIC que posee la organización, es la primera base para poder desarrollar afondo el problema educativo que se pretende trabajar dentro de la organización, teniendo en cuenta que desde un mismo problema pueden salir diferentes aristas que lo componen y los explican, es importante utilizar una metodología que permita a la organización y al evaluador tener las suficientes herramientas para tomar una decisión y seleccionar la problemática que sea mas relevante y beneficiosa para la organización, teniendo esto en cuenta la problemática a trabajar fue :

3.1 Definición del problema educativo

Incomodidad e insatisfacción por parte de los usuarios de Seligo por su rendimiento e interacción con los procesos evaluativos de selección en las organizaciones.

3.1.1 Identificación de los problemas educativos en la organización

Algunas de las herramientas de entrenamiento virtual (E-learning) no poseen toda la cobertura necesaria para las necesidades de entrenamiento de los usuarios.

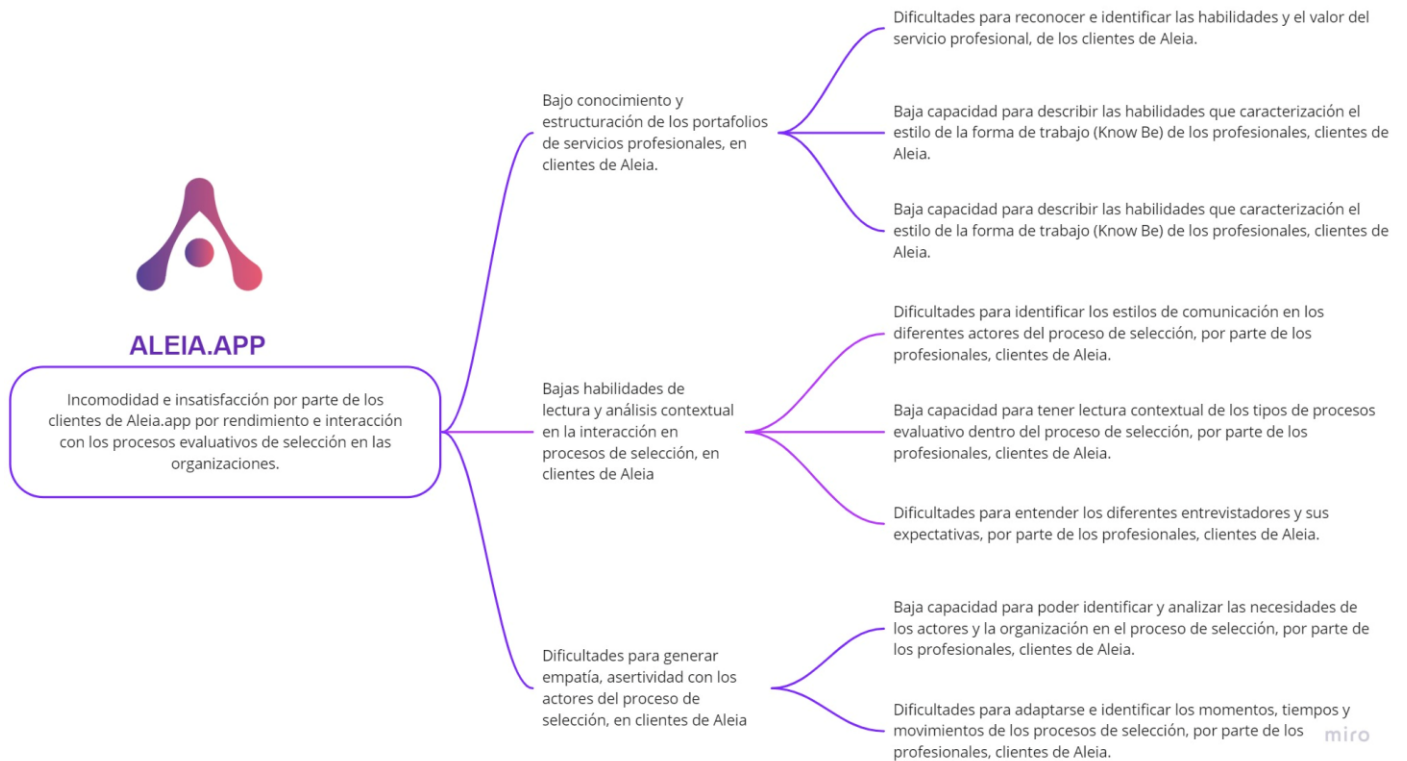
3.1.1.1 Ficha técnica

Metodología	Focus Group		
Participantes No. total, de participantes 3	Roles	Población	No. participantes
	CEO	1	1
	Product Manager	1	1
	Analista de placement	1	1
Justificación de la muestra	Población tiene diferentes perspectivas del servicio, basado en el relacionamiento con las empresas y los usuarios		
Fecha	28 febrero de 2022		

Metodología	Grupo focal		
Participantes	Roles	Población	No. participantes

No. total, de participantes 3	Cliente nuevo	70	1
	Cliente exitoso	50	1
	Cliente antiguo	70	1
Justificación de la muestra	Usuarios con diferentes perspectivas del servicio y de los procesos evaluativos, desde un punto de interacción en proceso de selección, que permite entender la emoción y reacción de los diferentes escenarios.		
Fecha	7 marzo del 2022		

3.1.1. Mapa mental de problemas identificados



3.1.2 Selección del problema educativo

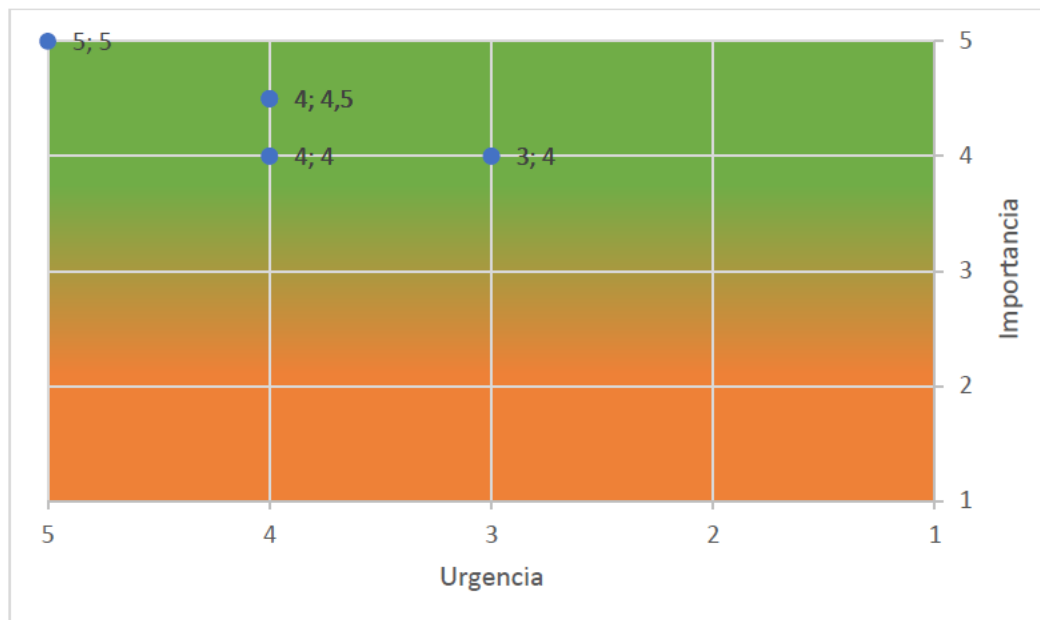
1. La tabla Evaluación de problemas:

Problemas	Ocurr	Grave	Poblaci	viabilidad
Dificultades para reconocer e identificar las habilidades y el valor del servicio profesional, de los clientes de Aleia.	4	4	5	5
Baja capacidad para describir las habilidades que caracterización el estilo de la forma de trabajo (Know Be) de los profesionales, clientes de Aleia.	4	4	5	5
Baja capacidad para describir las habilidades que caracterización el estilo de la forma de trabajo (Know Be) de los profesionales, clientes de Aleia.	4	4	5	5
Dificultades para identificar los estilos de comunicación en los diferentes actores del proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5	5	5
Baja capacidad para tener lectura contextual de los tipos de procesos evaluativo dentro del proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5	5	5
Dificultades para entender los diferentes entrevistadores y sus expectativas, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5	5	5
Baja capacidad para poder identificar y analizar las necesidades de los actores y la organización en el proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5	5	5
Dificultades para adaptarse e identificar los momentos, tiempos y movimientos de los procesos de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5	5	5

3.1.3 Selección del problema educativo

Problemas	Ocurrencia	Promedio
Dificultades para identificar los estilos de comunicación en los diferentes actores del proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	4	5
Baja capacidad para tener lectura contextual de los tipos de procesos evaluativo dentro del proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	4	5
Dificultades para entender los diferentes entrevistadores y sus expectativas, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	4	5
Baja capacidad para poder identificar y analizar las necesidades de los actores y la organización en el proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5
Dificultades para adaptarse e identificar los momentos, tiempos y movimientos de los procesos de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5
Dificultades para reconocer e identificar las habilidades y el valor del servicio profesional, de los clientes de Aleia.	5	4,5
Baja capacidad para describir las habilidades que caracterización el estilo de la forma de trabajo (Know Be) de los profesionales, clientes de Aleia.	5	4,5
Baja capacidad para describir las habilidades que caracterización el estilo de la forma de trabajo (Know Be) de los profesionales, clientes de Aleia.	5	4,5

3.1.4 Tabla de urgencia e importancia



3.1.5 Priorización de problemas

Problemas	Ocurrencia	Promedio
Dificultades para identificar los estilos de comunicación en los diferentes actores del proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	4	5
Baja capacidad para tener lectura contextual de los tipos de procesos evaluativo dentro del proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	4	5
Dificultades para entender los diferentes entrevistadores y sus expectativas, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	4	5
Baja capacidad para poder identificar y analizar las necesidades de los actores y la organización en el proceso de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5
Dificultades para adaptarse e identificar los momentos, tiempos y movimientos de los procesos de selección, por parte de los profesionales, clientes de Aleia.	5	5
Dificultades para reconocer e identificar las habilidades y el valor del servicio profesional, de los clientes de Aleia.	5	4,5
Baja capacidad para describir las habilidades que caracterización el estilo de la forma de trabajo (Know Be) de los profesionales, clientes de Aleia.	5	4,5
Baja capacidad para describir las habilidades que caracterización el estilo de la forma de trabajo (Know Be) de los profesionales, clientes de Aleia.	5	4,5

3.1.6 Problema seleccionado

El problema para abordar en el proyecto educativo es: Baja capacitación en la comprensión de los procesos evaluativos del proceso de selección, por parte de los Usuarios de Seligo.

3.2 Problema educativo

3.2.1 Ficha técnica

Metodología	Focus Group		
Participantes No. total, de participantes: 3	Roles	Población	No. Participantes
	CEO	1	1
	Product Manager	1	1
	Analista de placement	1	1
Justificación de la muestra	Población tiene diferentes perspectivas del servicio, basado en el relacionamiento con las empresas y los usuarios		
Fecha	28 febrero 12 marzo de 2022		

Metodología	Focus Group		
Participantes No. total, de participantes:3	Roles	Población	No. participantes
	Cliente nuevo	70	1
	Cliente exitoso	50	1
	Cliente antiguo	70	1
Justificación de	Usuarios con diferentes perspectivas del servicio y de los procesos evaluativos,		

la muestra	desde un punto de interacción en proceso de selección, que permite entender la emoción y reacción de los diferentes escenarios.
Fecha	28 febrero 12 marzo de 2022

3.2.2 Descripción del problema educativo

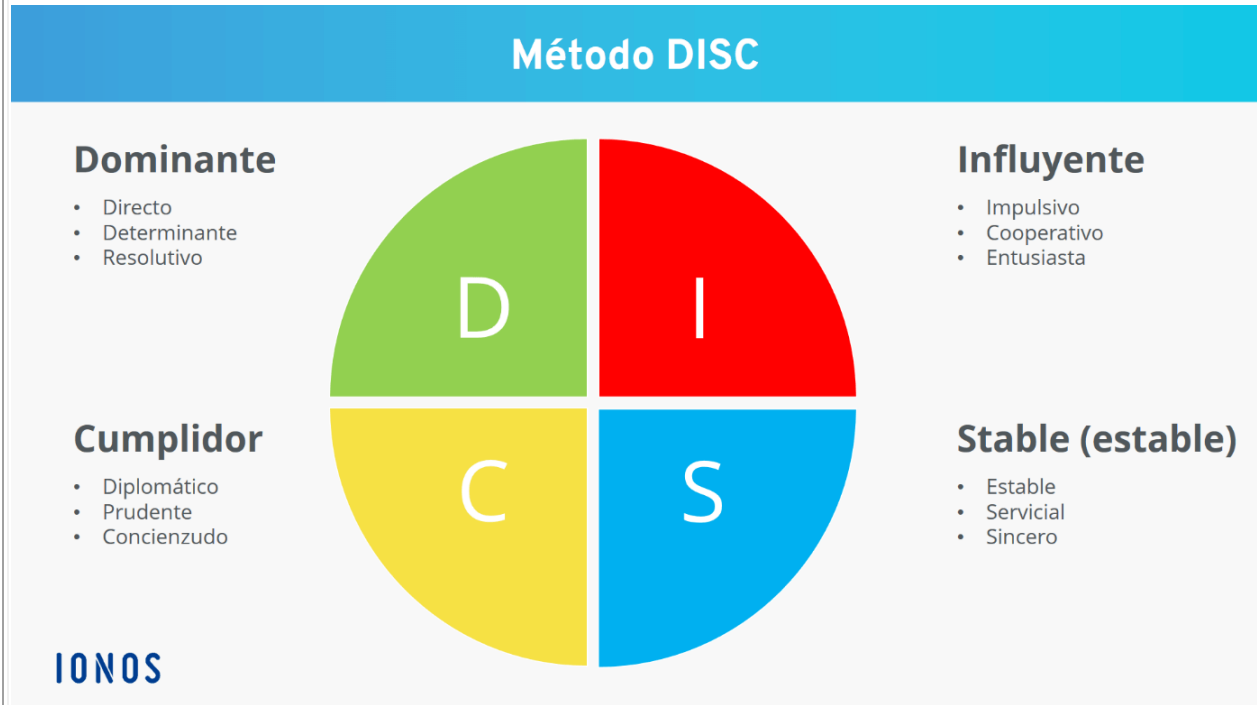
Definición del problema educativo

Baja capacitación para la comprensión de los procesos evaluativos del proceso de selección, por parte de los Usuarios de Aleia.

Descripción del problema educativo

Seligo es un startup con una solución digital para empresas y personas, donde le presta capacitación y entrenamiento a las personas, también ofrece selección y reclutamiento a las empresas. El problema que se estableció, se encuentra en el área de entrenamiento y capacitación de los usuarios, los procesos de selección para los usuarios de Seligo (Profesionales, coordinadores y gerentes), los usuarios de Seligo son profesionales en el desarrollo de su labor y la interacción verbal con otros profesionales sobre su área de experiencia, si bien es cierto que en los procesos de selección se habla de situaciones, estrategias y acciones de su área de experiencia, también es necesario hablar de sus capacidades, su talento y su valor como profesional, ese es el primer reto que en su mayoría no logran identificar, añadido a esto es necesario entender que ellos se encuentran en un mercado laboral, en el cual las necesidades y la percepción del "talento o lo valioso" en los profesionales va a depender de los contextos en los que se encuentre la organización y de las necesidades que tenga, esto convierte al mercado laboral, en un proceso universal donde se hace difícil estandarizar las funciones, habilidades y experiencia, todo este contexto enmarcado en el proceso de comunicación y su relación con los

estilos de personalidad DISC de (Marston, 2013) o los estilos (Myers, 1962), los usuarios poseen pocas herramientas en la comprensión y contextualización de los procesos de entrevista, assessment center, juegos de roll, etc. Esto no permite que su comunicación sea efectiva.



Fuente: Método DISC el test de personalidad distingue cuatro estilos de comportamiento

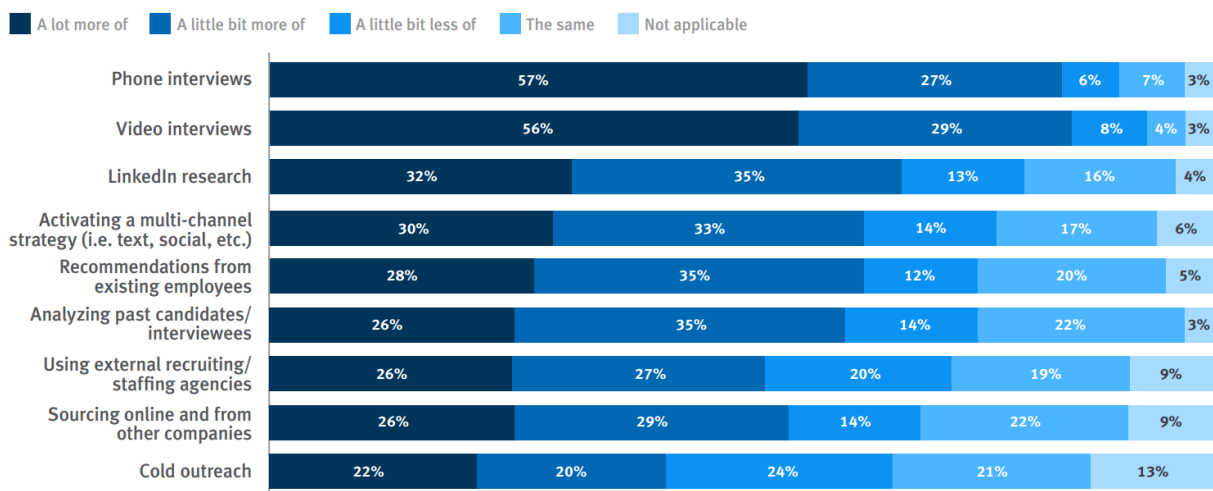
Los estilos de personalidad DISC de (Marston, 2013) traen una variable más y una de las más relevantes y es que cada uno de los 4 factores en los que se encajan el tipo de personalidad, tiene unos motivadores o "drivers" orientación a resultado, optimización, socialización, innovación, organización, son unos de los ejemplos que mueven y llaman la atención de las personas, es decir que no solo es importante la trayectoria y la experiencia, si no que a su vez enfocar la narrativa en algunos de los intereses del entrevistador va a permitir captar su atención y poder generar la impresión adecuada. Con esto podrá aumentar su probabilidad de éxito

Para poder entender la problemática de los procesos de comunicación en la selección de talento es necesario enmarcar esto dentro de la crisis originada por el covid-19 en 2020 que cambio la

forma en la que se entrevista y se evalúa a los candidatos, la virtualidad le trajo una nueva serie de necesidades y estrategias al proceso de generar impacto y la percepción correcta, del valor que tiene un profesional en conjunto con su perfil, esto redujo la lectura del lenguaje corporal de los usuarios en conjunto con el posible despliegue de los usuarios de Seligo con su nuevo contexto virtual, este fenómeno trajo dificultades tanto a personas como empresas, que hoy en día siguen trabajando para ajustarse a la virtualidad y los retos que estos mismos implica.

Uno de los estudios de la Compañía Lever, una compañía de consultoría muy conocida a nivel internacional, realizaron un estudio en 2020 donde mostro un cambio en las ofertas laborales, el 14% de las compañías congelaron totalmente la búsqueda de talento, principalmente por sus políticas de reclutamiento estrictas (compliance policies) que en condiciones normales les permitía tener procesos de selección de excelente calidad, pero ahora les impedía desarrollarlos por sus propias políticas, esto les obligo a modificar no solamente a este tipo de organizaciones si no a todas dejándonos con el siguiente gráfico, que muestra el cambio de en los canales de gestión y evaluación de candidatos.

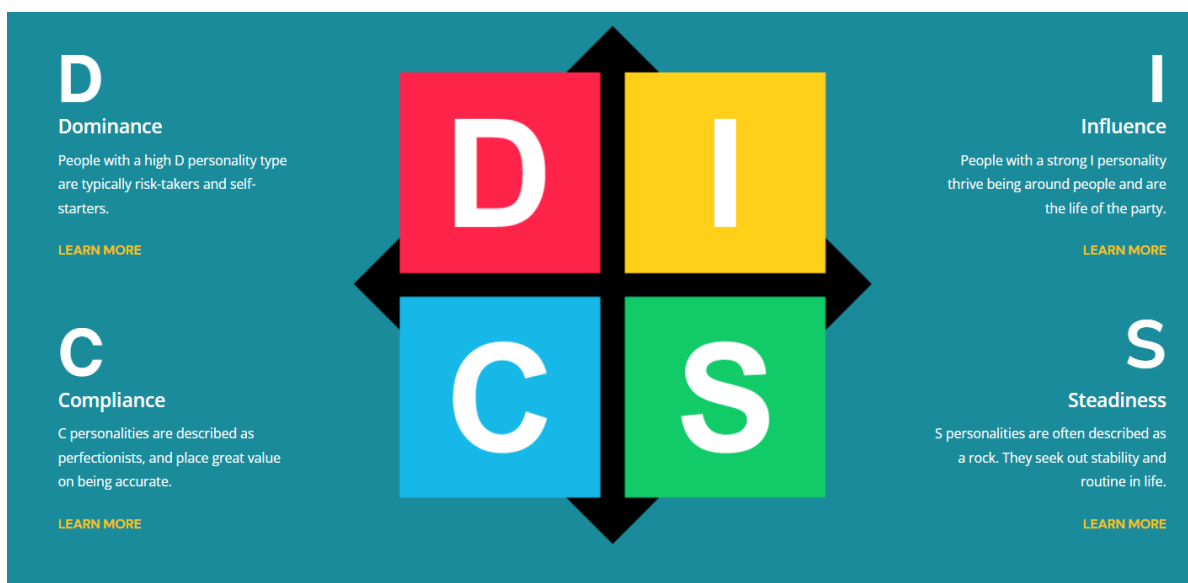
Shifts in hiring tactics used during the pandemic:



Fuente: Lever *The 2020 State of Recruiting Report*

Los procesos de selección que están en marcha pero que necesitan una estandarización tanto en la calidad como en la operación. Lo que lleva a nuestros usuarios de Seligo con una brecha de ejecución entre sus interacciones presenciales y sus procesos evaluativos virtuales. Esto es una necesidad profunda de tener herramientas para la correcta interacción y lectura del contexto de la entrevista, la organización y el interlocutor.

Para contextualizar la lectura o identificación de los estilos de comunicación, tendremos que basarnos en el concepto de (Marston, 2013) quien desarrolla la teoría y establece un test que



permite establecer la caracterización de 4 aspectos

Fuente: People keys

Esta clasificación permitió al autor, establecer una descripción de fortalezas, debilidades y motivadores (Trigres) que describen no solo la personalidad, si no que a su vez describen los estilos de comunicación, el énfasis que cada estilo de personalidad, posee una estructura de comunicación, es decir 2 ejes que caracterizan los 4 estilos:

- Eje vertical: Rojos y Azules caracterizados por ser racionales, Amarillos y Verdes por ser emocionales.

- Eje horizontal: Rojos y Amarillos caracterizados por ser extrovertidos, Verdes y Azules por ser introvertidos.

Ahora es necesario hablar de fortalezas y debilidades que caracterizan de los 4 estilos:

Fuente de elaboración propia

Esto deja en evidencia las diferentes características que muestran las tendencias que deben ser utilizadas como herramientas diagnósticas en cualquier proceso de interacción social, para así poder mantener la atención del interlocutor motivándolo con temas conversacionales basados en sus fortalezas.

Sereno:



(+)	(-)
Paciente, estable, atento, fiable, simpático, cuidadoso, dispuesto a ayudar a los demás, puede lidiar con la rutina, el trabajo detallado, calmado, equilibrado, transmite seguridad, sentimental.	Pasivo, rencoroso, vengativo, inexpresivo, lento, reservado, relajado, indeciso, resistente al cambio, resentido, fácil de manipular, lento.

Conciencioso:



(+)	(-)
Analítico, sistemático, concreto, perfeccionista, cumplidor, reflexivo, prudente, diplomático, lógico, acata reglas, cauteloso, preciso, formal, calculador, constante.	Reservado, tímido, no expresa opiniones, cerebral, frío, rígido, asocial, temeroso, se ofende con facilidad, desconfiado, poco emotivo.

Dominante:



(+)	(-)
Dominante, directo y concreto, exigente, dinámico, decidido, individualista, desafiante, solucionador de problemas, toma riesgos, se enfoca en resultados, seguro de sí mismo.	Agresivo, brusco, egocéntrico, intolerante, inflexible, presumido, ofensivo, arrogante, exaltado, sobre pasa la autoridad.

Influyente:



(+)	(-)
Extrovertido, hábil socialmente, divertido, disfruta las reuniones y relacionarse con personas, optimista, carismático, influyentes, pro activos, innovadores, persuasivo.	Pierde el sentido del tiempo, indiscreto, precipitado en la toma de decisiones, impulsivo, descuidado, no le gusta la tarea repetitiva, el trabajo detallado.

Justificación de la intervención

El problema que se estableció, se encuentra en el área de entrenamiento y capacitación de los usuarios, los procesos de selección para los usuarios de Seligo (Profesionales, coordinadores y gerentes), suelen ser un punto muy importante para lograr avanzar y ser contratados, esta situación involucra un nivel de atención y estrés para los usuarios, puesto que el avance de sus carreras profesionales dependen de esto, es decir que las ventanas de tiempo para las oportunidad en las ofertas laborales, es reducido y el éxito dentro de estos espacios puede ser clave para el desarrollo laboral y profesional, dado que para el proceso de contratación, ascenso y adquisición de servicios profesionales, se encuentre mediado por entrevistas, por consecuente poseer herramientas de manejo, análisis y ejecución dentro de estos espacios se convierte en herramientas que le dan un nivel de competencia superior a quienes las manejan.

Por otra parte la ansiedad y la impaciencia de los usuarios puede llegar a cometer errores en su interacción, es decir la expectativa, la ansiedad y la deseabilidad social, pueden traer el suficiente estrés para afectar el rendimiento de los usuarios dentro de esos contextos, dadas las oportunidades que se están abriendo para un profesional por la crisis del mercado laboral, se convierte en imperante el desarrollo de herramientas que permitan el aprovechamiento máximo de los contextos evaluativos, desde el análisis contextual hasta la interacción social con un manejo claro del contexto.

Análisis de causalidad

Causas

Dificultad para comprender fases del proceso evaluativo:

Los Usuarios de Seligo tienen baja información y conocimiento en las fases del proceso de selección, sobre cada uno de los procesos y la formas como los mismos se construyen esto afecta

la capacidad de la interactuar de la forma correcta.

Dificultades para identificar claves contextuales de interacción:

Los usuarios de Aleia, no reconocen a su interlocutor como un actor con objetivos evaluativos, si no como un agente que pretender realizar un registro de su trayectoria, sin tener en cuenta todas las variables que definen dichos encuentros, lo que no le permite tomar las mejores decisiones.

Baja comprensión de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC):

Los usuarios de Seligo no logran identificar cual es el sentido que le deben dar a su discurso con respecto a las preferencias o motivaciones del interlocutor,

Efectos

Usuarios descartados en procesos Selección:

Muchas de las retroalimentaciones es que los evaluadores no identificaron como el candidato cumplía con la expectativa que tenían del cargo, por consecuente son descartados a pesar de tener una gran experiencia.

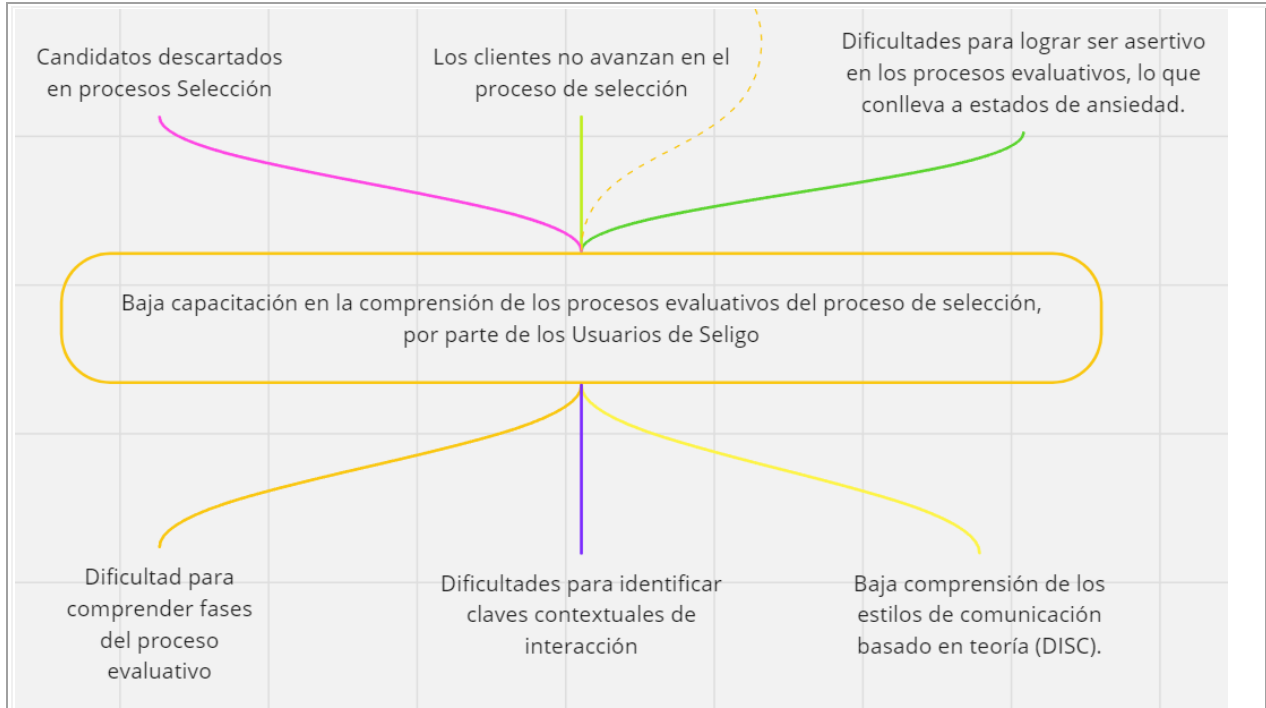
Los usuarios no avanzan en el proceso de selección:

A causa de las múltiples situaciones que se presenten los contextos evaluativos y la falta de comprensión por parte de los usuarios de Aleia, los usuarios suelen ser descartados en las fases tempranas del proceso de selección.

Dificultades para lograr ser asertivo en los procesos evaluativos, lo que conlleva a estados de ansiedad:

Desconocer las necesidades del proceso y de los entrevistadores lleva a los usuarios de Seligo a enfocarse en temas poco relevantes o sin ningún tipo de relación con las necesidades o los procesos evaluativos, lo que les deja malas interacciones y un relacionamiento inadecuado.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral



Delimitación del proyecto

El problema será abordado en su totalidad.	x	El problema será abordado de manera parcial (algunos elementos/algunas causas)	
--	---	--	--

Listado de interesados

Grupo de interesados	Interés
Profesionales recién graduados, junior y senior usuarios de Aleia	Les permitirá tener más herramientas a la hora de enfrentar sus procesos de selección y evaluación en conjunto con cualquier tipo de interacción social- profesional, permitiendo mantener la atención y motivación del interlocutor en la conversación
Coordinadores y gerentes usuarios de Aleia	Les permitirá tener más herramientas a la hora de enfrentar sus procesos de selección y evaluación en conjunto con

	cualquier tipo de interacción social- profesional, permitiendo mantener la atención y motivación del interlocutor en la conversación
--	--

3.3 Estado del arte

Todos los conceptos de comunicación deben estar enmarcados al contexto en el cual se desarrolla la problemática como lo es el contexto empresarial, María, C (2009) quien después de un análisis de las diferentes teorías logra identificar la comunicación como un patrón de comportamiento mediado y modelado por las organizaciones. Es decir que muchos de los estilos de preguntas e interacciones dentro de los procesos evaluativos, están moldeados y estructurados por las autoridades de la organización, sin embargo es necesario establecer que en la mayoría de los procesos de selección existen diferentes tipos de entrevistadores y que a medida que un cliente de Seligo avanza en un proceso de selección, las autoridades suelen traer nuevos elementos a la evaluación, como lo es el contexto proximal, visión sobre el negocio, propósitos y planes del candidato, todo esto en la búsqueda del levantamiento de información útil para el análisis y la capacidad de acople del Cliente Seligo con sus jefes directos y equipo.

También es necesario señalar que uno de los elementos es el componente emocional, en un estudio para la estandarización escala de medida multidimensional de la ansiedad en entrevistas de selección de personal denominada MASI en la población de lima Perú Aleman vilca et al., (2018) lograron estandarizar la prueba en la cual se evidencia unos índices altos de ansiedad por evaluación y deseabilidad social, los cuales están directamente correlacionados a procesos evaluativos por otros seres humanos, a diferencia de procesos evaluativos donde no hay presencia de seres humanos para su desarrollo, en sus recomendaciones y conclusiones sugieren

el desarrollo de estrategias para el manejo de la comunicación y el manejo emocional dado que los niveles de ansiedad eran considerablemente altos.

Definición de Comunicación asertiva.

(Lesmes Silva et al., 2019) define la asertividad como la habilidad comunicativa, que permite resolver situaciones y conflictos de una forma acertada, expresar sentimientos, pensamientos, emociones respetando y preservando los derechos de los integrantes de su entorno, teniendo en cuenta que es una actitud de escucha activa. Es decir que esta habilidad es una herramienta que le permite a los seres humanos establecer un intercambio de información, que no genera baja posibilidad de interferencia o mala interpretación de la misma.

Definición de Comunicación asertiva en las organizaciones.

La comunicación asertiva en las organizaciones ha tenido una gran importancia para la selección de candidatos, en el contexto organizacional es evaluado como una competencia laboral, (Gil Flores, 2007) define la competencia laboral como una característica subyacente en una persona, que está se encuentra relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Existen diferentes competencias laborales, sin embargo, la comunicación asertiva es una de las competencias que es transversal a la mayoría de ocupaciones o cargos dentro de las organizaciones, es por esto que es relevante describir y recalcar la importancia que tiene esta competencia para la validación de un candidato y la toma de decisión para su contratación.

Contexto latinoamericano.

La comunicación es analizada y evaluada por los integrantes del área de recursos humanos en todos los frentes, dado que es una herramienta que todos los miembros del equipo deben poseer para el éxito individual y grupal (Franklin & Morán, 2021)Identificaron en Costa Rica que los conflictos por comunicación afectaban por lo menos al 70% de los integrantes de un equipo, esto debido a la falta de herramientas de comunicación asertiva y la baja capacidad.

Comunicación para la resolución de conflictos.

No solo es necesario que las personas posean la competencia de la comunicación asertiva, si no que se hace necesario que las organizaciones faciliten tanto como los modelos y los canales para la comulación de calidad, como lo evidenció el autor (Cortez Pozo, 2018) quien encontró que un 55 % de las instituciones educativas del norte de Quito, no poseen los modelos ni canales para el desarrollo, lo que lleva a los integrantes del equipo a fingir o utilizar modelos de su historia de aprendizaje, lo cual llevaba a interpretaciones múltiples y confusión en el proceso comunicativo. También fue encontrado por el autor (Franklin & Morán, 2021)Señalan que en Perú las instituciones que poseen un equipo con comunicación asertiva desde colaboradores hasta la los lideres, lo cual genera cohesión, rapidez para la toma de decisiones y construcción de planes en equipo, lo que lleva a un éxito laboral, la comunicación asertiva se convierte entonces una de las competencias laborales más relevantes para el éxito de un grupo u organización.

Contexto Nacional.

La comunicación asertiva en la construcción de relaciones laborales significativas permite no solo el desarrollo de un buen clima laboral, sino que a su vez generan satisfacción en los colaboradores, un ejemplo fue la investigación de (Agudelo et al., 2017) que encontraron una alta insatisfacción de los colaboradores por falta de comunicación asertiva en las relaciones

interpersonales y la relación con las figuras de autoridad por falta de participación por parte de ellos.

Se puede inferir que el origen las dificultades para el buen desarrollo de la comunicación asertiva puede depender de contexto organizacionales o personales de la historia de aprendizaje de los seres humanos las cuales serán descritas y explicadas a continuación.

Impacto de la comunicación asertiva en las organizaciones.

La diferencia entre la competitividad de las organizaciones y la cohesión de los equipos de trabajo está basada en la comunicación asertiva, Lesmes Silva et al., (2019) Señala que la efectividad de los líderes y las directrices en las organizaciones se deben a su capacidad de comunicación asertiva, ya se desde políticas y herramientas dadas por la organización, como las habilidades de los individuos del equipo.

Existen ejemplos de investigaciones que identificaron una relación de beneficios por la presencia de interacciones asertivas (Vela Ramírez & Orbegoso Leiva, 2020)) identificaron que la comunicación asertiva contrarresta actitudes hostiles, dominantes y de pasividad en los colaboradores. Así también organizaciones con equipos desmotivados por falta de interacciones comunicativas sanas (Cortez Pozo, 2018) encontró en Quito la situación de 55% de instituciones educativas con estas problemáticas, lo que acarreo dificultades en la motivación y el clima laboral.

La evaluación de la comunicación asertiva como competencia laboral.

La evaluación de competencias laborales se hace necesario para poder identificar y comparar con los nuevos usuarios en el proceso de selección, así como lo señala (Gil Flores, 2007) la competencia es la definición de las características de colaboradores que les permiten ser exitoso en su contexto, específicamente en la evaluación de la competencia de la comunicación asertiva

el autor propone dos técnicas de evaluación durante las entrevistas: La autoevaluación y los incidentes críticos.

La autoevaluación consiste en realizar cuestionamientos que le permitan al entrevistado generar una introspección sobre su conducta, para así lograr una valoración sobre sus ejecuciones en su puesto de trabajo, para así llegar a una valoración que permita explicar sus características de su competencia, usualmente para la comunicación asertiva estas situaciones se relacionan con su entorno, colaboradores y líderes.

Los incidentes críticos consisten en indagar sobre situaciones adversas o problemáticas, para que desde esa situación el candidato explique cómo desarrollo una solución, innovación o logro sobrepasar dicha situación, en esta descripción suelen sobresalir ejemplos concisos de la competencia del candidato en su puesta de trabajo, usualmente para la comunicación asertiva estas situaciones se relacionan con su entorno, colaboradores y líderes.

La comunicación asertiva como herramienta efectiva en las entrevistas laborales.

Entendiendo la descripción de la comunicación asertiva y el impacto que esta tiene sobre la organización y las relaciones laborales, es necesario establecer cuales elementos son claves para el buen desarrollo de las diferentes entrevistas en el proceso de selección, (Chiavenato, 2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos” es así que las entrevistas laborales son claves para los usuarios como oportunidad de transmisión de su talento y habilidades, así para el equipo evaluador en la toma de decisión sobre a quién seleccionar.

(Lesmes Silva et al., 2019) Señalan diferentes características en la comunicación asertiva basadas en la habilidad: receptiva, contextual, de autorreconocimiento e interactiva,

La habilidad receptiva: como una comunicación con un enfoque en la facilitación de la relación y capacidad de respetar la postura y participación del otro, esto basado desde la escucha activa y empatía con la necesidades o dudas del entrevistador.

La habilidad contextual: donde se exprese de manera clara los intereses, argumentos y opiniones, teniendo en cuenta la formalidad y nivel técnico del discurso, donde se espera un tono moderado y una velocidad de acorde al espacio y tiempo.

La habilidad de Autorreconocimiento: que implica la identificación de los aspectos positivos y sobresalientes de las experiencias laborales, conocimientos académicos y logros laborales, junto con la seguridad y la afirmación sobre dichas acciones y atributos del perfil laboral, que el candidato reconoce e identifica en sí mismo.

La Habilidad interactiva: permite la participación de todas las partes y la acción recíproca entre los diferentes evaluadores, mostrándose abierto al cuestionamiento, la evaluación y la corrección, reduciendo así cualquier tipo de estrés o ansiedad por las posibles variantes o formas de desarrollo en el flujo de la entrevista.

Teniendo en cuenta los diferentes componentes que juegan un papel importante en la comunicación asertiva, es necesario tener en cuenta todos estos elementos para el desarrollo y ejecución de una entrevista tanto como entrevistador y candidato. La comunicación será el canal por el cual la información y el valor del perfil del candidato será transmitido por consiguiente es necesario trabajar en los diferentes elementos de la habilidad, si estos son preparados con antelación y entrenados previamente le permitirán al candidato tener una ventaja sobre sus competidores en el proceso de selección.

Componentes del discurso y del perfil basados en la asertividad para las entrevistas.

La comunicación no es lo único elementos en el que es necesario preparar, los contenidos que se seleccionen para la entrevista serán vitales para capturar la atención y sobre salir en el proceso evaluativo, dado que cada organización y cada entrevistador poseen un interés particular, (Chiavenato, 2000) explica como en el proceso de levantamiento de perfiles quedan descritas las condiciones y deseables del perfil del candidato.

Enfoque de la entrevista en la trayectoria laboral.

La primera parte de la evaluación en entrevistas generalmente están relacionados con la trayectoria laboral del candidato (Lesmes et al., 2019) Señalan que la asertividad incluye la exactitud y organización de la información que se desea entregar, es decir que será necesario por parte del candidato que estructure y desarrolle una narrativa con respecto a los componentes, hitos y logros que posee su trayectoria laboral.

Enfoque de la entrevista en el relacionamiento laboral.

(Franklin & Morán, 2021) Describen los beneficios que poseen los equipos de trabajo que tienen un relacionamiento asertivo y significativo, por esto es necesario que el candidato identifique ejemplos claros de solución de conflictos, negociaciones y empatía en la construcción de las relaciones con pares, líderes y colaboradores de su trayectoria laboral, esto para que el evaluador con base a estos ejemplos puede reconocer y evidenciar las competencias que posee el candidato.

Describir o entender el concepto completo de las competencias laborales es uno de las tendencias de los usuario a la hora de prepararse para las entrevistas, este aspecto es el primer paso, puesto que comprender las competencias laborales no implica necesariamente tener la habilidad para poder describir las competencias propias, los usuarios necesitan entender sus competencias laborales a través de su trayectoria laboral, muchas de las historias sobresalientes de logros,

soluciones, innovaciones y aprendizajes por fracasos, son la clave para el desarrollo correcto de la narrativa y la transferencia adecuada, dado que los sucesos con esas características traen consigo una evidencia clara sobre las competencias y capacidades en el perfil del candidato, esto lo describe (Gil Flores, 2007) quien describe las competencias laborales como conductas que son evidenciables en el día a día del colaborador quien despliega dichas competencias antes los diferentes retos de su contexto.

3.3.1 Iniciativas nacionales

Una de las empresas líderes en el proceso de entrenamiento basado en DISC es la compañía Thomas Internacional que se dedica a utilizar el modelo DISC de William Moulton para realizar evaluaciones PPA, que les permite a las organizaciones identificar las fortalezas y las mejores formas de interactuar, esto como una herramienta de lectura de contexto comunicacional, esta es una iniciativa que está basada en la evaluación de la prueba de manera tradicional, las pruebas se desarrollan de manera virtual y se elaboran informes que se entregan a la compañía de la misma manera. Las compañías utilizan esta herramienta en el avance del bienestar y como herramienta de mitigación de proceso del riesgo psicosocial.

Thomas viene trabajando más de 35 años a nivel Internacional. Su tecnología se encuentra en 56 idiomas tienen presencia en 60 países. Poseen más de 32.000 empresas utilizando su tecnología con 250.000 usuarios certificados. sus usuarios son de todos los tipos de negocios y de todos los tamaños y hacen 1,5 millones de pruebas a cada año.

3.3.2 Iniciativas internacionales

LHH Virtual Leader Master Class Program:

Una iniciativa de una de las multinacionales más grandes del mundo en proceso de Outplacement (transición laboral), plantea un modelo de liderazgo basado en interacción en la comunicación DISC, junto con habilidades de resiliencia y un acompañamiento por un coach para desarrollar y manejar sus procesos evaluativos, esto permitió un acompañamiento completo que le permite a los usuarios afrontar, muchos de los procesos evaluativos del proceso de selección, sin embargo se utiliza como una contextualización hacia la diversidad de comunicación, pero no como una herramienta que permite gestionar y avanzar en los procesos de interacción profesional, con más de 50 años de experiencia en el proceso de Outplacement, con presencia en más de 70 países, y más de 5 millones de usuarios atendidos a nivel mundial, es uno de los programas más reconocidos a nivel mundial, las compañías más grandes del planeta adquieren sus servicios para las personas que quieren retirar de su compañía, como una estrategia de marca empleadora, como sus clases se han, modificado con base a la crisis Covid-19.

DISC Instrument Validation Study

En la validación del instrumento IML DISC por parte de People Keys y el Institute for Motivational Living Inc, se determinó la correlación entre los diferentes factores y rasgos de la teoría y el instrumento desarrollados por ellos tanto en la validez, consistencia interna y externa, lo que permitió evidenciar desde la estadística y los análisis de valoración de Cronbach, como los diferentes rasgos interactúan entre ellos y permiten la validación de los estilos de comunicación. Esto como otro hallazgo que se relaciona a la influencia que tiene el estilo de comunicación con las interacciones profesionales en este caso específico el de la entrevista.

3.3.3 Soluciones TIC

Crystal Know's:

-Es una herramienta tecnológica que realiza un análisis DISC de los perfiles de LinkedIn, esto a través de un algoritmo que analiza los contenidos escritos dentro del Perfil, mostrando una clasificación de 14 estilos de comunicación, esto para poder generar unas recomendaciones por cada estilo de comunicación, estas recomendaciones están basadas en los diferentes tipos de interacción profesional (entrevista, ventas, presentación de ideas o proyectos) esto como una matriz de consejos y recomendaciones tanto en la extensión de la comunicación, como la estructuración del mismo.

Esta compañía tiene presencia digital a nivel mundial, grandes compañías utilizan su herramienta como una anticipación o preparación de sus reuniones con personas desconocidas, fundada en 2015, posee más de 2 millones de usuarios y más de 50 multinacionales utilizando su plataforma. No son claros los resultados de su método y algoritmo, sin embargo, su crecimiento y levantamiento de capital por 5 millones de dólares demuestran el crecimiento y éxito que ha tenido.

3.3.4 El concepto de la escuela virtual asincrónica como herramienta de capacitación y entrenamiento.

En el análisis ya establecido donde se determina que existen herramientas que permiten realizar análisis de los estilos de comunicación, sin embargo esto como consejos generales, no son suficientes dado que los contextos evaluativos en la selección implican no solo el análisis de estilo de comunicación, sino también el análisis de las necesidades de la organización y como esto se conecta con los aportes que puede realizar el candidato al cargo, desde su experiencia y todo el bagaje que este tiene, por eso se hace necesario desarrollar un sistema de capacitación

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

que permita dar herramientas claras a los usuarios, que estén disponibles 24/7 para su consulta y preparación de procesos evaluativos, es decir un ambiente de aprendizaje virtual asincrónico, el desarrollo de este tipo de ambientes permite que no solo el aprendizaje si no la flexibilidad de tiempos para grupos que tienen horarios de disponibilidad diferentes (Nussbaum et al., 2021). El componente clave dentro de la estrategia educativa en este caso será la retroalimentación de las diferentes entregas, dado que la sensación de comunidad entre el experto y el usuario, que con sus entregas y mejoras en su interacción logra percibir una comunalidad que le generara la confianza y aumenta su rendimiento dentro de la misma Heick, (2021) La comunicación es uno de los retos más grandes dentro del proceso de desarrollo de la escuela virtual, dentro de la experiencia de los usuarios y los objetivos de aprendizaje planteados dado que los elementos claros de la comunicación con los usuarios será clave para la experiencia y relacionamiento con la plataforma Gannon-Leary & Fontainha (2008).

3.3.5 La estrategia educativa del aula invertida

Para el desarrollo de un ambiente de aprendizaje digital asincrónico el componente de autogestión es clave para el desarrollo y el éxito de los usuarios, no solo dentro del proyecto si no dentro de su objetivo que es realizar la transición laboral, es por esto que una estrategia educativa tradicional no seria suficiente para permitir el desarrollo del proceso. Teniendo en cuenta que el 80% de los contenidos o materiales son olvidados en las primeras 8 semanas, (Sadeghi et al., 2014), se hace relevante la implementación de una estrategia que conecte a los usuarios con retos y los lleve a interactuar con el mercado laboral, es entonces donde la estrategia de Aula invertida (AI) toma la relevancia necesaria, Bergmann & Sams (2012) describen 3 etapas, la pre clase, clase y la post clase, dado que los videos y materiales de capacitación se convierten en los elementos de informacion inicial que llevan al usuario a tomar

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

decisiones sobre su ejecución, sui portafolio de servicios y su identidad digital, para después retroalimentar dicha entrega para así afianzar el producto de cada actividad.

4 Diseño del proyecto educativo

4.1 Identificación del proyecto

Nombre:	Profesionales aprueba de procesos de selección
Nombre corto:	Aprueba de procesos de selección
Cobertura:	Grupo control de profesionales, usuarios o futuros usuarios de Aleia.
Objetivo general:	Aumentar la capacitación en los procesos evaluativos en la selección laboral, por parte de los usuarios de Aleia.
Duración:	45 días

Equipo de trabajo: COO gerente de operaciones y auxiliar administrativa				
Proponente(s)				
Leonardo Modera				
Líder del proyecto				
Leonardo Modera				
Personal vinculado: Leonardo Modera				
Nombre	Títulos	Área de conocimiento	Experiencia	Datos de contacto

Leonardo Modera	Psicólogo	Psicología Organizacional y procesos de Head hunting y selección	más de 6 años de experiencia en entrenamiento a profesionales (outplacement), Head Hunting y procesos de entrenamiento para el trabajo, con experiencia de más de tres mil profesionales entrenadas en procesos de carrera y proyección laboral	300431307 5 l.modera@s eligo.co
Directivos/Administrativos vinculados				
Nombre	Títulos	Cargo	Experiencia	Datos de contacto
Leonardo Modera	Psicólogo	Psicología Organizacional y procesos de Head hunting y selección	más de 6 años de experiencia en entrenamiento a profesionales (outplacement), Head Hunting y procesos de entrenamiento para el trabajo, con experiencia	300431307 5 l.modera@s eligo.co

			de más de tres mil profesionales entrenadas en procesos de carrera y proyección laboral	
Otros participantes				

Principales grupos de interés		
Tomadores de decisión		
Nombre	Relación con la organización	Datos de contacto
1. Leonardo Modera	Miembro de junta directiva	
2. Juan Hernández	COO Miembro de junta directiva CEO	
Influyentes		
Observadores		
Nombre	Relación con la organización	Datos de contacto
Laura Coy	Líder de capacitación	
Andrés Gutiérrez	Analista en proyectos	

Beneficiarios		
Profesionales usuarios de Seligo (grupo control)	40 profesionales interesados en el proceso	Implementación: 30

4.2 Horizonte estratégico

Objetivo general:	Aumentar la capacitación en los procesos evaluativos en la selección laboral, por parte de los candidatos de Aleia.	
Indicador de impacto (IndImp):	Nombre IndImp:	Autopercepción de ejecución en procesos de selección
	Descripción IndImp:	Número Total, de Usuarios que reportan un mejor desenvolvimiento en los procesos evaluativos del proceso de selección laboral / número total, de Usuarios que fueron capacitados x 100
Línea Base IndImp:	De los usuarios que fueron parte del focus group y de los profesionales que capacitan a los usuarios, se llegó a la conclusión que las personas tienen un 40% de conocimientos en los procesos selección.	
Valor esperado IndImp:	80%	
Medición IndImp:	Fuente:	Reporte de los usuarios a través de encuesta de satisfacción
	Frecuencia:	Cada seis meses
	Responsable:	Leonardo Modera

Objetivos, Metas e Indicadores									
Objetivo específico (OE)		Causa	Meta	Indicador de resultado (IndRes)			Medición IndRes		
				Nombre	Descripción	Línea base	Fuente	Frecuencia	Responsable
OE 1	Comprender las fases del proceso evaluativo	Dificultad para comprender fases del proceso evaluativo	A Julio de 2023 el 50% de los candidatos, comprenderán fases del proceso evaluativo	LinkedIn	Número de usuarios de Seligo que Comprenden las fases del proceso evaluativo/número de usuarios Capacitados *100	20%	Perfil de LinkedIn	Quincenal o mensual	Leonardo Modera
OE	Identificar	Dificultades	A Julio de 2023 el	Comunica	Número de	20%	Grabación	Quincenal	Leonar

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

2	claves contextuales de interacción	para identificar claves contextuales de interacción	50% de los candidatos, identificarán las claves contextuales de interacción para el proceso de selección.	ción organizacional	usuarios de Seligo que Identifican claves contextuales de interacción/número de usuarios Capacitados *100		del discurso	al o mensual	do Modera
OE 3	Comprender de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)	Baja comprensión de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC).	A Julio de 2023 el 50% de los candidatos, comprenderán los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)	Comprensión	Número de usuarios de Seligo que Comprenden de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)	20%	Grabación del discurso	Quincenal o mensual	Leonardo Modera

4.3 Ficha de Actividades

No. 1 estructura tu Perfil digital
Ajustar y desarrollar el perfil digital de LinkedIn basado en palabras clave y con base a la búsqueda.
Indicador de proceso: Número de usuarios que comprenden las características de la presentación de los Contenidos del perfil en plataformas digitales /número de usuarios participantes *100
Nombre: Perfil Digital Descripción: Actualización del perfil de LinkedIn con palabras correlacionadas a su perfil. Frecuencia: Al finalizar el proyecto. Fuente: Evaluación por parte del Capacitador (lista de chequeo). Responsables: Leonardo Modera
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Comprender el funcionamiento de los motores de búsqueda y gestión de información de la plataforma y la interacción de los reclutadores con la herramienta.
Productos y/o servicios esperados
Perfil de LinkedIn actualizado
Indicador de producto: Número de perfiles de LinkedIn que comprenden las características necesarias para la identificación de un perfil profesional/número de usuarios participantes *100
Nombre: Perfil LinkedIn Descripción: Envió del perfil de LinkedIn con palabras correlacionadas a su perfil.

Frecuencia: una sola entrega

Fuente: Evaluación por parte del capacitador

Responsables: Leonardo Modera

Duración

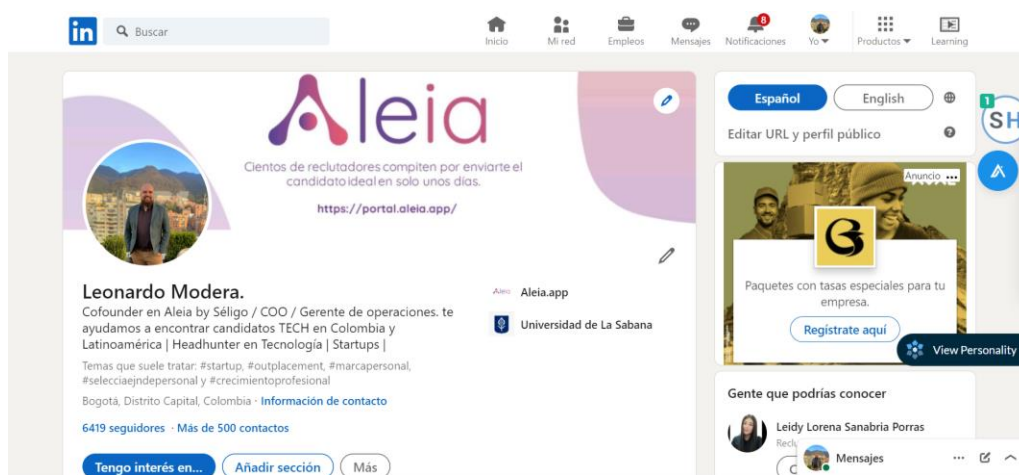
8 días.

Descripción de la actividad

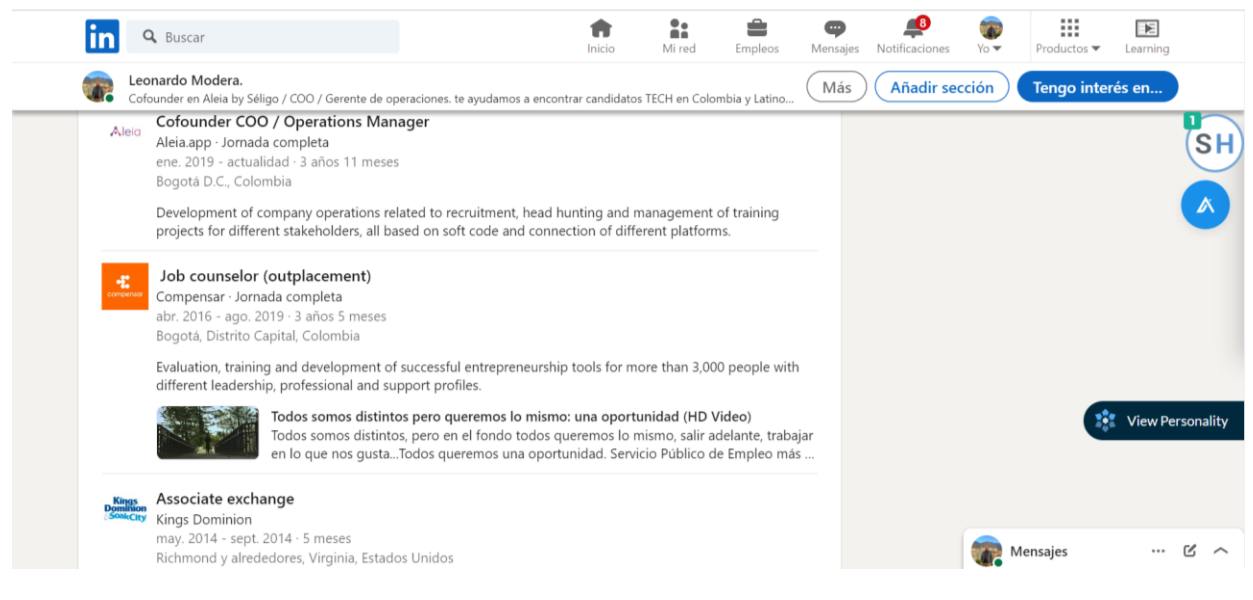
El cliente con base a los criterios establecidos, deberá organizar su perfil de LinkedIn, para organizarlo con base a palabras clave y redacción que evidencie su trayectoria y el saber hacer de su perfil

El Candidato se informa sobre el proceso de construcción de perfiles digitales, con base a dicha información decide modificar su perfil de LinkedIn o crearlo según se la situación, utilizando la plataforma de LinkedIn organizará su perfil y compartirá el link del mismo para recibir una retroalimentación por parte del evaluador.

La herramienta de LinkedIn es una red laboral profesional que permite ser visualizado por reclutadores de diferentes lugares del mundo, por consiguiente, es un repositorio del perfil digital.



También permite evaluar la descripción de la trayectoria y los aspectos más relevantes del proceso



Fundamentación pedagógica

Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son los perfiles de LinkedIn, esto permite realizar una retroalimentación objetiva, basada en SEO (Search Engine Optimization) que es la base de clasificación y búsqueda de información en todas las plataformas.

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Equipo	Equipo de cómputo con conexión a internet y la tecnología necesaria para conectarse a la plataforma LinkedIn.	5	\$10'000.000
Mediación TIC			
TIC	LinkedIn		
Ubicación	https://www.linkedin.com/		
Clasificación	Repositorio virtual que permite Escribir, artículos, crear grupos, subir documentos, registrar experiencia profesional. creación de eventos, invitación y gestión de contenidos profesionales.		
Descripción	Es una red de interacción profesional/portal de empleo, que le permite a las personas registrar información sobre su perfil profesional, interactuar con agentes del proceso de selección y ofertas laborales		
Alcance	774 millones de miembros registrados, con 303 millones de usuarios activos mensuales, 24 idiomas disponibles y presencia en más de 200 países		
Propósito	Red social-profesional, para la interacción laboral y de conocimiento profesional.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: Recurso reutilizado. Tiempo estimado de implementación: 6 horas		

No. 2 análisis de los entrevistadores.
Analizar los entrevistadores presentados y determinar cuáles son sus necesidades en el espacio evaluativo.
Indicador de proceso: Número de usuarios que comprenden las necesidades del entrevistador en cada uno de los niveles de entrevista / /número de usuarios participantes *100
<p>Nombre: Necesidades del entrevistador</p> <p>Descripción: Con base a los entrevistadores el cliente debe determinar las posibles necesidades del entrevistador y así redactar textos dando respuesta a su posible respuesta para dicho escenario planteado</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Comprender las fases del proceso evaluativo.
Productos y/o servicios esperados
Texto cargado en la escuela virtual
Indicador de producto: Numero de Formularios sobre los entrevistadores que evidencian las necesidades del entrevistador en cada uno de los niveles de entrevista/número de usuarios participantes *100
<p>Nombre: Formulario de análisis</p> <p>Descripción: Envío del formulario con el análisis de las posibles necesidades de los entrevistadores.</p>

Frecuencia: Semanal
Fuente: Evaluación por parte del capacitador
Responsables: Leonardo Modera
Duración
8 días.
Descripción de la actividad
<p>Los Usuarios escucharán las conversaciones de un entrevistador y sus preguntas con base en dicha información y la capacitación sobre las necesidades del entrevistador, realizarán un análisis donde explicarán cuáles son sus hipótesis de las necesidades del cliente.</p> <p>El candidato observará los videos y con base en esto entregará el formulario para consignar su respuesta de cuál es la hipótesis, dicha respuesta quedará registrada en el formulario y del cual el evaluador realizará una evaluación del mismo.</p> <p>La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.</p>
Fundamentación pedagógica
<p>Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son los Formulario de Google, esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.</p>

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Mediación TIC			
TIC	Google scholar		
Ubicación	https://classroom.google.com/c/NTQyNjI1MTMxOTU2?cjc=6ocutn7		
Clasificación	Repositorio virtual que permite diseñar y desarrollar todo tipo de encuestas, para así guardar dicha información en un solo lugar.		
Descripción	Es una plataforma para gestión de información y análisis de la misma		
Alcance	Dos mil millones de usuarios, traducido a 133 idiomas con presencia mundial		
Propósito	Herramientas para manejo y gestión de información para usos corporativos, educativos y personales.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 30 minutos		

No. 3 análisis de prueba técnica
Analizar la ficha técnica de las pruebas y determinar cuáles son los aspectos a evaluar
Indicador de proceso: Número de usuarios que identifican el espectro evaluativo de las pruebas técnicas /número de usuarios participantes *100
<p>Nombre: Pruebas técnicas</p> <p>Descripción: Con base a las fichas técnicas el cliente debe determinar los aspectos de evaluación de cada prueba.</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Comprender las fases del proceso evaluativo.
Productos y/o servicios esperados
Formulario de respuestas con análisis de la ficha técnica
Indicador de producto: Número de Formularios que evidencian el espectro evaluativo de las pruebas técnicas/número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Formulario de análisis</p> <p>Descripción: Envío del formulario con el análisis de los posibles aspectos evaluativos.</p> <p>Frecuencia: Semanal</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del capacitador</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Duración
8 días.

Descripción de la actividad

Se presentará al cliente 3 fichas técnicas de pruebas para que determine cual es la intención evaluativa

El candidato observara los videos y con base en esto entregara el formulario para consignar su respuesta de cuál la intención evaluativa, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.

La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.

Fundamentación pedagógica

Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son los Formulario de Google, esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Mediación TIC			
TIC	Formulario Virtual		
Ubicación	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdhMzU1DTpJkxdYx9Y2V7240Y77YIH20st-f_J7AczDORG9GQ/viewform		
Clasificación	Repositorio virtual que permite diseñar y desarrollar todo tipo de encuestas, para así guardar dicha información en un solo lugar.		
Descripción	Es una plataforma para gestión de información y análisis de la misma		
Alcance	Dos mil millones de usuarios, traducido a 133 idiomas con presencia mundial		
Propósito	Herramientas para manejo y gestión de información para usos corporativos, educativos y personales.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 30 minutos		

No. 4 análisis de elementos evaluativos del proceso de selección
Analizar la ficha del proceso de selección y determinar los elementos evaluativos
Indicador de proceso: Número de usuarios que comprenden la estrategia evaluativa dentro del proceso de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Procesos de selección.</p> <p>Descripción: Con base a las fichas técnicas el cliente debe determinar los elementos de evaluación del proceso de selección.</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Comprender las fases del proceso evaluativo.
Productos y/o servicios esperados
Formulario de respuestas con análisis de los la posible estrategia evaluativa del proceso de selección.
Indicador de producto: Número de Formularios que evidencian el espectro evaluativo de las pruebas técnicas/número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Formulario de análisis</p> <p>Descripción: Envío del formulario con el análisis de los elementos de evaluación del proceso de selección.</p> <p>Frecuencia: Semanal</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del capacitador</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>

Duración
8 días.
Descripción de la actividad
<p>Se presentará al cliente una ficha del proceso de selección para que determine cuales son los elementos evaluativos</p> <p>El candidato observara el material y con base en esto entregara al formulario para consignar su respuesta de cuál la intención evaluativa, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.</p> <p>La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.</p>
Fundamentación pedagógica
<p>Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son los Formulario de Google, esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.</p>

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Mediación TIC			
TIC	Formulario Virtual		
Ubicación	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdBYRVGvkQvLJBnpBb6w6PR6mHeisoGyU6aeeiQHajG9Mib8Q/viewform		
Clasificación	Repositorio virtual que permite diseñar y desarrollar todo tipo de encuestas, para así guardar dicha información en un solo lugar.		
Descripción	Es una plataforma para gestión de información y análisis de la misma		
Alcance	Dos mil millones de usuarios, traducido a 133 idiomas con presencia mundial		
Propósito	Herramientas para manejo y gestión de información para usos corporativos, educativos y personales.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 30 minutos		

No. 5 construye tu portafolio de servicios y graba tu pitch de talento
Determinar cuáles son los aspectos e información más relevante de la trayectoria laboral y comunicarlo de manera asertiva.
Indicador de proceso: Número de usuarios que comprenden los tipos de comunicación en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
Nombre: Pitch de talento. Descripción: Con base los aspectos e información más relevante de la trayectoria laboral, para comunicarlo de manera asertiva, el usuario debe redactar su portafolio de servicios y grabarlo Frecuencia: Al finalizar el proyecto. Fuente: Evaluación por parte del Capacitador. Responsables: Leonardo Modera
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Identificar claves contextuales de interacción.
Productos y/o servicios esperados
Grabación de video con el pitch de talento.
Indicador de producto: Número de Videos que evidencian los tipos de comunicación en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
Nombre: Pitch de talento. Descripción: Envío del video describiendo su trayectoria y perfil laboral. Frecuencia: Semanal Fuente: Evaluación por parte del capacitador Responsables: Leonardo Modera

Duración
8 días.
Descripción de la actividad
<p>El usuario tendrá que organizar la información más relevante de su trayectoria laboral, hitos en su carrera, junto con diferentes logros para que con esta información pueda grabar el discurso con la descripción de su portafolio de servicios.</p> <p>El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara grabara su video de capacitación en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.</p> <p>La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.</p>
Fundamentación pedagógica
<p>Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son las grabaciones de Loom (5 minutos de grabación), esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.</p>

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Mediación TIC			
TIC	Video de Loom		
Ubicación	https://www.loom.com/		
Clasificación	Grabar videos de todo tipo, mensajes, instrucciones capacitaciones, que pueden ser enviadas descargadas y editadas, administrar las visualizaciones accesos, con su versión premium		
Descripción	Loom es una herramienta que permite grabar pantalla y cámara al mismo tiempo, permite tener una biblioteca de grabaciones y editar videos.		
Alcance	la usan más de 4 millones de personas de más de 90.000 empresas.		
Propósito	Grabación, edición de video y repositorio.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 45 minutos		

No. 6 análisis de Organizaciones
Desarrollar un análisis de las organizaciones, con respecto a su contexto, cultura y posibles necesidades
Indicador de proceso: Número de usuarios que identifican el Contexto evaluativo y el de la organización en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Análisis de organizaciones.</p> <p>Descripción: Con base los aspectos e información entregada realizar un análisis de la compañía su contexto, cultura y posibles necesidades.</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Identificar claves contextuales de interacción.
Productos y/o servicios esperados
Formulario de respuestas con el análisis de la organización con a su contexto, cultura y posibles necesidades.
Indicador de producto: Número de Formularios que evidencian el Contexto evaluativo y el de la organización en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Formulario de análisis</p> <p>Descripción: Envió del formulario con el análisis de la compañía su contexto, cultura y posibles necesidades.</p> <p>Frecuencia: Semanal</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del capacitador</p>

Responsables: Leonardo Modera
Duración
8 días.
Descripción de la actividad
<p>Se presentará al cliente información de la organización para que determine cual es el su contexto, cultura y posibles necesidades.</p> <p>El candidato observara los videos y con base en esto entregara al formulario para consignar su respuesta de cuál es el posible contexto, cultura y necesidades, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.</p> <p>La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.</p>
Fundamentación pedagógica
<p>Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son los Formulario de Google, esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.</p>

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Mediación TIC			
TIC	Formulario Virtual		
Ubicación	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdo1v8COhXP10wKb8-dpYDSh7Lyht2r52UCeSx2fEfuOQQ98Q/viewform		
Clasificación	Repositorio virtual que permite diseñar y desarrollar todo tipo de encuestas, para así guardar dicha información en un solo lugar.		
Descripción	Es una plataforma para gestión de información y análisis de la misma		
Alcance	Dos mil millones de usuarios, traducido a 133 idiomas con presencia mundial		
Propósito	Herramientas para manejo y gestión de información para usos corporativos, educativos y personales.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 30 minutos		

No. 7 respuestas de entrevista
Establecer cuál sería su respuesta a preguntas específicas y grabar dichas respuestas.
Indicador de proceso: Número de usuarios que identifican el Contexto evaluativo de la organización, en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Preparación de entrevistas.</p> <p>Descripción: Con base a la información entregar respuestas a las preguntas clásicas del proceso de selección.</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Identificar claves contextuales de interacción
Productos y/o servicios esperados
Grabación de video con respuestas a entrevistas.
Indicador de producto: Número de Videos que evidencian los tipos y enfoques de Preguntas en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Vídeo de respuestas.</p> <p>Descripción: Envió del video respondiendo a las preguntas.</p> <p>Frecuencia: Semanal</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del capacitador</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Duración
8 días.

Descripción de la actividad

El usuario tendrá que analizar la información, junto con diferentes puntos que considere relevantes para las preguntas que se le presentan, esto para poder generar posibles reacciones y así ajustar su perfil.

El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara y grabara su video de respuestas en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.

La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.

Fundamentación pedagógica

Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son las grabaciones de Loom (5 minutos de grabación), esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Mediación TIC			
TIC	Video de Loom		
Ubicación	https://www.loom.com/ https://classroom.google.com/c/NTQyNjI1MTMxOTU2?cjc=6ocutn7		
Clasificación	Grabar videos de todo tipo, mensajes, instrucciones capacitaciones, que pueden ser enviadas descargadas y editadas, administrar las visualizaciones accesos, con su versión premium		
Descripción	Loom es una herramienta que permite grabar pantalla y cámara al mismo tiempo, permite tener una biblioteca de grabaciones y editar videos.		
Alcance	la usan más de 4 millones de personas de más de 90.000 empresas.		
Propósito	Grabación, edición de video y repositorio.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 45 minutos		

No. 8 estilo de comunicación del entrevistador
Con base a la información de los entrevistadores, identificar el estilo de comunicación.
Indicador de proceso: Número de usuarios que comprenden los Estilos de comunicación por rasgos dominantes y sus características en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Comunicación del entrevistador.</p> <p>Descripción: Con base los aspectos e información entregada realizar un análisis del estilo de comunicación del entrevistador.</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Comprender de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC).
Productos y/o servicios esperados
Formulario de respuestas con el análisis del posible estilo de comunicación del entrevistador.
Indicador de producto: Número de Formulario que evidencian los Estilos de comunicación por rasgos dominantes y sus características en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Formulario de análisis</p> <p>Descripción: Envío del formulario con el análisis del estilo de comunicación.</p> <p>Frecuencia: Semanal</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del capacitador</p>

Responsables: Leonardo Modera
Duración
8 días.
Descripción de la actividad
<p>Se presentará al cliente contenido sobre el discurso del entrevistador, el cliente debe determinar cuál es el posible estilo de comunicación.</p> <p>El candidato observara los videos y con base en esto entregara al formulario para consignar su respuesta de cuál es el posible estilo de comunicación del entrevistador, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.</p> <p>La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.</p>
Fundamentación pedagógica
<p>Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son los Formulario de Google, esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.</p>

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
		1	
Mediación TIC			
TIC	Formulario Virtual		
Ubicación	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeU6US4Rq0JHCOOChBk41Z4ZJatvPZGPoBlkTGCe40EEAsQoQ/viewform		
Clasificación	Repositorio virtual que permite diseñar y desarrollar todo tipo de encuestas, para así guardar dicha información en un solo lugar.		
Descripción	Es una plataforma para gestión de información y análisis de la misma		
Alcance	Dos mil millones de usuarios, traducido a 133 idiomas con presencia mundial		
Propósito	Herramientas para manejo y gestión de información para usos corporativos, educativos y personales.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 30 minutos		

No. 9 ¿Con que estilo le responderías al entrevistador?
Se realizarán preguntas abiertas al candidato de entrevistadores con diferentes estilos de comunicación.
Indicador de proceso: Número de usuarios que se adaptan al discurso del entrevistador en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Estilo de respuesta.</p> <p>Descripción: Con base a la información el cliente debe determinar con cual estilo de comunicación debe responder.</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera.</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Comprender de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)
Productos y/o servicios esperados
Grabación de video con posibles respuestas a las preguntas.
Indicador de producto: Número de Videos que evidencian el discurso del entrevistador en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Vídeo de respuestas.</p> <p>Descripción: Envío del video respondiendo a las preguntas.</p> <p>Frecuencia: Semanal</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del capacitador</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>
Duración

8 días.

Descripción de la actividad

El usuario tendrá que analizar la información, junto con diferentes puntos que considere relevantes para las preguntas que se le presentan, esto para poder generar posibles reacciones y así ajustar su perfil.

El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara y grabara su video de respuesta en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.

La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.

Fundamentación pedagógica

Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son las grabaciones de Loom (5 minutos de grabación), esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.

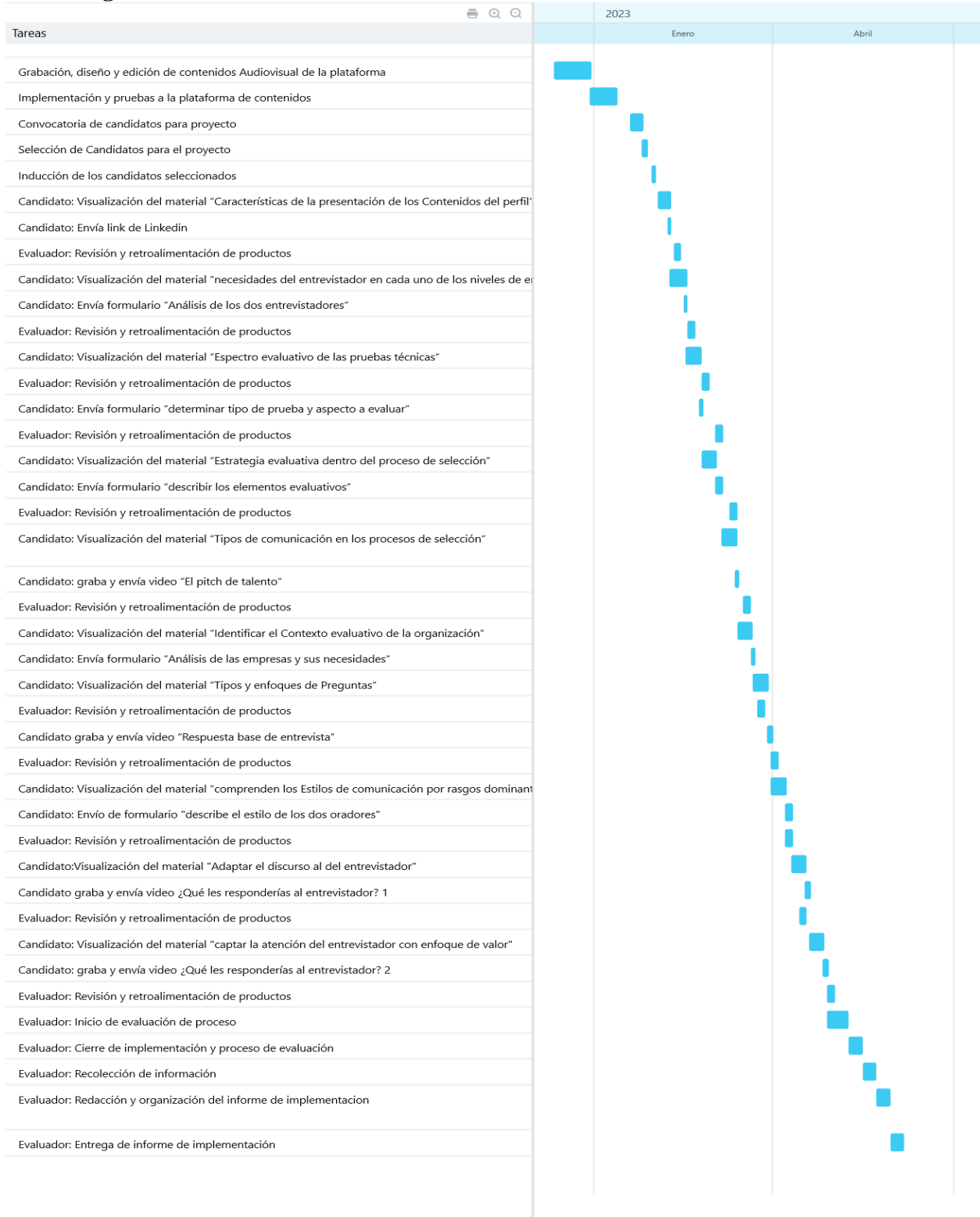
Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Mediación TIC			
TIC	Video de Loom		
Ubicación	https://www.loom.com/ https://classroom.google.com/c/NTQyNjI1MTMxOTU2?cjc=6ocutn7		
Clasificación	Grabar videos de todo tipo, mensajes, instrucciones capacitaciones, que pueden ser enviadas descargadas y editadas, administrar las visualizaciones accesos, con su versión premium		
Descripción	Loom es una herramienta que permite grabar pantalla y cámara al mismo tiempo, permite tener una biblioteca de grabaciones y editar videos.		
Alcance	la usan más de 4 millones de personas de más de 90.000 empresas.		
Propósito	Grabación, edición de video y repositorio.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 45 minutos		

No. 10 ¿de qué temas le hablarías al entrevistador?
Se realizarán preguntas al cliente que le lleven al análisis y le permitan analizar cuales aspectos de su vida profesional hablaría.
Indicador de proceso: Número de usuarios que captan la atención del entrevistador con enfoque de valor en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Selección de información.</p> <p>Descripción: Con base a la información el cliente debe determinar cuál información de su perfil utilizara.</p> <p>Frecuencia: Al finalizar el proyecto.</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del Capacitador.</p> <p>Responsables: Leonardo Modera.</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Comprender de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)
Productos y/o servicios esperados
Grabación de video con posibles respuestas al estilo de comunicación.
Indicador de producto: Número de Videos que evidencian el captar la atención del entrevistador con enfoque de valor en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.
<p>Nombre: Vídeo de respuestas.</p> <p>Descripción: Envió del video respondiendo a las preguntas.</p> <p>Frecuencia: Semanal</p> <p>Fuente: Evaluación por parte del capacitador</p> <p>Responsables: Leonardo Modera</p>

Duración
8 días.
Descripción de la actividad
<p>El usuario tendrá que analizar la información, junto con diferentes puntos que considere relevantes para el estilo de comunicación que se le presenta, esto para poder generar posibles reacciones y así ajustar su perfil.</p> <p>El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara y grabara su video de respuesta en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.</p> <p>La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.</p>
Fundamentación pedagógica
<p>Bajo la estrategia de Aula invertida, se pretende que los usuarios puedan con base a la información y con un formato estándar como lo son las grabaciones de Loom (5 minutos de grabación), esto permite realizar una retroalimentación objetiva y así evidenciar el conocimiento del cliente en sus posibles análisis e interpretaciones.</p>

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
		1	
Mediación TIC			
TIC	Video de Loom		
Ubicación	https://www.loom.com/		
Clasificación	Grabar videos de todo tipo, mensajes, instrucciones capacitaciones, que pueden ser enviadas descargadas y editadas, administrar las visualizaciones accesos, con su versión premium		
Descripción	Loom es una herramienta que permite grabar pantalla y cámara al mismo tiempo, permite tener una biblioteca de grabaciones y editar videos.		
Alcance	la usan más de 4 millones de personas de más de 90.000 empresas.		
Propósito	Grabación, edición de video y repositorio.		
Tiempo	Tiempo estimado de creación: 1 horas Tiempo estimado de implementación: 45 minutos		

4.4 Diagrama de Gantt



Para mas informacion consultar el link [aquí](#)

4.5 Restricciones, Supuestos y Riesgos

Factores institucionales	<p>Leyes:</p> <p>Código sustantivo laboral,</p> <p>Artículo 209 de la Constitución Política, en el cual se contempla que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y que desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad.</p> <p>Artículo 3° de la Ley 80 de 1993, establece lo siguiente: “De los Fines de la Contratación Estatal. Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos.</p> <p>Ley 80 de 1993, donde señala que “son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad.</p> <p>Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.</p> <p>Decreto 4108 de 2011: “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, estipula en su artículo 1° como objetivos del mismo:</p> <p>Aspectos de cultura institucional:</p> <p>Seligo es una Startup colombiana que trae una solución tecnológica tanto a empresas como personas, a las empresas para que puedan encontrar</p>
--------------------------	---

usuarios de manera gratuita y a las personas para que puedan encontrar ofertas laborales, ser representados ante las empresas y acompañarlos en su proceso de selección. Es entonces en el proceso de entrevista donde muchos de los usuarios reportan dificultades, tanto para conectar con sus entrevistadores y entender diferentes tipos de estilos de comunicación que tienen dichos entrevistadores, para lo cual se tienen algunos materiales de capacitación en una plataforma mediados por TIC, pero estos no son suficientes a esta necesidad específica.

- **Factor institucional 1:**

La startup Seligo está basada en Modelo Lean Startup (Eric Ries 2011), basado en metodologías ágiles que le permite a las organizaciones generar productos mínimos viables (MVP), donde lo que prima son las experimentaciones en pequeñas escalas, que permiten tener grandes aprendizajes y descubrimientos (insights) con los cuales ajustarse rápidamente al mercado, esto le permite a la compañía ajustarse a las necesidades de sus usuarios, esto le permitirá la aceleración necesaria a nuestros usuarios, son en su mayoría profesionales, como una rango de edad entre los 25 y 50 años, en su mayoría son personas que superan el estrato 3, con pregrado y en algunos caso postgrados y maestrías.

- **Factor institucional 2:**

La innovación, comunicación abierta y relaciones laborales basadas en la confianza, lo que mueve a la organización son la

	<p>micro experimentación, como lo explica una de las aceleradoras de startups Y Combinator (YC), que explica que esta actividad no debe ser únicamente en el momento del descubrimiento del producto o servicio, sino que debe dar en todas las etapas, tanto en la construcción y de los canales de servicio y todo el viaje del servicio del cliente.</p>
<p>Restricciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restricción 1: Tiempo de disponibilidad para la formación. ▪ Restricción 2: Falla en el servicio en internet por parte de los usuarios.
<p>Supuestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supuesto 1: Todos los usuarios de Seligo cuentan con herramientas de cómputo y conectividad para tomar las capacitaciones. ▪ Supuesto 2: Todos los usuarios poseen una competencia comunicativa laboral básica que les permite interactuar con sus pares. ▪ Supuesto 3: Todos los usuarios poseen las competencias de manejo de herramientas ofimáticas. ▪ Supuesto 4: Todos los usuarios están motivados por el proceso de formación.

Riesgos	<ul style="list-style-type: none">▪ Riesgo 1: Que la compañía sea adquirida por un fondo de inversión.▪ Riesgo 2: La falta de interacción de los participantes.▪ Riesgo 3: Los Usuarios no logran culminar toda la capacitación.▪ Riesgo 4: Los usuarios consiguen empleo antes de finalizar el curso.▪ Riesgo 5: Que no se logre encontrar interesados para el programa.▪ Riesgo 6: Las plataformas de Google classroom puedan fallar.
---------	--

5 . Implementación del Proyecto Educativo

Introducción del capítulo:

La implementación se desarrolló desde el 16 de marzo hasta el día 15 de mayo donde se realizaron las 10 actividades, todas ellas fueron desarrolladas de forma asincrónica, dentro de la plataforma de Google Classroom.

Actividades de alistamiento

Para el proceso de implementación el día 7 de marzo de 2023 se realizan invitaciones a través de LinkedIn e Instagram con un link de inscripción a un formulario para realizar la autorización virtual del consentimiento informado y la autorización del tratamiento de datos basado en la normatividad colombiana, a continuación,

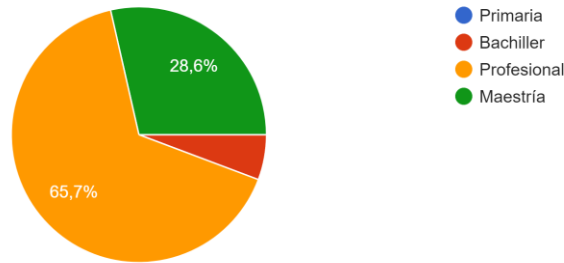
el link del formulario: <https://forms.gle/chCWfoNXtz57wjWu7>

Logrando captar 38 interesados en la escuela virtual, acto seguido de la inscripción y aceptación del consentimiento y tratamiento de datos se procede a realizar el envío de la invitación a la escuela virtual, de los 38 captados solo 14 personas se inscriben formalmente en la escuela virtual, con correos de seguimiento para recordarles a los demás la inscripción, al no obtener mayor cantidad de inscritos, se realiza otra convocatoria el día 27 de marzo de 2023 a través de la oficina de graduados de la Konrad Lorenz, lo que permite obtener otros 29 interesados que se inscriben en el formulario descrito anteriormente, de los cuales se registraron a la escuela virtual 25 personas, lo que permitió completar un grupo de 37 usuarios, las características laborales de ellos eran las siguientes:

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Máximo Nivel académico

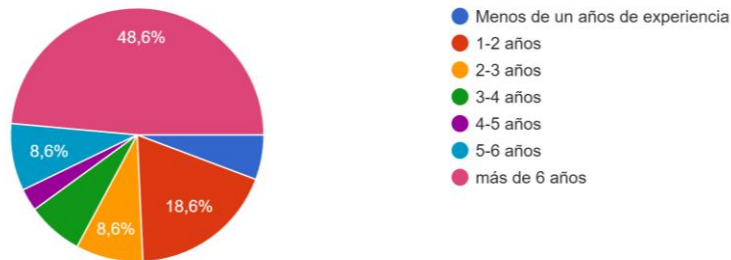
70 respuestas



Fuente de elaboración propia.

¿Cuántos años de experiencia laboral tienes?

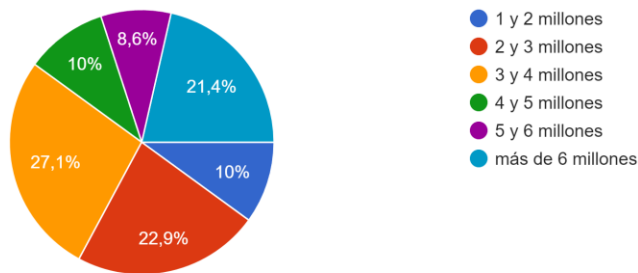
70 respuestas



Fuente de elaboración propia.

¿Cual es tu aspiración salarial?

70 respuestas



Fuente de elaboración propia.

Con esta población se procedió avanzar con las diferentes actividades planteadas en el cronograma, donde ellos visualizaban videos con temas específicos y ellos procedían a realizar la ejecución para le entrega de productos del proceso.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Se tuvo la particularidad que más de la mitad de los inscritos se encontraban actualmente trabajando lo que dificultó, su proceso de ejecución de las actividades.

Para el proceso de verificación de datos, se realizó una evaluación inicial de los conocimientos por parte de los usuarios en todas las áreas, esto para determinar una línea base y poder evaluar más adelante el avance en las áreas específicas, esto se realizó como una evaluación exploratoria, no se encuentra relacionado dentro de las actividades ya que simplemente era una evaluación.

A continuación del Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdkPo_ZlwL_7Bs2wchliRjcFkGvrbB-FLDzYPqyd4KE5r4QZg/viewform

Se realizaron videos de inducción a la plataforma que permitieran al usuario realizar el proceso de entrega y familiarizarse con la plataforma, adjunto el link para poder observarlos

Link de introducción:

<https://drive.google.com/file/d/1V6zaC0u6gcleaLGogOrsGCFSW9w-BJmF/view?usp=sharing>

Link de entrenamiento en los entregables

<https://drive.google.com/file/d/1IS3rf4-FUyC0B-pTPXJHKGygYc5hrhHf/view?usp=sharing>

5.1 Actividades implementadas

En el desarrollo de las actividades, se planteaba una fecha límite para el envío del entregable por cada actividad, esto para garantizar el avance del proceso, los usuarios estudiaban el material para realizar su entrega y recibir una valoración numérica de sus entregables junto con una retroalimentación que se realizaba a través de WhatsApp.

Es necesario recalcar que todo este proceso estuvo montado en la plataforma de Google

Classroom

Actividad 1

En esta actividad los usuarios analizaban los materiales para realizar mejoras y ajustes a su perfil de LinkedIn, donde se realizaban modificaciones y mejoras tanto de forma, como de contenido para permitir tener más tracción dentro de la plataforma.

Actividad	1	Estructura tu Perfil digital: Actualización del perfil de LinkedIn con palabras correlacionadas a su perfil.	
Objetivos	Comprender el funcionamiento de los motores de búsqueda y gestión de información de la plataforma y la interacción de los reclutadores con la herramienta.	Fecha de inicio	21 de marzo de 2023
		Fecha de finalización	22 de marzo de 2023
Implementación			
<p>El cliente con base a los criterios establecidos, deberá organizar su perfil de LinkedIn, para organizarlo con base a palabras clave y redacción que evidencie su trayectoria y el saber hacer de su perfil</p> <p>El Candidato se informa sobre el proceso de construcción de perfiles digitales, con base a dicha información decide modificar su perfil de LinkedIn o crearlo según se la situación, utilizando la plataforma de LinkedIn organizará su perfil y compartirá el link del mismo para recibir una retroalimentación por parte del evaluador.</p>			

Contenidos de presentación

Leonardo Modera ha publicado nuevo material: Contenidos para presentación

Publicado: 16 feb (Última modificación: 23 mar)

Empecemos con el concepto de la información del perfil y cómo eso se reestructura dentro de los portales de empleo, específicamente en linkedin, como la masividad a cambiado el análisis de los perfiles y la información que se plantea, tu llamale hoja de vida, perfil de linkedin u hoja de vida en portales de empleo, todos tienen la misma función, pero no funcionan con las mismas reglas.

- Cómo optimizar mi hoja ...
Vídeo
- Cotenidos.mp4
Vídeo
- Linkedin.mp4
Vídeo
- Manual de hoja de vida .p...
PDF

Leonardo Modera ha publicado una nueva tarea: Contenidos Escritos Fecha de entrega: 24 mar

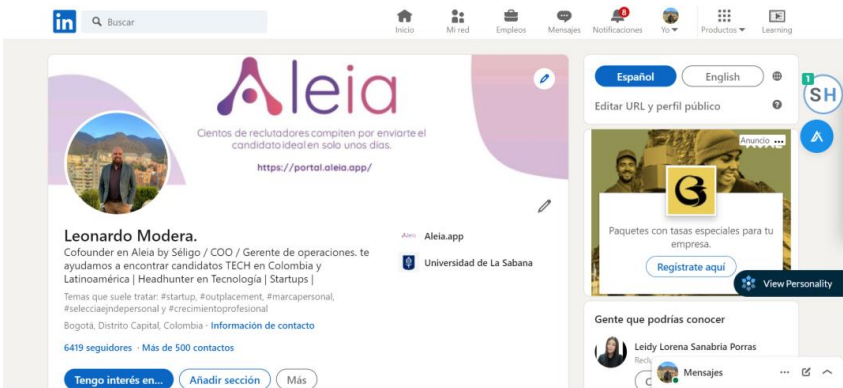
Publicado: 19 feb (Última modificación: 16 mar)

Por favor sube el link de tu linkedin con la correcciones con respecto a los criterios vistos en los videos.

Concejo:
No es momento de pensar en la estética de tu perfil, si no en el contenido y cómo esto se puede conectar con los estilos y la forma de búsqueda de candidatos por parte de los reclutadores, HeadHunters etc.

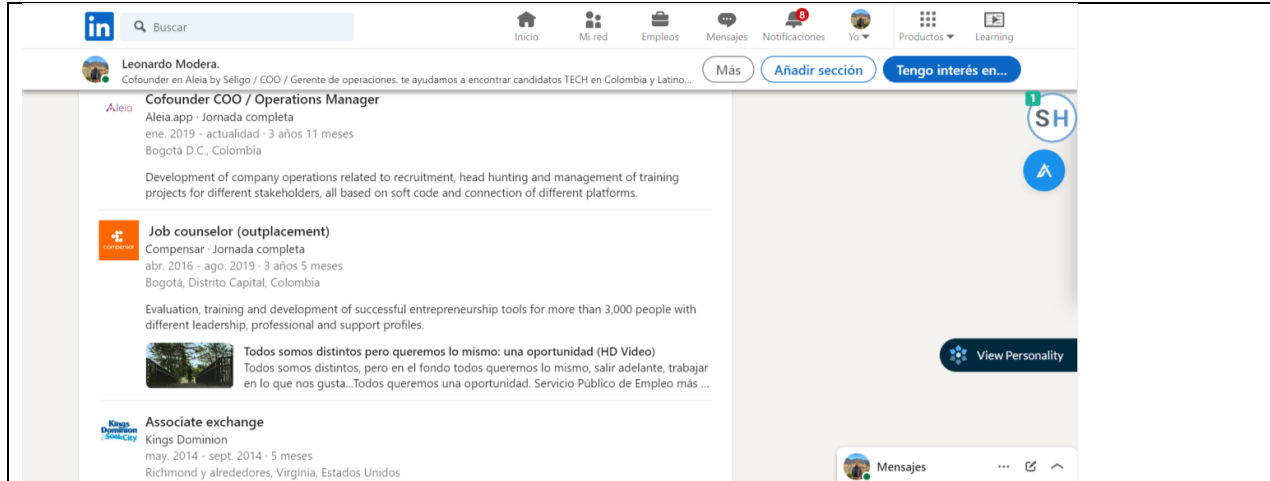
0	31	6
Entregadas	Asignadas	Evaluadas

La herramienta de LinkedIn es una red laboral profesional que permite ser visualizado por reclutadores de diferentes lugares del mundo, por consiguiente, es un repositorio del perfil digital.

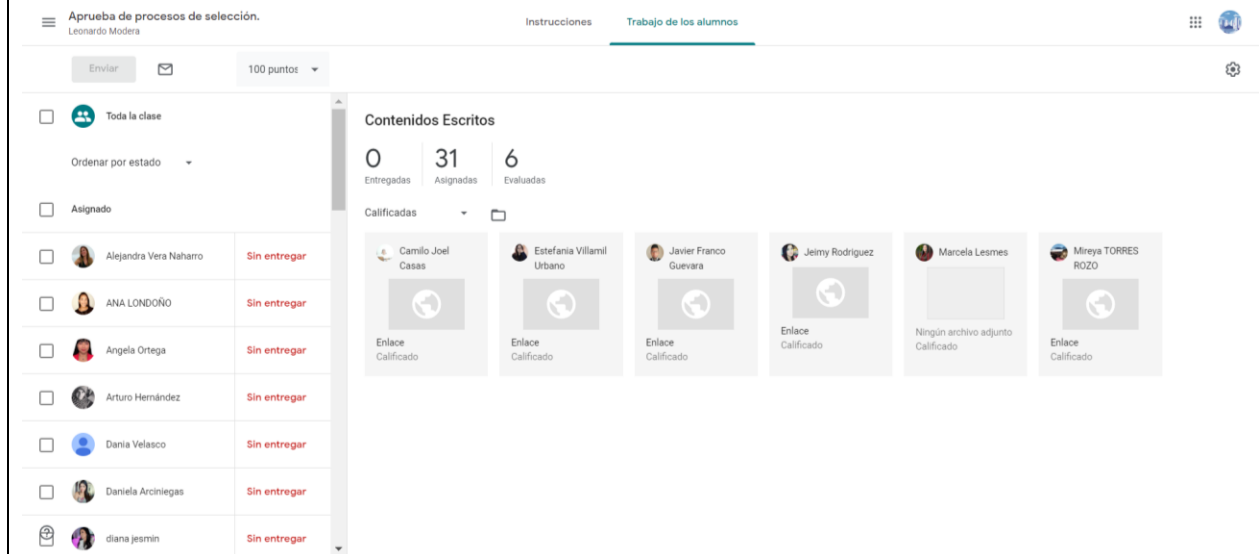


También permite evaluar la descripción de la trayectoria y los aspectos más relevantes del proceso

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral



Esta es la evidencia de entre por parte de los usuarios



Nota: no es posible mostrar los entregables de los usuarios ya que eso contiene información personal de los mismos por consecuente no es posible mostrar todas las evidencias en detalle.

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor

Palabras clave y asertividad	Número de usuarios que comprenden las características de la presentación de los Contenidos del perfil en plataformas digitales /número de usuarios participantes *100	25	22 de marzo de 2023	62%
			31 de mayo	72/%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Entregas y calidad	Número de perfiles de LinkedIn que comprenden las características necesarias para la identificación de un perfil profesional/número de usuarios participantes *100	0	22 de marzo de 2023	5%
			31 de mayo	16.3%

Se evidencia una baja participación por parte de los usuarios dado que muchos de ellos tienen compromisos laborales, se inicia una estrategia de seguimiento uno a uno vía WhatsApp, teniendo un porcentaje de participación del 5% al cabo de ocho días, pasados 30 días se logra el 16.3% de participación, sin embargo, en este 16.3% de participación se logró un indicador de proceso del 72% es decir que todas las entregas de los perfiles cumplieron en promedio con 72% los criterios esperados en un perfil de LinkedIn, bajo la rúbrica de evaluación establecía

Actividad 2

El análisis de los entrevistadores como proceso clave de la comprensión de las fases del proceso evaluativo.

Actividad	2	Análisis de los entrevistadores,	
Objetivos	Analizar los entrevistadores presentados y determinar cuáles son sus necesidades en el espacio evaluativo.	Fecha de inicio	23 de marzo de 2023
		Fecha de finalización	28 de marzo de 2023
Implementación			
<p>Se realizado la ejecución de la actividad, la plataforma de Google Classroom por calendario envía una notificación a los estudiantes de la actividad pendiente junto se realiza el análisis del material, llegando a la una respuesta verbal de como responderían al entrevistador, teniendo en cuenta que esta actividad tiene 3 tipos de entrevistadores (preliminares, Recursos humanos, jefe directo),</p> <p>Tipos de entrevistador y evaluación</p>  <p>Se adjunta link de video de capacitación</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1BN076a69uvReRIGa9d5xea3q0B1whRjB/view?usp=sharing</p>			

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Publicado: 9 mar (última modificación: 16 mar)

Consejo: recuerda que la información que necesita cada uno varía con respecto a las etapas del proceso de selección.

Por favor usa máximo dos párrafos para responder.

entrevistador preeliminar...
Audio

Añade un comentario de clase...

Leonardo Modera ha publicado una nueva pregunta: ¿Cómo le respon... Fecha de entrega: 28 mar

Publicado: 2 mar (última modificación: 16 mar)

Consejo: recuerda que la información que necesita cada uno varía con respecto a las etapas del proceso de selección.

Por favor usa máximo dos párrafos para responder.

Analista Hrm4a
Audio

Añade un comentario de clase...

0 Entregadas 31 Asignadas 6 Evaluadas

Publicado: 2 mar (última modificación: 16 mar)

Consejo: recuerda que la información que necesita cada uno varía con respecto a las etapas del proceso de selección.

Por favor usa máximo dos párrafos para responder.

Jefe directo_m4a
Audio

Añade un comentario de clase...

adjunto la evidencia

Aprueba de procesos de selección. Leonardo Modera

Pregunta Respuestas de los alumnos

Enviar 100 puntos

Toda la clase

Ordenar por estado

Asignado

<input type="checkbox"/>	Alejandra Vera Naharro	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	ANA LONDOÑO	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Angela Ortega	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Arturo Hernández	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Dania Velasco	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Daniela Arciniegas	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	diana jesmin	Sin entregar

¿Cómo le responderías al entrevistador?

0 Entregadas 31 Asignadas 6 Evaluadas

Calificadas

Camilo Joel Casas 2 abr

Muy buenas tardes ¿Cómo está usted? En respuesta a sus preguntas le comento:
En primer lugar, cuento con más de 10 años de experiencia. Cumplo con la formación, pues además de ser profesional cuento con una especialización y estoy en proceso de grado para un título a maestría. Respecto al salario y gustaría conocer la escala que maneja la empresa para el cargo que se encuentran buscando, pues mi aspiración salarial se encuentra en una escala de entre 7 millones a un mínimo integral. No tengo ningún impedimento para traslados ni para cumplir con las funciones asignadas, además que cuento con conexión de internet y en los últimos trabajos en los que me he desempeñado he trabajado de manera remota. Agradezco su llamada y quedo atento al desarrollo del proceso

Javier Franco Guevara 28 mar

Hola, si, tengo más de un año de experiencia realizando las labores requeridas para el cargo; si, tengo el nivel académico profesional requerido; el salario se ajusta a mi aspiración actual, el rango de mi cargo y mis necesidades económicas; no tengo dificultad para desplazarme o viajar por dar cumplimiento a las funciones asignadas; mi conexión a internet es de 300 megas de velocidad y en mi empleo actual, durante los últimos 3 años, es 80% trabajo remoto y 20% presencial

Jeimy Rodriguez 26 mar

Buenas Tardes,
Agradezco la oportunidad que me brinda para ser parte del proceso, quiero contarle que dentro de mi experiencia cumplo con el tiempo solicitado en la publicación de la vacante y cuento con las certificaciones que avalan el proceso, al igual que con el diploma que me certifica como profesional en el área que esta buscando, entonces si cuento con la formación que solicitan. Adicionalmente, quiero contarle que el salario que ofertan es mayor al que venia devengando en la anterior empresa, así que para mí sería un crecimiento que me permitiría dar calidad de vida a mi familia pues mi

Aprueba de procesos de selección. Leonardo Modera

Pregunta Respuestas de los alumnos

Enviar 100 puntos

Toda la clase

Ordenar por estado

Asignado

<input type="checkbox"/>	Alejandra Vera Naharro	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	ANA LONDOÑO	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Angela Ortega	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Arturo Hernández	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Dania Velasco	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Daniela Arciniegas	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	diana jesmin	Sin entregar

¿Cómo le responderías al entrevistador?

0 Entregadas 31 Asignadas 6 Evaluadas

Calificadas

Camilo Joel Casas 2 abr

Hola buenas tardes ¿Cómo está?
Respecto a mi experiencia le puedo comentar que he tenido alrededor de 13 años de experiencia dentro de áreas de gestión humana, donde he estado realizando funciones de selección, así como he tenido la oportunidad de apoyar labores de capacitación, inducción, procesos de contratación y en algunas oportunidades he desarrollado algunas actividades de bienestar; vale la pena mencionar que he trabajado en diferentes niveles de cargo las diferentes actividades, desde personal operativo hasta directivos, en áreas administrativas, técnicas y comerciales. Además de mi experiencia y formación me considera calificado para desempeñar el cargo, porque he participado de la implementación de diferentes sistemas de gestión donde he realizado procesos de parametrización en implementación, así como he sido participe del diseño y ejecución de los procesos de cambio en las organizaciones donde se han implementado estos sistemas, lo que me ha permitido el desarrollo de conocimientos técnicos y prácticos para el manejo de situaciones similares. Dentro de mis competencias, considera que tengo capacidad de análisis e interpretación de información, así también considera que tengo capacidades de mejora continua, por lo que puede llegar a ser propositivo, además considero que tengo buenas habilidades de comunicación asertiva. Creo que puedo ser el candidato ideal para este cargo porque a través de mi experiencia, conocimientos y habilidades, puedo ayudar a la empresa a cumplir los objetivos organizacionales, aportando desde los diferentes procesos a partir de la revisión de información el diseño de planes y actividades que sean coherentes con las situaciones que se presenten y optimizando el uso de las herramientas del área en pro de un equipo de trabajo eficiente.
Como oportunidades de mejora, he identificado que en momentos centro mi atención en algo específico que tal vez considere un reto y dejo de lado otras actividades que son importantes, sin embargo, es algo que trato de manejar llevando un control de mis actividades por medio de calendarios y listados de actividades por diferentes aplicaciones

Javier Franco Guevara 28 mar

Hola, considero que mi experiencia en el área de capacitación ha sido amplia y ha abordado diferentes escenarios y retos que han logrado darme de experiencia para asumir el cargo; las competencias que mejor me definen son: mi capacidad analítica, ya que identifico la correlación entre variables aparentemente no relacionadas y también se interpretan diferentes tipos de datos, patrones o información, para constituir un concepto objetivo; también tengo una gran orientación al servicio, soy empático y sensible a las necesidades de las personas a las cuales presto mi servicio; me caracterizo por prooener y plasmar soluciones novedosas y ajustadas al contexto, generando resultados originales a los problemas que deba enfrentar. lo que me hace idóneo para el

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

The screenshot shows a quiz titled "¿Cómo le responderías al entrevistador?". It displays 0 delivered, 31 assigned, and 6 evaluated responses. The question asks for the best way to respond to an interviewer. Two student responses are visible: Camilo Joel Casas and Javier Franco Guevara. Camilo's response discusses his experience and knowledge, while Javier's response mentions his skills and ability to provide solutions.

Acá dejo una evidencia de uno de los audios que hicieron parte del ejercicio.

https://drive.google.com/file/d/12t2V_TEVkmGFP7CrFzJAUowfXb_YVJv5/view?usp=sharing

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Pertinencia y asertividad	Número de usuarios que comprenden las necesidades del entrevistador en cada uno de los niveles de entrevista / /número de usuarios participantes *100	0	28 de marzo de 2023	72%
			31 de mayo de 2023	92%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Entregas de textos	Número de Formularios sobre los entrevistadores que evidencian las jefe necesidades del entrevistador en cada uno de los niveles de entrevista/número de usuarios participantes *100	0	28 de marzo de 2023	7%

	31 de mayo de 2023	16.3%
--	-----------------------	-------

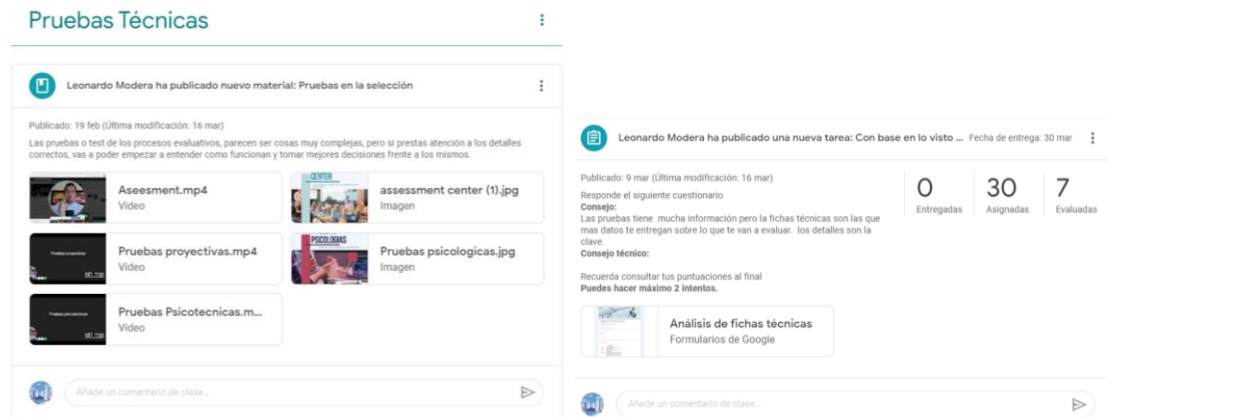
Aunque se realizó el seguimiento, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, lo cual permite crecer el indicador de producto del 7% al 16.3%, aunque muchos de los usuarios se comprometen a avanzar en el proceso, sin embargo, la participación sigue siendo baja.

Actividad 3

Envió del formulario con el análisis de los posibles aspectos evaluativos, esto como otros de los elementos de la fase del proceso evaluativo.

Actividad	3	Análisis de prueba técnica, Con base a las fichas técnicas el cliente debe determinar los aspectos de evaluación de cada prueba.	
Objetivos	Comprender las fases del proceso evaluativo	Fecha de inicio	25 de marzo
		Fecha de finalización	30 de marzo
Implementación			
Se presentará al cliente 3 fichas técnicas de pruebas para que determine cual es la intención evaluativa			
El candidato observara los videos y con base en esto entregara el formulario para consignar su respuesta de cuál la intención evaluativa, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.			

La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente

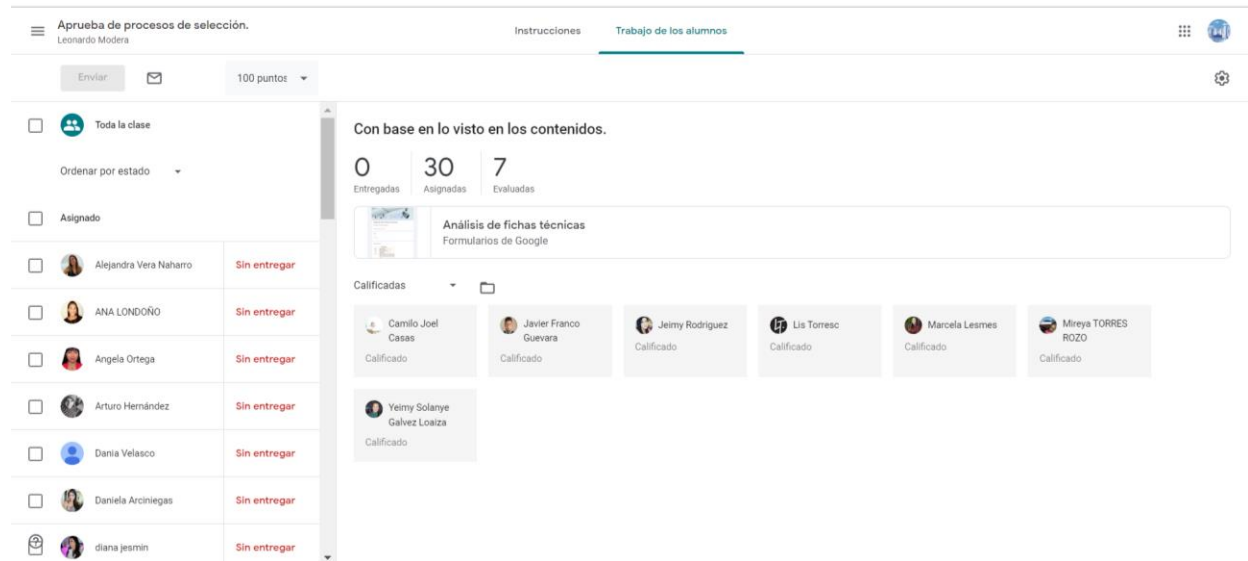


Se adjunta videos de capacitación.

https://drive.google.com/file/d/16DxObsuc9v_JJW4a740myzdOEvVG5us/view?usp=sharing

Se adjunta la evidencia

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdhMzU1DTpJkxdYx9Y2V7240Y77YIH20st-f_J7AczDORG9GQ/viewform



Indicadores de proceso

Mediciones

Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Identificación de los elementos	Número de usuarios que identifican el espectro evaluativo de las pruebas técnicas /número de usuarios participantes *100	0	30 de marzo	70.3%
			31 de mayo	90.86
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Registros de formulario	Número de Formularios que evidencian el espectro evaluativo de las pruebas técnicas/número de usuarios participantes *100.	0	30 de marzo	8.4
			31 de mayo	19.5

Se sigue implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, esto con el interés de encontrar alguna información relevante al proceso, se presenta un incremento en la participación por dicha estrategia, toda la información queda registrada dentro de las respuestas del formulario.

Actividad 4

Envío del formulario con el análisis de los elementos de evaluación del proceso de selección.

Actividad	4	Análisis de elementos evaluativos del proceso de selección, Analizar la ficha del proceso de selección y determinar los elementos evaluativos		
Objetivos	Comprender las fases del proceso evaluativo.	Fecha de inicio	30 de marzo	
		Fecha de	1 de abril	

	finalización	
Implementación		
<p>Se presentará al cliente una ficha del proceso de selección para que determine cuales son los elementos evaluativos</p>		
<p>El candidato observara el material y con base en esto entregara al formulario para consignar su respuesta de cuál la intención evaluativa, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.</p>		
<p>La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.</p>		
		
<p>Link del video de capacitacion</p>		
<p>https://drive.google.com/file/d/1wPm5x2mcCEkxOIKkzO2Xudogz8PUg237/view?usp=sharing</p>		
<p>Link del formulario:</p>		
<p>https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdBYRVGvkQvLJBnpBb6w6PR6mHeisoGyU6ae eiQHajG9Mib8Q/viewform</p>		

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Aprueba de procesos de selección.
Leonardo Mórera

Instrucciones Trabajo de los alumnos

Enviar 100 puntos

Toda la clase

Ordenar por estado

Asignado

Alejandra Vera Naharro Sin entregar

ANA LONDOÑO Sin entregar

Angela Ortega Sin entregar

Arturo Hernández Sin entregar

Dania Velasco Sin entregar

Daniela Arciniegas Sin entregar

diana jesmin Sin entregar

Con base en la información anterior responde el cuestionario

0 30 7
Entregadas Asignadas Evaluadas

Evaluación de tipos contextos evaluativos
Formularios de Google

Calificadas

Camilo Joel Casas Calificado

Javier Franco Guevara Calificado

Jeimy Rodríguez Calificado

Lis Torrec Calificado

Marcela Lesmes Calificado

Mireya TORRES ROZO Calificado

Yeimy Solanye Galvez Loaza Calificado

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Comprensión de la estrategia.	Número de usuarios que comprenden la estrategia evaluativa dentro del proceso de selección /número de usuarios participantes *100.	0	1 de abril	65%
			31 de mayo	85.71%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Respuestas formulario	Número de Formularios que comprenden la estrategia evaluativa dentro del proceso de selección /número de usuarios	0	1 de abril	6%
			31 de mayo	19%

	participantes *100.			
--	---------------------	--	--	--

Se continúan presentando la falta de entregas por la mayor parte de la población, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, se presenta un incremento en la participación por dicha estrategia, toda la información queda registrada dentro de las respuestas del formulario.

Actividad 5

Con base los aspectos e información más relevante de la trayectoria laboral, para comunicarlo de manera asertiva, el usuario debe redactar su portafolio de servicios y grabarlo

Actividad	5	Construye tu portafolio de servicios y graba tu pitch de talento, Determinar cuáles son los aspectos e información más relevante de la trayectoria laboral y comunicarlo de manera asertiva		
Objetivos	Identificar claves contextuales de interacción.	Fecha de inicio	1 de abril	
		Fecha de finalización	5 de abril	
Implementación				
El usuario tendrá que organizar la información más relevante de su trayectoria laboral, hitos en su carrera, junto con diferentes logros para que con esta información pueda grabar el discurso con la descripción de su portafolio de servicios.				
El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara grabara su video de capacitación en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.				

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Tipos de comunicación en el proceso de selec...

Leonardo Modera ha publicado nuevo material: Tipos de comunicación.

Publicado: 19 feb (Última modificación: 16 mar)
es momento de conectar varias partes del proceso de selección para que puedas entender

Preparación de entervist... Video

Proceso de seleccion 2... Video

Proceso de seleccion.mp4 Video

Añade un comentario de clase...

Leonardo Modera ha publicado una nueva tarea: Graba la presentación ... Fecha de entrega: 5 abr

Publicado: 9 mar (Última modificación: 16 mar)

La practica hace al maestro, por eso debes trabajar en comunicar y transmitir tu valor laboral de la mejor manera, la única forma en la que esto se puede lograr es con práctica y repetición, es momento de que unifiques mucho de lo que has aprendido hasta ahora.

Consejo:
No te preocupes si no salio perfecto, si no te gusta la forma como hablas en el video, es normal es parte del proceso, NO es necesario que te vistas formal para hacer el video.

Consejo técnico:
Puedes hacer con tu celular y súbelo a google drive para compartir o puedes usar la herramienta <https://www.loom.com>
Puedes mirar el video instructivo de como hacerlo.

Rúbrica: 2 criterios - 50 pts.

Con que plataformar gra... Video

0 Entregadas 33 Asignadas 4 Evaluadas

Adjunto video de capacitación:

<https://drive.google.com/file/d/1U4AkcCq6xLYyYqZfVDuionnjmZIoqipb/view?usp=sharing>

La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.

Apueba de procesos de selección. Leonardo Modera

Instrucciones Trabajo de los alumnos

Enviar 100 puntos

<input type="checkbox"/>	Pilar Lagos	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Rodrigo Lara	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Sandra Ballesta	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Yeimy Solanye Galvez Loa...	Sin entregar
<input type="checkbox"/>	Calificadas	
<input type="checkbox"/>	Camilo Joel Casas "bien! ten cuidado con las m..."	100 Completada co...
<input type="checkbox"/>	Javier Franco Guevara "bien! te envio info por what..."	90
<input type="checkbox"/>	Jeimy Rodriguez "Muy bien, te fluyó mucho!"	100 Completada co...
<input type="checkbox"/>	Marcela Lesmes "muy bien!"	100 Completada co...

Graba la presentación de tu portafolio de servicios en 90 segundos

0 Entregadas 33 Asignadas 4 Evaluadas

Camilo Joel Casas
Library | Loom - Googl...
Calificado

Javier Franco Guevara
WIN_20230405_18_2...
Calificado

Jeimy Rodriguez
iOS recording - 10 Apr ...
Calificado

Marcela Lesmes
WIN_20230407_20_1...
Calificado

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor

Comprensión comunicación	Número de usuarios que comprenden los tipos de comunicación en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.	0	5 de abril	67%
			31 de mayo	86.27%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Entrega de videos	Número de usuarios que comprenden los tipos de comunicación en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100	0	5 de abril	3%
			31 de mayo	11%

Se continúan presentando la falta de entregas por la mayor parte de la población, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, en esta actividad se identifica una disminución en la participación, ya que la grabación implicaba una gestión mucho mas grande, con los compromisos de los participantes no fue posible desarrollar el proceso.

Actividad 6

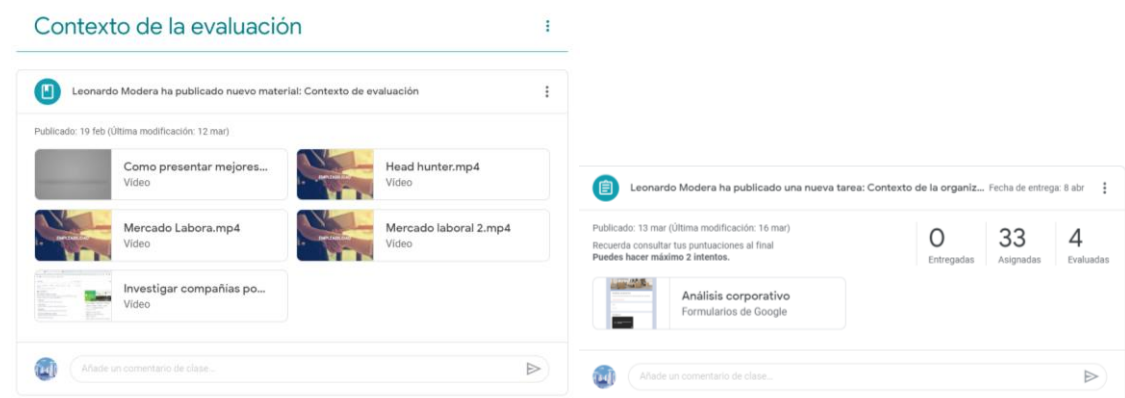
Con base los aspectos e información entregada realizar un análisis de la compañía su contexto, cultura y posibles necesidades

Actividad	6	Análisis de Organizaciones, desarrollar un análisis de las organizaciones, con respecto a su contexto, cultura y posibles necesidades	
Objetivos	Identificar claves contextuales de interacción.	Fecha de inicio	4 de abril
		Fecha de finalización	8 de abril

Implementación

Se presentará al cliente información de la organización para que determine cual es el su contexto, cultura y posibles necesidades.

El candidato observara los videos y con base en esto entregara al formulario para consignar su respuesta de cuál es el posible contexto, cultura y necesidades, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.



Adjunto link de video de capacitación:

https://drive.google.com/file/d/1itExqpV7t4LLj9ZUQS_zosQdxOOhpJJV/view?usp=sharing

La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.

https://docs.google.com/forms/d/1mECu6BNyOQ_FLIJFqaK-QUrg9tw14eGJ5pYMvPWi1Y0/edit

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Identificación de contexto	Número de usuarios que identifican el Contexto evaluativo y el de la organización en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.	0	8 de abril	70%
			31 de mayo	83%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Respuestas de formulario	Número de Formularios que evidencian el Contexto evaluativo y el de la organización en los procesos de selección /número de	0	8 de abril	3%
			31 de mayo	11%

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

	usuarios participantes *100.			
--	------------------------------	--	--	--

Se continúan presentando la falta de entregas por la mayor parte de la población, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, ya que se mantiene el mismo índice de participación por parte de los usuarios.

Actividad 7

Con base a la información entregar respuestas a las preguntas clásicas del proceso de selección.

Actividad	7	Respuestas de entrevista, establecer cuál sería su respuesta a preguntas específicas y grabar dichas respuestas.		
Objetivos	Identificar claves contextuales de interacción	Fecha de inicio	8 de abril	
		Fecha de finalización	12 de abril	
Implementación				

El usuario tendrá que analizar la información, junto con diferentes puntos que considere relevantes para las preguntas que se le presentan, esto para poder generar posibles reacciones y así ajustar su perfil.

El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara y grabara su video de respuestas en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.

The screenshot shows a LMS interface. On the left, a course titled "Tipos y enfoques de preguntas" is displayed, published by Leonardo Modera. It includes a video titled "El método que LAS EMPR..." (23 minutes) and a video titled "¿Cómo responder cuand..." (8 minutes). On the right, a video titled "ENTREVISTA" is shown, published by Leonardo Modera. The video content includes a title "SÉLIGO ENTREVISTA" and a subtitle "Identificar las necesidades y las personas". Below the title, there are bullet points for "Para tu entrevista recuerda:" and a footer with the text "¿Tienes dudas? ¡escríbenos!".

Adjunto link del video:

https://youtu.be/46Z8QUUP_CY

La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.

The screenshot shows a LMS interface for a task titled "Aprueba de procesos de selección." by Leonardo Modera. The task is worth 100 points. A table lists the submission status for various students:

Nombre	Estado
Alejandra Vera Naharro	Sin entregar
ANA LONDOÑO	Sin entregar
Angela Ortega	Sin entregar
Arturo Hernández	Sin entregar
Camilo Joel Casas	Sin entregar
Dania Velasco	Sin entregar
Daniela Arciniegas	Sin entregar

Below the table, a section titled "Grabate respondiendo a las siguientes preguntas" shows the submission status for three students:

Nombre	Entregadas	Asignadas	Evaluadas
Javier Franco Guevara	0	34	3
Jeimy Rodriguez	0	34	3
Yeimy Solanye Galvez Loiza	0	34	3

Nota: no es posible mostrar los entregables de los usuarios ya que eso contiene información personal de los mismos por consecuente no es posible mostrar todas las evidencias en detalle.				
Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Identificar contexto	Número de usuarios que identifican el Contexto evaluativo de la organización, en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.	0	12 de abril	79%
			31 de mayo	85.33%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
	Número de Videos que evidencian los tipos y enfoques de Preguntas en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.		12 de abril	6%
			31 de mayo	8.2%

Se continúan presentando la falta de entregas por la mayor parte de la población, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, ya que se mantiene el mismo índice de participación por parte de los usuarios.

Actividad 8

Con base los aspectos e información entregada realizar un análisis del estilo de comunicación del entrevistador.

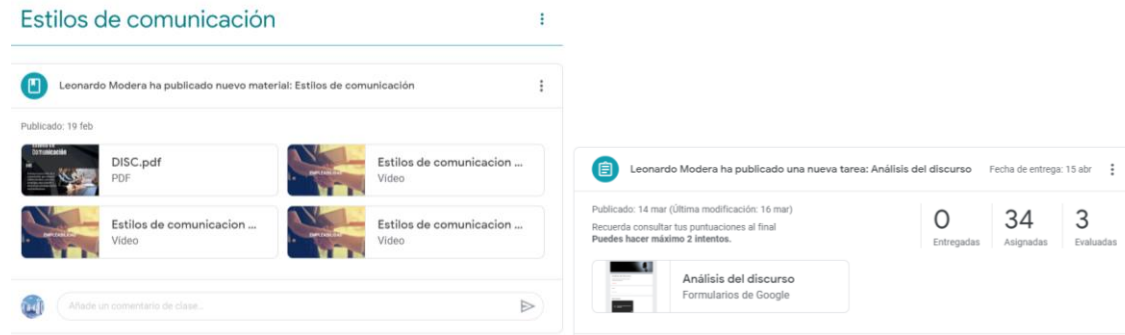
Actividad	8	Estilo de comunicación del entrevistador, con base a la información de los entrevistadores, identificar el estilo de comunicación.		
Objetivos	Comprender de los estilos de	Fecha de inicio	12 de abril	

	comunicación basado en teoría (DISC).	Fecha de finalización	15 de abril
--	--	------------------------------	-------------

Implementación

Se presentará al cliente contenido sobre el discurso del entrevistador, el cliente debe determinar cuál es el posible estilo de comunicación.

El candidato observara los videos y con base en esto entregara al formulario para consignar su respuesta de cuál es el posible estilo de comunicación del entrevistador, dicha respuesta quedara registrada en el formulario y del cual el evaluador realizara una evaluación del mismo.



La herramienta de Google forms es una herramienta popular utilizada para registrar información de forma eficaz, en este caso permite tener un repositorio de las respuestas de cliente.

Link del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeU6US4Rq0JHCOOChBk41Z4ZJatvPZGPoBlkTG_Ce40EEAsQoQ/viewform

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Apuesta de procesos de selección.
Leonardo Modera

Instrucciones Trabajo de los alumnos

Enviar 100 puntos

Toda la clase

Ordenar por estado

Asignado

Alejandra Vera Naharro Sin entregar

ANA LONDOÑO Sin entregar

Angela Ortega Sin entregar

Arturo Hernández Sin entregar

Camilo Joel Casas Sin entregar

Dania Velasco Sin entregar

Daniela Arciniegas Sin entregar

Análisis del discurso

0 Entregadas 34 Asignadas 3 Evaluadas

Análisis del discurso
Formularios de Google

Jelmy Rodríguez Calificado

Marcela Lesmes Calificado

Yeimy Solanye Galvez Loaiza Calificado

Nota: no es posible mostrar los entregables de los usuarios ya que eso contiene información personal de los mismos por consecuente no es posible mostrar todas las evidencias en detalle.

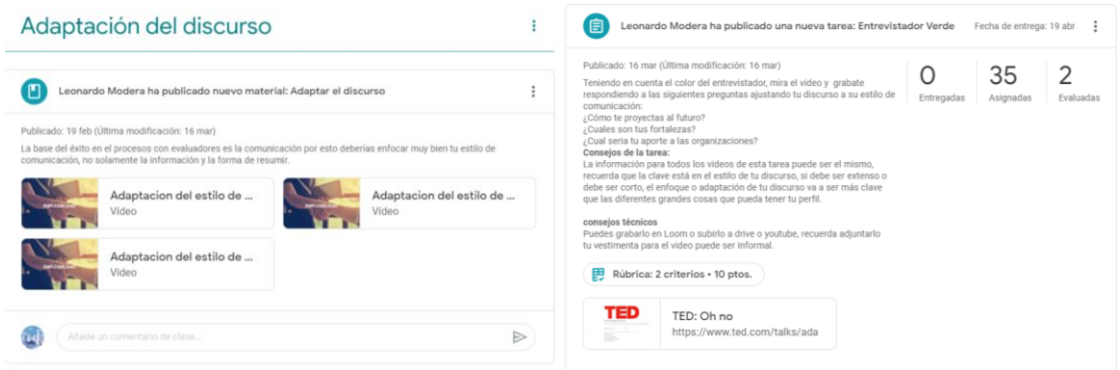
Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Comprender estilos de comunicación	Número de usuarios que comprenden los Estilos de comunicación por rasgos dominantes y sus características en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.	0	15 de abril	92%
			31 de mayo	98.33%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor

Número de Formulario que evidencian los Estilos de comunicación por rasgos dominantes y sus características en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.	0	15 de abril	3%
		31 de mayo	8.2%

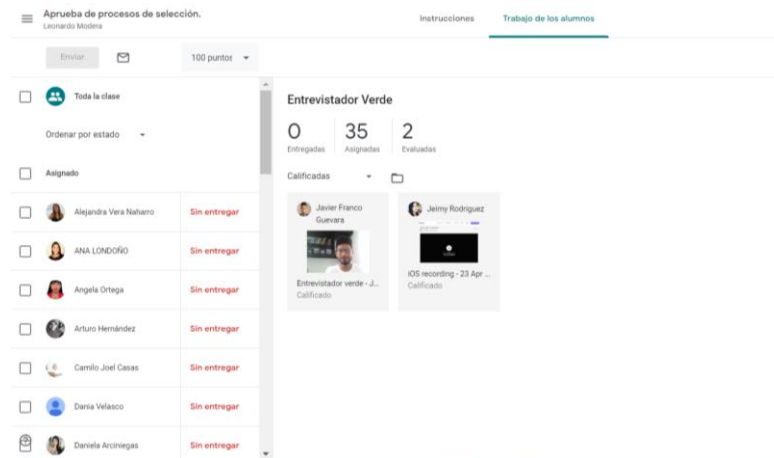
Se continúan presentando la falta de entregas por la mayor parte de la población, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, ya que se mantiene el mismo índice de participación por parte de los usuarios. En este indicador de procesos, se logra un muy buen resultado con respecto a la comprensión del estilo de comunicación.

Actividad 9

Con base a la información el cliente debe determinar con cual estilo de comunicación debe responder.

Actividad	9	¿Con que estilo le responderías al entrevistador? Se realizarán preguntas abiertas al candidato de entrevistadores con diferentes estilos de comunicación.	
Objetivos	Comprender de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)	Fecha de inicio	15 de abril
		Fecha de finalización	23 de abril
Implementación			
<p>El usuario tendrá que analizar la información, junto con diferentes puntos que considere relevantes para las preguntas que se le presentan, esto para poder generar posibles reacciones y así ajustar su perfil.</p> <p>El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara y grabara su video de respuesta en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.</p>			
 <p>The screenshot shows a task titled 'Adaptación del discurso' (Discourse Adaptation) published by Leonardo Modera. It includes instructions to watch a video and answer questions based on the interviewer's style. A TED talk link is provided: 'TED: Oh no https://www.ted.com/talks/ada'. The interface also shows a progress bar with 0 deliveries, 35 assignments, and 2 evaluations.</p>			
<p>La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la</p>			

pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.



Se adjunta evidencia del video del entrevistador:

https://www.ted.com/talks/adam_grant_the_surprising_habits_of_original_thinkers

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Adaptar el discurso	Número de usuarios que se adaptan al discurso del entrevistador en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.	0	23 de abril	0%
			31 de mayo	97.5%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Entrega de videos	Número de Videos que evidencian el discurso del entrevistador en los	0	23 de abril	0%
			31 de mayo	5.5%

	procesos de selección /número de usuarios participantes *100.			
--	---	--	--	--

Se continúan presentando la falta de entregas por la mayor parte de la población, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, ya que se mantiene el mismo índice de participación por parte de los usuarios, es necesario realizar seguimiento dos o tres veces para lograr el avance en esta etapa del proceso.

Actividad 10

Con base a la información el cliente debe determinar cuál información de su perfil utilizara.

Actividad	10	¿de qué temas le hablarías al entrevistador? Se realizarán preguntas al cliente que le lleven al análisis y le permitan analizar cuales aspectos de su vida profesional hablaría.		
Objetivos	Comprender de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)	Fecha de inicio	23 de abril	
		Fecha de finalización	30 de abril	
Implementación				
<p>El usuario tendrá que analizar la información, junto con diferentes puntos que considere relevantes para el estilo de comunicación que se le presenta, esto para poder generar posibles reacciones y así ajustar su perfil.</p> <p>El candidato observara la capacitación y los contenidos, con base en esto entregara y grabara su video de respuesta en la plataforma Loom, dicha respuesta será enviada y el evaluador realizara una retroalimentación del mismo.</p>				

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Captar atención del entrevistador

Leonardo Modera ha publicado una nueva tarea: **Capta la atención del ...** Fecha de entrega: 27 abr

Leonardo Modera ha publicado nuevo material: **Adaptación del discurso**

Publicado: 19 feb

comunicaciones y mensa... Video

Estilo de comunicacion E... Video

modelo de mensajes e in... PDF

Pruebas 2 DISC.mp4 Video

HR oficial.mp4 Video

Rúbrica: 2 criterios • 10 pts.

Publicado: 16 mar (Última modificación: 31 mar)

Llegó el momento de que puedas captar la atención del Área de Recursos Humanos , graba tu video y adjúntalo.

Consejo: recuerda que este es un buen momento para darle un contexto a tu estilo y forma de trabajar, la forma como las habilidades o competencias te ayudan al proceso.

0 Entregadas 35 Asignadas 2 Evaluadas

Añade un comentario de clase...

Adjunto link de video de capacitación:

<https://drive.google.com/file/d/1aBwx13otTHsJ0hEX8pXVBOPCJsE97r5h/view?usp=sharing>

La herramienta de Loom es una herramienta popular utilizada para para grabar la cámara y la pantalla en este caso permite tener un repositorio, edición y descarga de dicho video.

Aprueba de procesos de selección. Leonardo Modera

Instrucciones Trabajo de los alumnos

Enviar 100 puntos

Toda la clase

Ordenar por estado

Asignado

Alejandra Vera Naharro Sin entregar

ANA LONDOÑO Sin entregar

Angela Ortega Sin entregar

Arturo Hernández Sin entregar

Carmilo Joel Casas Sin entregar

Dania Velasco Sin entregar

Daniela Arciniegas Sin entregar

Capta la atención del entrevistador

0 Entregadas 35 Asignadas 2 Evaluadas

Javier Franco Guevara Calificado

Jeimy Rodriguez Calificado

Se anexa evidencia de video pregunta

[https://drive.google.com/file/d/159xyZ6hWRWcBeGf0XNUGrD4n0zpcFLD-
/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/159xyZ6hWRWcBeGf0XNUGrD4n0zpcFLD-/view?usp=sharing)

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Captar la	Número de usuarios que captan la	0	30 de abril	92%

atención.	atención del entrevistador con enfoque de valor en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.		31 de mayo	95%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Entrega de respuestas.	Número de Videos que evidencian el captar la atención del entrevistador con enfoque de valor en los procesos de selección /número de usuarios participantes *100.	0	30 de abril	3
			31 de mayo	5.5%

Se continúan presentando la falta de entregas por la mayor parte de la población, para lo cual se continúa implementando la estrategia de seguimiento uno a uno por WhatsApp, ya que se mantiene el mismo índice de participación por parte de los usuarios, es necesario realizar seguimiento dos o tres veces para lograr el avance en esta etapa del proceso.

Después del proceso de ejecución de las 10 actividades, se identificó que los usuarios tenían tantos compromisos por parte de su trabajo que no les fue posible culminar su tarea, se sugiere para futuras ocasiones seleccionar personas que se encuentren sin empleo para poder obtener mas datos del proceso, a pesar de los continuos seguimientos e insistencias a los usuarios, no pudieron cumplir con los entregable esperados, al final del proceso se tiene un promedio de participación de 12.05% muestra que es necesario trabajar en el futuro sobre las estrategias de vinculación y permanencia sobre el programa.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

En general los indicadores de proceso muestran que se logro y supero la meta relacionada a la evidencia del aprendizaje por parte de todas las personas que se encontraban desarrollando todo el ejercicio, esto es una buena noticia, que permite seguir utilizando este material como una herramienta de la compañía para capacitar rápidamente a los usuarios, y se convierte en una solución escalable, para el entrenamiento de todos los candidatos.

La plataforma de Google Classroom, permitió tener todas las evidencias entregas y actividades en el mismo lugar, lo cual fue muy útil para el desarrollo de este documento y el análisis de las diferentes actividades y conductas de los usuarios con los contenidos y las entregas.

La mejoría fue reportada por más de 19 personas a través de respuesta en el seguimiento que se realizó, tanto así que dos personas del programa lograron conseguir empleo.

5.2 Seguimiento a la formulación OMI

En el proceso del seguimiento a los objetivos, metas e indicadores, la plataforma de Google Classroom facilito el proceso para poder organizar y gestionar tanto los indicadores como las notificaciones, tanto para estudiantes como para el capacitador, también se generaban notificaciones en el momento de las entregas y de las retroalimentaciones.

El indicador de impacto fue medido a través de la encuesta final de percepción frente a procesos de selección por parte de los usuarios que dio un promedio de 90%.



Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

más el indicador de proceso que su promedio estuvo en 88.1%, otros de los reportes de la mejora en el desenvolvimiento fueron en el canal de WhatsApp donde se hacían los seguimientos.

Meta	Indicadores de resultado		Mediciones		
	Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
A Julio de 2023 el 50% de los candidatos, comprenderán fases del proceso evaluativo	Comprensión de las fases	Número de usuarios de Seligo que Comprenden las fases del proceso evaluativo/número de usuarios Capacitados *100	10%	15 de abril	32%
				31 de mayo	80%
A Julio de 2023 el 50% de los candidatos, identificarán las claves contextuales interacción para el proceso de selección	Claves contextuales	Número de usuarios de Seligo que Identifican claves contextuales de interacción/número de usuarios Capacitados *100	10%	15 de abril	15%
				31 de mayo	49%
A Julio de 2023	Estilos	Número de usuarios de Seligo	10%	15 de	12%

el 50% de los candidatos, comprenderán los estilos de comunicación basado en teoría (DISC).	de comunic ación	que Comprenden de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)		abril	
				31 de mayo	32%

El proyecto educativo fue tomado dentro de la organización como una experimentación o un producto mínimo viable (MVP), que permitiera encontrar parte del camino para lograr una solución escalable para el proceso de capacitación de los usuarios, específicamente relacionado a los procesos de selección. La compañía no tiene la capacidad instalada para desarrollar este entrenamiento, este experimento significo, el primer paso para el desarrollo de ambientes de entrenamiento digitales, dado que la compañía ofrece servicios de capacitación pero son personalizados pero no son escalables, el proyecto permite tener la posibilidad de lograr esa meta, es necesario entender que debe ser mas corto y especifico en el proceso de ejecución, también debe darse por etapas excluyentes, es decir que los usuarios interesados en el proceso logren completar las actividades y a medida que envíen su entregables se abran las siguientes actividades así garantizar que el indicador de producto se cumpla con una meta mas alta que la establecida en el instrumento.

5.3 Seguimiento a Restricciones, Supuestos y Riesgos

A continuación, se desarrolla el análisis de las restricciones, supuestos y riesgos planteados vs los que se presentaron en el proceso de implementación

Restricciones contempladas				
Restricción	Activación		Control	
	Contemplado	Real	Implicaciones	Acciones realizadas
Tiempo de disponibilidad para la formación.	SI	Si	Tuvo un impacto directo en el indicador de producto y en el cronograma del proyecto	Se evidencia una baja participación por parte de los usuarios dado que muchos de ellos tienen compromisos laborales, se inicia una estrategia de seguimiento uno a uno vía WhatsApp
Falla en el servicio en internet por parte de los usuarios.	SI	No		
Restricciones no contempladas en planeación				
No aplico	No aplico	No aplico	No aplico	No aplico

Supuestos previstos				
Supuesto	Cumplimiento		Control	
	Sí	No	Implicaciones	Acciones realizadas
Todos los usuarios de Seligo cuentan con herramientas de cómputo y conectividad para tomar las capacitaciones.	X			
Todos los usuarios poseen una competencia comunicativa laboral básica	X			

que les permite interactuar con sus pares.				
Todos los usuarios poseen las competencias de manejo de herramientas ofimáticas.	X			
Todos los usuarios están motivados por el proceso de formación.	X			

Riesgos contemplados

Riesgo	Activación		Control	
	Sí	No	Implicaciones	Acciones realizadas
Que la compañía sea adquirida por un fondo de inversión.		X		
La falta de interacción de los participantes.>	X		Tuvo un impacto directo en el indicador de producto y en el cronograma del proyecto	Se evidencia una baja participación por parte de los usuarios dado que muchos de ellos tienen compromisos laborales, se inicia una estrategia de seguimiento uno a uno vía WhatsApp
Los Usuarios no logran culminar toda la capacitación.	X		Tuvo un impacto directo en el indicador de producto y en el cronograma del proyecto	Se evidencia una baja participación por parte de los usuarios dado que muchos de ellos tienen compromisos laborales, se inicia una estrategia de seguimiento uno a uno vía WhatsApp

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Los usuarios consiguen empleo antes de finalizar el curso.	X		Tuvo un impacto positivo en el indicador de impacto del proyecto ya que el objetivo superior es que los usuarios logren conseguir empleo	Se procede a felicitar a los usuarios, pedirles si es posible que completen las actividades
Que no se logre encontrar interesados para el programa.		X		
Las plataformas de Google classroom puedan fallar.		X		
Riesgos no contemplados en planeación				
El usuario no tiene tiempo para desarrollar el	<<X >>		Tuvo un impacto directo en el indicador de producto y en el cronograma del proyecto	se inicia una estrategia de seguimiento uno a uno vía WhatsApp

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

proceso por ocupaciones laborales				
---	--	--	--	--

En la planificación y el diseño de los talleres se tuvo en cuenta muchas de las variables por la experiencia del líder del proyecto con el proceso de entrenamiento, por esto mucho de los RSR fueron cubiertos desde la planeación y las experiencias pasadas en capacitaciones de corte virtual, sin embargo uno de ellos fue la baja disponibilidad del los usuario para desarrollar la actividad dado que sus compromisos laborales no se lo permitían, esto fue algo que no fue previsto dentro de la planeación, aunque todos tuvieron la misma acción el seguimiento uno a uno es la única herramienta encontrada, pero esto no fue suficiente para poder lograr cumplir el cronograma y poder impactar positivamente en el indicador de producto, por lo cual se recomienda buscar mas herramientas para el futuro, relacionadas con la motivación y seguimiento que lleven a los usuarios a ser más rápidos y efectivos en proceso de ejecución..

6 Investigación evaluativa

6.1 Modelo evaluativo

Modelo CIPP

6.1.1 Fundamentación teórica

El concepto de evaluación dado por (Sanders, 1994) es un concepto que describe fases como: selección de información, obtención, análisis, transferencia, uso y verificación de calidad de la misma. La calidad y capacidad que se tiene para recolectar datos para así entender las fortalezas y debilidades de programa, pasa así anticiparse y determinar los posibles resultados y su efectividad, permitiendo entonces determinar si es necesario reevaluar el proyecto, compararlo con otros o complementarlos según su necesidad, este es el objetivo de la evaluación educativa, cuyos diferentes modelos se encuentran disponibles y su aplicación dependerá de múltiples variables, junto con sus objetivos.

(Worthern , Sanders , & Fitzpatrick , 1997) clasifican los enfoques de evaluación en seis grupos, tales como orientación a objetivos, orientación a la gestión, orientación al usuario, orientación a la experiencia, orientación a la resiliencia y orientación a los participantes. El enfoque de evaluación está orientado a la gestión es uno de los enfoques más importantes al servicio de los gerentes. que son responsables de planificar, implementar y evaluar los programas.

Es decir que la evaluación se puede plantear en múltiples vías y de acorde al enfoque u objetivo que tenga se determina la implementación de dicha herramienta en educación, la orientación a la gestión o resultados, es el enfoque de la evaluación que proporciona a los administradores la información sobre el programa implementado. Por lo tanto, la información obtenida de la evaluación debe ser la parte esencial del proceso de decisión, los evaluadores deben contribuir en la capacitación al servicio de directivos, administraciones escolares, docentes y personas.

Desde 1965 el modelo CIPP ha sido evaluado, desarrollado e implementado por diferentes autores, entre ellos están (Candoli, 1997); (Stufflebeam, 1995), dándole valor al objetivo del modelo, analizando todas las estrategias y componentes, para así buscar dar respuesta a las preguntas de la investigación.

Una de las fortalezas del modelo CIPP, es una herramienta útil y sencilla para ayudar a los evaluadores a desarrollar preguntas de vital importancia al ser formuladas, en un proceso de evaluación. Los evaluadores pueden determinar las preguntas para cada componente del modelo CIPP. (Harrison, 1993) enfatiza que el modelo CIPP permite evaluadores para intervenir en el proceso de evaluación cuando sea necesario, tanto antes como durante el programa y también da la posibilidad de evaluación para un solo componente. El modelo de evaluación CIPP también tiene algunas debilidades, un potencial la debilidad de este modelo es la incapacidad ocasional del evaluador para responder a algunas preguntas o problemas importantes, al planificar los procedimientos de evaluación, los evaluadores deben considerar los recursos y el tiempo disponibles.

6.1.2 Selección del modelo evaluativo

El modelo CIPP contempla 4 etapas para realizar una evaluación objetiva y sistemática, ya que el primer tipo de evaluación que es el contexto, permite definir la situación institucional para identificar necesidades u oportunidades de este y así emitir juicios de valor tanto cuantitativos como cualitativos, para evaluar los objetivos propuestos en el proyecto y determinar si estos atienden a las necesidades del contexto, y así tomar decisiones coherentes para solucionar el problema. Esto se evidencia en el proceso de evaluación de las plataformas ya desarrolladas por la organización junto con la interacción de los usuarios en las mismas, para así encontrar mejoras en el entorno digital desde el UX (user experience).

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Referente a la etapa de entrada permite diseñar un proyecto para atender los objetivos de la investigación, de igual forma admite analizar la planificación y ejecución de los procedimientos puestos en marcha y determinar el uso adecuado de los recursos materiales y humanos necesarios para la aplicación del proyecto, con la intención de satisfacer las metas y los objetivos de este.

En cuanto a la etapa de proceso de este modelo, se logra identificar las diferencias e inconsistencias que resultan de lo diseñado en el proyecto y lo ejecutado realmente en la práctica, esto permite constatar continuamente la realización correcta del proyecto que permite identificar la eficiencia y eficacia de los diferentes procedimientos, estrategias y metodologías propuestas para lograr los objetivos y atender realmente a las necesidades del proyecto.

Finalmente, en la etapa de producto se puede valorar, interpretar y juzgar los logros del proyecto.

Tiene como finalidad recoger información que nos permita analizar si los objetivos específicos se alcanzaron, con el fin de tomar determinadas decisiones de reciclaje o continuidad del proyecto. Ejecución del modelo evaluativo

6.2 Ejecución del modelo evaluativo

Teniendo en cuenta la forma como se estructuró el diseño del proyecto y el tipo de actividades, productos y estrategias pedagógicas, era necesario seleccionar un modelo de evaluación que sea pertinente, que enfoque los diferentes momentos de la problemática y de la solución planteada, por eso se determina como pregunta de evaluación.

6.2.1 Pregunta de evaluación

¿Cómo la capacitación en la comprensión en proceso evaluativos de selección incide en la comprensión del proceso de selección por parte de los usuarios de Aleia?

6.2.2 Preguntas específicas según modelo de evaluación

Modelo CIPP

Fase	Preguntas	Recolección de datos	
Contexto	¿Los usuarios identifican las características evaluativas del proceso de selección? ¿Los usuarios saben cómo interactuar con los entrevistadores? ¿Los usuarios saben comunicar su perfil de manera efectiva?	Técnicas	Grupo Focal
		Indicadores asociados	Número de problemáticas encontrados dentro del grupo focal /número de problemáticas nombrados en el marco teórico *100
		Instrumentos	Guía de pautas
Entrada	¿los usuarios realmente tienen la necesidad de capacitación que propone el proyecto? ¿Los usuarios estarían interesados en la plataforma y el estilo de capacitación que se plantea? ¿Los usuarios podría desarrollar todas las actividades que se plantean dentro de la estrategia? ¿La organización tiene la capacidad, recursos, conocimientos y herramientas para diseñar, desarrollar y ejecutar una escuela virtual?	Técnicas	Comprobación -Observación
		Indicadores asociados	Número de usuarios que reconocen los elementos evaluativos y contextuales del proceso de selección/número de usuarios participantes*100
		Instrumentos	Prueba escrita- Observación directa.
Proceso	¿Las convocatorias y el proceso de registro funciona según lo previsto? ¿Los usuarios identifican la intención evaluativa y sus elementos en el proceso de selección? ¿Los usuarios están logrando cumplir con el cronograma de actividades y	Técnicas	Comprobación - Observación participante
		Indicadores asociados	Numero de entregas de tareas de los usuarios en la plataforma /número de usuarios participantes*100
		Instrumentos	Prueba escrita y oral - Observación estructurada.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

	entregas? ¿Las instrucciones dentro de la plataforma están siendo claras? ¿Fue necesario realizar ajustes a la planificación que se le hizo?		
Producto	¿Los usuarios comprenden los elementos evaluativos del proceso de selección? ¿Los usuarios comprender mejor a los diferentes agentes evaluadores en el proceso de selección? ¿La estrategia mediada por TIC realmente tuvo un impacto en la capacitación de los usuarios? ¿Cuáles son los ajustes que se deben hacer al proyecto para mejorar su efectividad y calidad?	Técnicas	Observación – Encuesta.
		Indicadores asociados	Número de usuarios que reconocen los elementos evaluativos y contextuales del proceso de selección/número de usuarios participantes*100
		Instrumentos	Observación y encuesta estructurada.

Los instrumentos de evaluación se encuentran validados, dado la pluralidad de opiniones profesionales y la falta de estandarización de ciertos elementos evaluativos de las organizaciones, se tomó la decisión de proponer elementos que permitieran trabajar con la experiencia del líder del proyecto y un head hunter experimentado con mas de 6 años de experiencia

6.2.3 Evaluación CIPP y sus fases

CONTEXTO

Las conclusiones sobre los resultados del contexto están basadas en la evidencia de los grupos focales, que corroboraron las dificultades que se encontraron en la literatura, en donde se llegó a la conclusión de tres causas de la problemática:

1. Dificultad para comprender fases del proceso evaluativo
2. Dificultades para identificar claves contextuales de interacción
3. Baja comprensión de los estilos de comunicación basado en teoría (DISC).

La autora (María. C 2009) demostraba como la comunicación era esencial en todo el desarrollo de las organizaciones, entendiendo entonces el ser componente, entonces entrenar a los usuarios en este aspecto se convertía en algo relevante, para su desempeño y el éxito en los procesos de selección en los cuales se va a presentar.

(Aleman vilca y Henríquez lozano, 2018) señala a través de la validación de su prueba, donde se aplicó en procesos evaluativos de la entrevista, esto demuestra la necesidad que esto tiene ya que una de las consecuencias dentro de la problemática es la ansiedad y presión que tienen los usuarios en el proceso evaluativo.

Con respecto a las preguntas de evaluación del contexto, se puede decir que:

¿Los usuarios identifican las características evaluativas del proceso de selección?

Bajo los resultados, los usuarios tienen dificultades para identificar y entender cómo funciona los procesos de selección y tomar decisiones sobre su interacción con estos procesos, esto bajo la información que entregaron los colaboradores y los clientes

¿Los usuarios saben cómo interactuar con los entrevistadores?

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

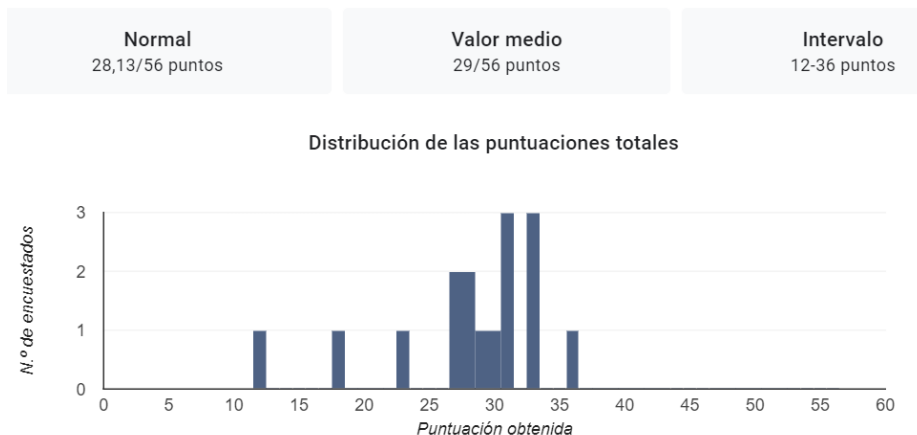
De forma básica sí, pero no logran entregar la información clave para que se pueda comprender el perfil del candidato, lo cual afecta directamente su rendimiento y la probabilidad de avanzar y ser seleccionado.

¿Los usuarios saben comunicar su perfil de manera efectiva?

De forma parcial, su trayectoria y mucha de la información que se tiene para comunicar, dificulta centra la información en las necesidades del cargo y de la compañía, esto también hace necesario el entrenamiento, específicamente en la lectura del contexto organización, para así seleccionar del total de la información de su perfil, la información más relevante.

ENTRADA

En el proceso de la prueba escrita se evidencia como se tenía previsto que los clientes conocen en general menos del 50% de los criterios generales del proceso evaluativo, esto se logró evidenciar y permitió validar así la hipótesis de la necesidad de capacitación y del proyecto en sí, conectando entonces el grupo focal que se realizó en el análisis de contexto, esto le da validez interna al proyecto y confirma la necesidad que existe, con el problema educativo planteado en diseño del proyecto.



Fuente de elaboración propia.

Todos estos hallazgos nos llevan a las preguntas de evaluación:

¿Los usuarios realmente tienen la necesidad de capacitación que propone el proyecto?

Bajo los resultados que muestra la prueba, se evidencia lo relevante que es la capacitación para la población que se inscribió dentro del proyecto, otra consecuencia que no estaba contemplada dentro de la estrategia fue que la prueba despertó el interés y le permitió identificar a los usuarios los vacíos que tenían en su conocimiento sobre los procesos de selección y su interacción como candidatos dentro del mismo.

¿Los usuarios estarían interesados en la plataforma y el estilo de capacitación que se plantea?

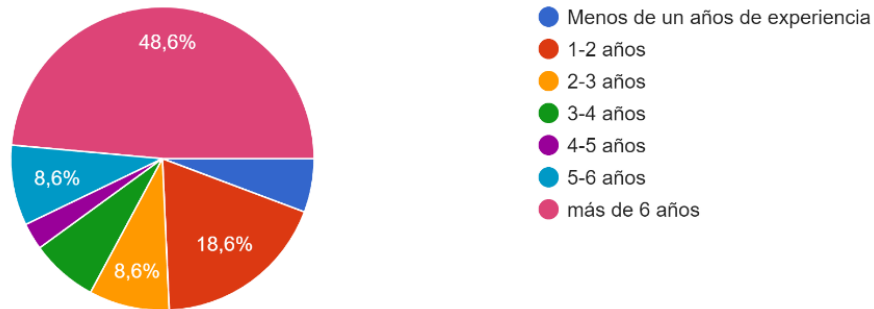
Si, el interés por parte de las personas fue evidente, teniendo en cuenta las estadísticas de la convocatoria, donde a través de la red social de LinkedIn, se logran captar 38 interesados en la escuela virtual, acto seguido de la inscripción y aceptación del consentimiento, se procedió a realizar el envío de la invitación a la escuela virtual, de los 38 captados solo 14 personas se inscriben formalmente en la escuela virtual, es el 37% de conversión, es una clara evidencia del interés que despertó la escuela virtual en las personas.

¿El usuario podría desarrollar todas las actividades que se plantean dentro de la estrategia?

Si, la población a la cual estuvo dirigido el proyecto era una población con conocimiento en herramientas ofimáticas y manejo de plataformas online, esto se evidencia a través, de las características demográficas de la población específicamente en su nivel educativo

¿Cuántos años de experiencia laboral tienes?

70 respuestas



Fuente de elaboración propia.

¿La organización tiene la capacidad, recursos, conocimientos y herramientas para diseñar, desarrollar y ejecutar una escuela virtual?

Parcialmente, la organización tenía algunos materiales digitales para la capacitación sobre las temáticas a tratar, sin embargo, la cultura de la organización está basada en el desarrollo y micro experimentación, así que el responsable del proyecto adquirió los conocimientos y desarrollo la escuela virtual, con plataformas gratuitas de uso libre que permitieron lograr el objetivo.

PROCESO

En la evaluación del proceso del proyecto era necesario evaluar el desarrollo de la estrategia en términos de cronograma, la interacción de los usuarios con la plataforma y las tareas que tenían que desarrollar, esto para evaluar la relevancia y la experiencia del usuario con todas las actividades del proceso, para esto se decidió evaluar las actividades con las técnicas de la comprobación y la observación participante, con los instrumentos prueba escrita y oral, observación estructurada, esto con unos criterios ya establecidos para las retroalimentaciones que se le dieron a los usuarios.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

En el proceso de observación participante y pruebas escritas y orales, se evidencia un bajo porcentaje de participación y cumplimiento por parte de los usuarios, se toma la decisión de hacer seguimientos vía WhatsApp para determinar la causa del incumplimiento en el cronograma y la entrega,



Fuente de elaboración propia.

la retroalimentación por parte de los usuarios fueron sobre el tiempo que tenían disponible para avanzar sobre el proceso, dado sus compromisos laborales, esto dificultó todo el proceso de ejecución del proyecto en estos usuarios,

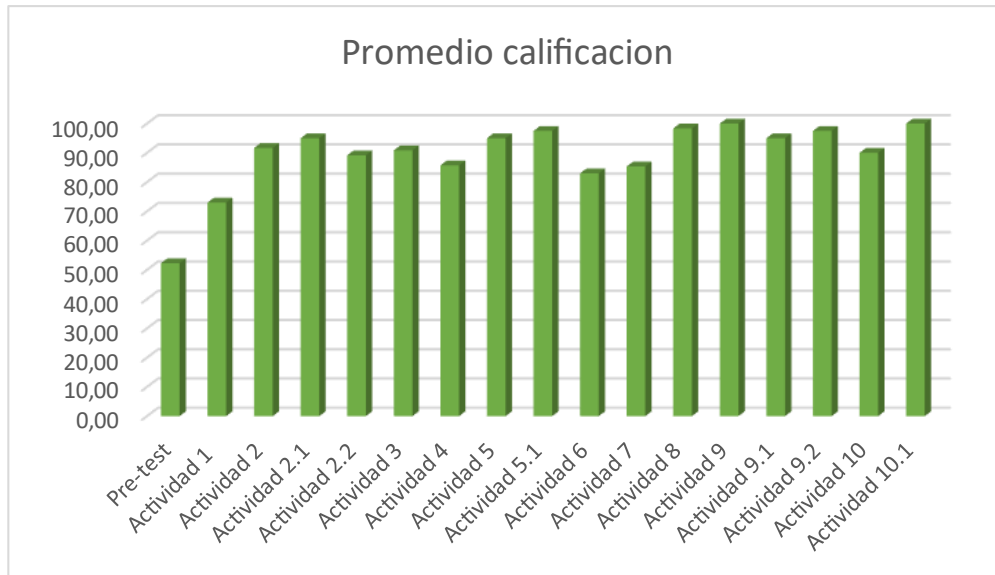
Todos estos hallazgos nos llevan a las preguntas de evaluación:

¿Las convocatorias y el proceso de registro funcionó según lo previsto?

Parcialmente, en la planeación del proyecto, se determinó que con la convocatoria de la red social LinkedIn, sería suficiente para lograr la inscripción de los usuarios deseados (30 usuarios), sin embargo, esto no ocurrió de esa forma, dato que el registro se dio en diferentes días, lo que dificultó generar los registros, por consiguiente se tomó la decisión de realizar otra convocatoria directamente con apoyo de la universidad Konrad Lorenz.

¿Los usuarios identifican la intención evaluativa y sus elementos en el proceso de selección?

Así es a medida que los usuarios fueron avanzando en sus entregas y las diferentes capacitaciones y modelos que se le planteaban, se evidenciaba un crecimiento en los porcentajes de los rubricas de evaluación.



Fuente de elaboración propia.

La grafica de resultados valida el crecimiento significativo en la comprensión de los usuarios de los diferentes elementos evaluativos.

¿Los usuarios están logrando cumplir con el cronograma de actividades y entregas?

En un bajo porcentaje, muchos de los usuarios no lograron completar sus entregas bajo el cronograma establecido, dado que todas las actividades eran asincrónicas, no afectaron el fluir del proyecto y la experiencia, sin embargo, gran porcentaje de los usuarios no lograron participar por sus compromisos laborales.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

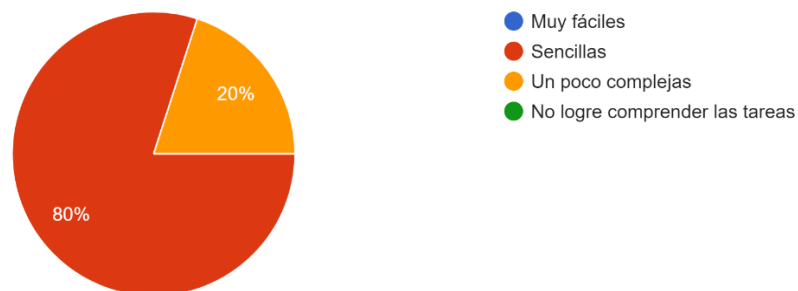


Fuente de elaboración propia.

El reporte de los usuarios con respecto a esto fue respondido en la encuesta final de satisfacción:

Qué tan fácil fueron las tareas?

5 respuestas

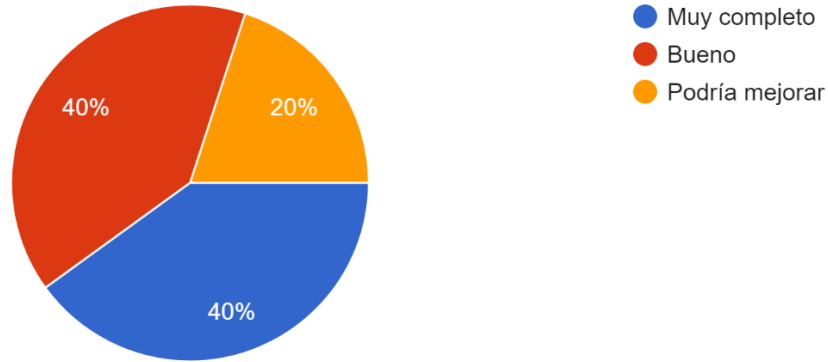


Fuente de elaboración propia.

¿Las instrucciones dentro de la plataforma están siendo claras?

SI, en la mayoría de los reportes por parte de los usuarios, fueron claras las instrucciones y la forma de subir sus aportes, esto se logró evidencia con una encuesta:

Manejo de la información
5 respuestas



Fuente de elaboración propia.

¿Fue necesario realizar ajustes a la planificación que se le hizo?

Si, dado la dificultad de los usuarios para entregar sus tareas fue necesario hacer un ajuste al cronograma que estaba proyectado en terminas el 30 de abril, ampliando la recepción de las entregas al 15 de mayo.

PRODUCTO

En la evaluación del producto del proyecto era necesario tener en cuenta los resultados sobre el aprendizaje, el cambio en la conducta de los usuarios, las entregas que ellos realizaron junto con todas las opiniones de parte de ellos, esto para poder evidencia las influencia y el resultado de la capacitación asincrónica del proyecto, es decir si es posible capacitar a los usuarios con videos y guías para sus procesos de selección, para esto se realizó todo un análisis de las métricas e

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

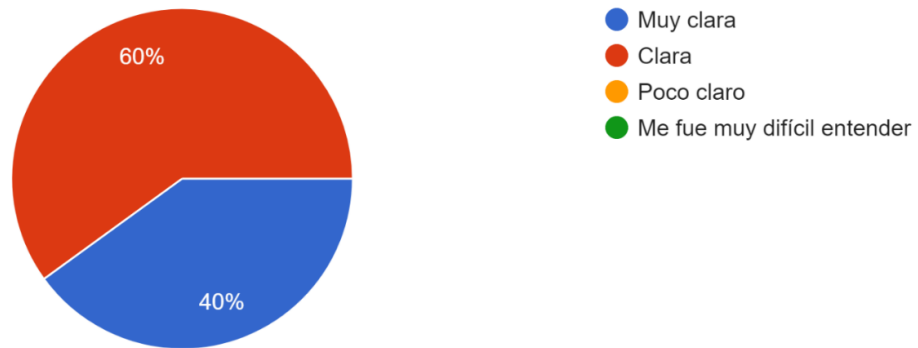
instrumentos que se había seleccionado en las fases anteriores, todo para poder realizar un análisis profundo del proyecto, la plataforma, la estrategia, la población y los productos.

La ejecución del proyecto permitió a la organización tener descubrimientos (insights) dado que para la organización fue un MVP (micro experimentación) permitió que en general la operación de la plataforma estuviera disponible para los usuarios 24/7 y esto les permitió desarrollar sus entregas en diferentes momentos de la semana, operativamente fue un éxito y el servicio estuvo disponible y no presento errores en ningún momento de los 70 días en los que se realizó el ejercicio.

Con respecto a la experiencia de usuario fue ideal dado que los usuarios así lo opinaron en la encuestas final

Que tan clara fue la información?

5 respuestas

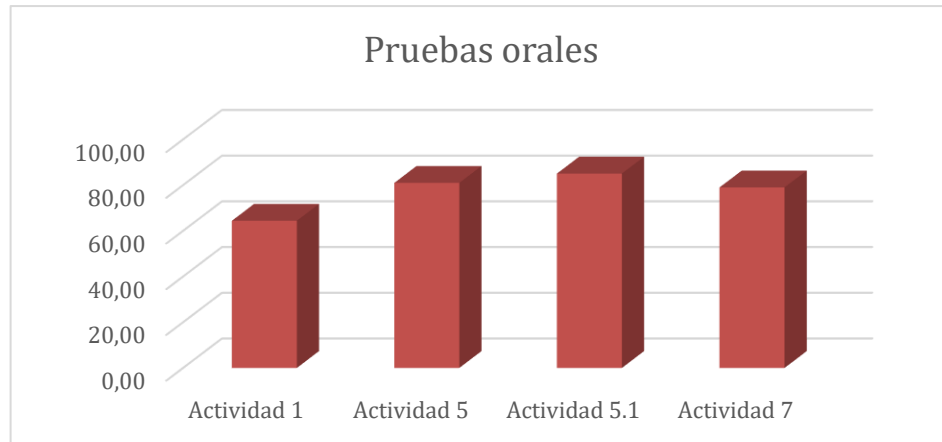


Fuente de elaboración propia.

Todos estos hallazgos nos llevan a las preguntas de evaluación:

¿Los usuarios comprenden los elementos evaluativos del proceso de selección?

Si, sobre la muestra fue claro que desde el componente cuantitativo como lo fueron las pruebas escritas las calificaciones demostraron un crecimiento en dicha calificación, desde la evaluación cualitativa se observó un cambio en las pruebas orales de los usuarios, que a medida que avanzaban en sus entregas.



Fuente de elaboración propia.

su discurso va creciendo en su articulación, esto fue posible gracias a las pruebas orales que se establecieron dentro de la escuela virtual donde los usuarios grababan sus respuestas y las subían a la plataforma.



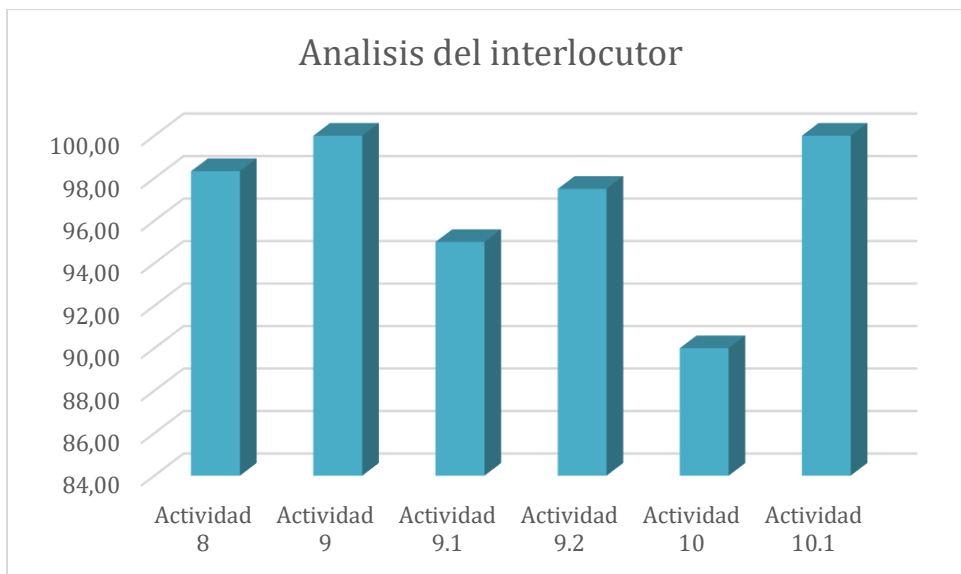
Fuente de elaboración propia.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

En el discurso y la articulación se evidenciaba un claro avance en la calidad y especificidad, lo que le permite ser la evidencia para determinar que los usuarios comprendieron el proceso de selección después de tomar la capacitación.

¿Los usuarios comprenden mejor a los diferentes agentes evaluadores en el proceso de selección?

Si, esto se evidencia en la prueba escrita específica que se desarrolló en las actividades 8 a la 10 donde se evidencia que todos los resultados se encuentran por encima del 90%



Fuente de elaboración propia.

¿La estrategia mediada por TIC realmente tuvo un impacto en la capacitación de los usuarios?

Si, esto está validado por el resultado que se obtuvo en las diferentes actividades con un promedio de 91% de los criterios de evaluación alcanzados, esto abre un nuevo hito en la organización, que permite trabajar en el perfeccionamiento de esta herramienta para así lograr el objetivo organizacional de ser más efectivos en los procesos con candidatos más capacitados.

¿Cuáles son los ajustes que se deben hacer al proyecto para mejorar su efectividad y calidad?

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Dadas las características del proceso asincrónico, la inscripción a esta escuela virtual debe estar en el mismo umbral temporal de una oferta laboral a la que el candidato se va a presentar, esto se descubrió porque uno de los usuarios que no había realizado ninguna de las actividades en menos de 3 días avanzó más del 80% de las actividades y esto fue porque se le había citado a una oferta laboral en 4 días, se identificó que si se inscribe a los usuarios en estos momentos su efectividad va a ser más alta.

Análisis cuantitativos

Con respecto a los resultados cuantitativos la herramienta de Google classroom permite crear rubricas de evaluación que le asigna un valor numérico al cumplimiento total o parcial de la rúbrica de evaluación de pruebas orales y escritas, también se realizaron test de conocimientos con criterios y opciones de respuesta predeterminados. Que permitieron llegar a los siguientes resultados.

Con respecto a la participación



Fuente de elaboración propia.

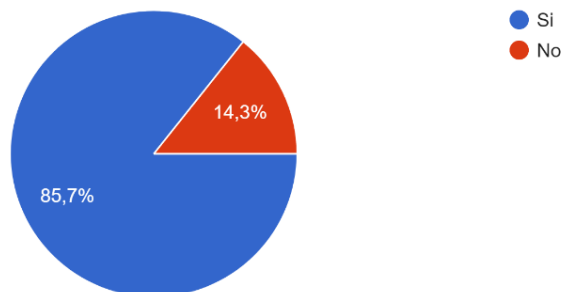
La participación fue de 4.5 usuarios por actividad, teniendo en cuenta que de los 37 usuarios iniciales solo 14 iniciaron las actividades, esto se debe a que la gran mayoría de los usuarios que

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

se registraron en la escuela virtual se encontraban trabajando en el momento de iniciar las actividades del proyecto.

¿Estas buscando empleo actualmente?

70 respuestas

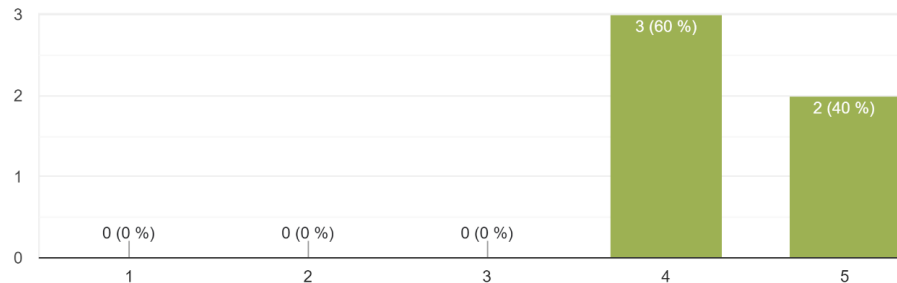


Fuente de elaboración propia.

Según los resultados de la encuestas de satisfacción por parte del usuario finalizado el ejercicio, mostraron resultados positivos frente su experiencia en la escuela virtual

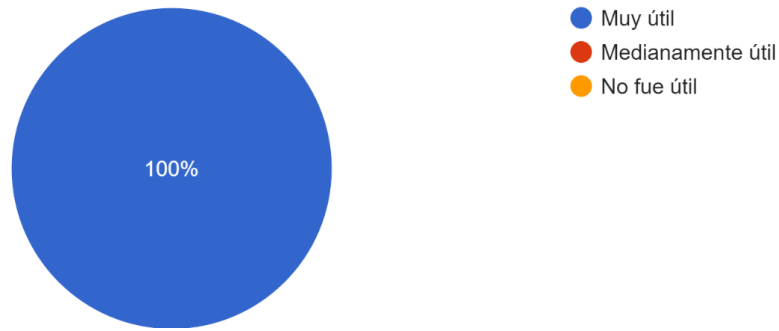
¿Qué calificación le darías a tu experiencia?

5 respuestas



Fuente de elaboración propia.

Relevancia de la información
5 respuestas

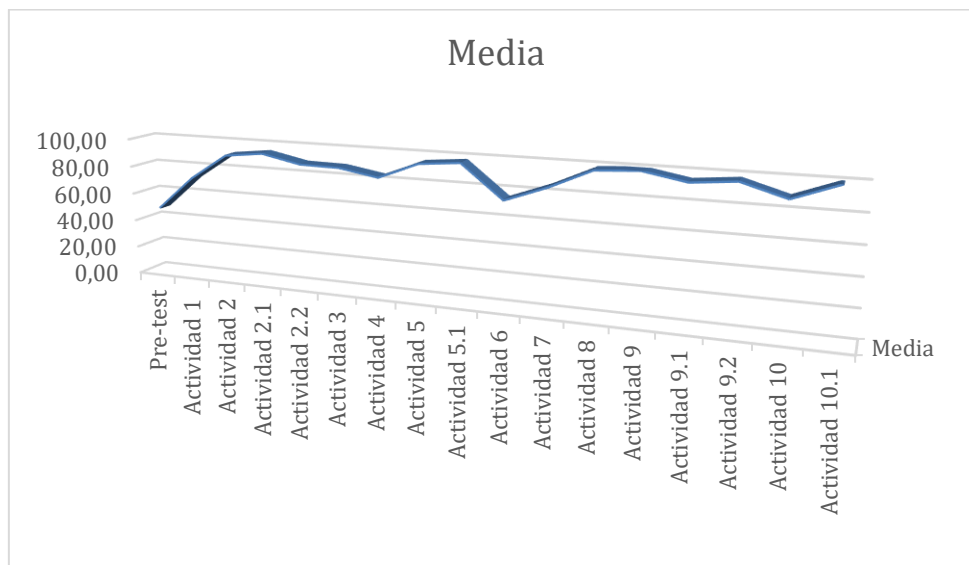


Fuente de elaboración propia.

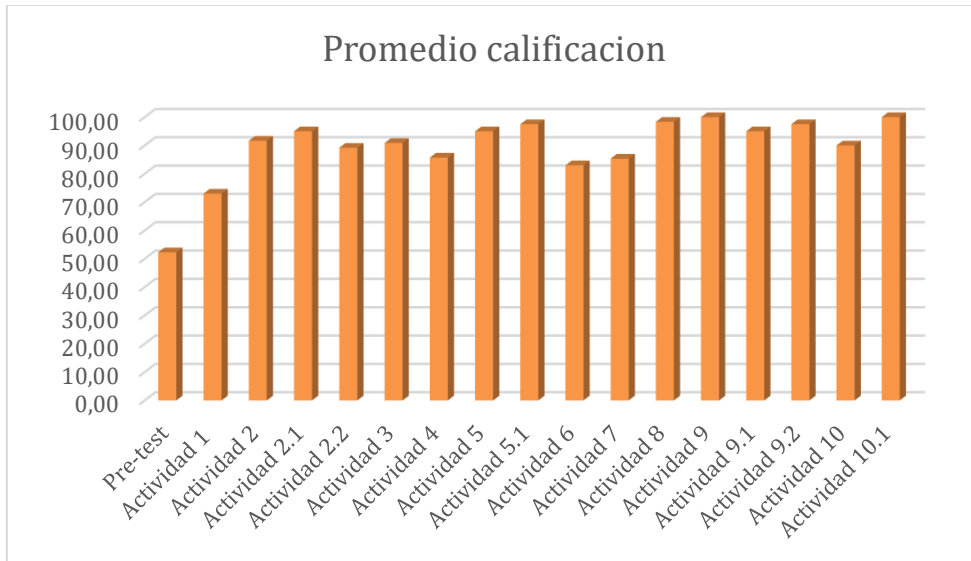
La experiencia de los usuarios en su participación en el área fue positiva desde la encuesta y los reportes verbales de los usuarios en los seguimientos

Con respecto al aprendizaje

Las conclusiones son muy positivas ya que los usuarios lograron un porcentaje promedio fue del 91,69%



lo cual muestra que las entregas por parte de los usuarios cumplieron con las rubricas de evaluación y son evidencias claras del avance en el aprendizaje, teniendo en cuenta la calificación que tuvieron en el pretest.



Fuente de elaboración propia.

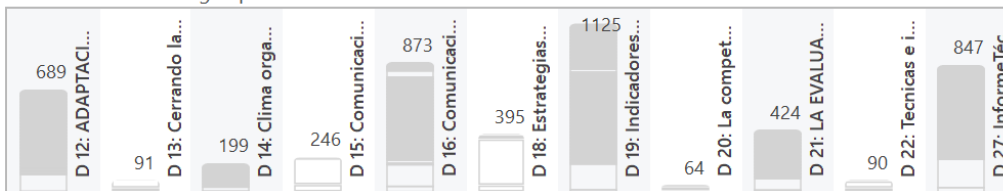
Análisis cualitativo

Teniendo en cuenta que muchas de las entregas requerían de un análisis puesto que la valoración no era necesariamente cuantificables, gracias a la herramienta de rubricas que provee classroom de Google se logró establecer dichas cuantificaciones, sin embargo para el análisis cualitativo se utilizó la herramienta de Atlas.ti que permitió no solo hacer un análisis de las entregas, también se realizó un análisis documental, en conjunto con los diferentes análisis de las evidencia dentro del progreso y desarrollo del proyecto, para que existiera un análisis objetivo se utilizó la inteligencia artificial de la herramienta que permitió corroborar los cogidos y memos centrales del proyecto y con base en el enraizamiento validar el enfoque y estrategia del proyecto, permitiendo que el proyecto tenga una validez interna.

Nombre	Enraizamien... ▼	Densidad	Grupos
▷ ◊ Sentimiento		1636	0
▷ ◊ Comunicación asertiva		410	0 [Al codes]
▷ ◊ Recursos humanos		366	0 [Al codes]
▷ ◊ Instrumentos de medici...		349	0 [Al codes]
▷ ◊ Expresión facial		343	0 [Al codes]
▷ ◊ Evaluación de competen...		214	0 [Al codes]
▷ ◊ Educación		204	0 [Al codes]
◊ Asertividad		72	0
◊ Entrevista		62	0
▷ ◊ Psicología		60	0 [Al codes]
◊ Evaluacion de perfiles		50	0
◊ Proceso de selección		46	0
◊ Competencias laborales		40	0

Diagrama

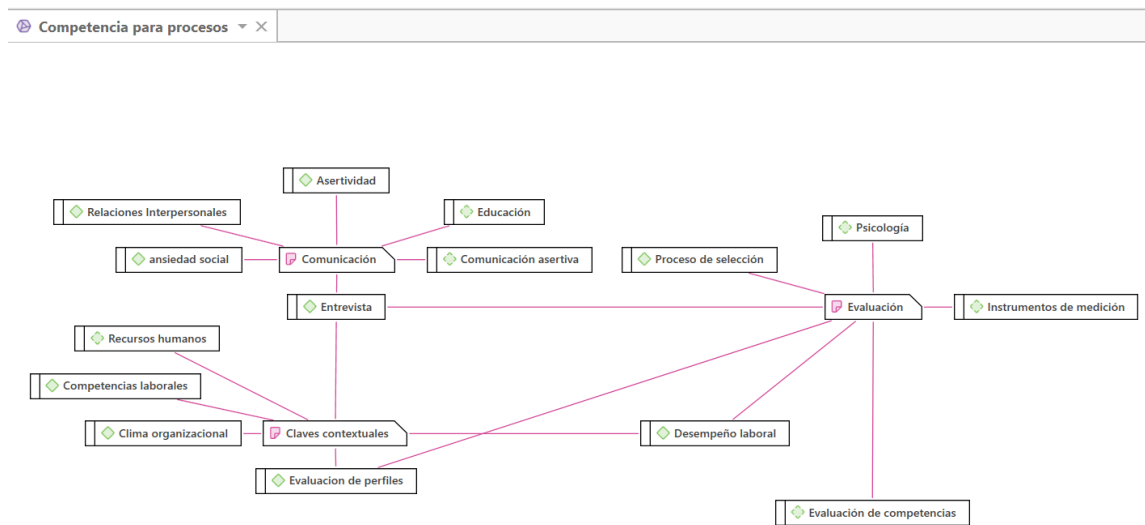
Distribución de códigos por documentos



Fuente de elaboración propia.

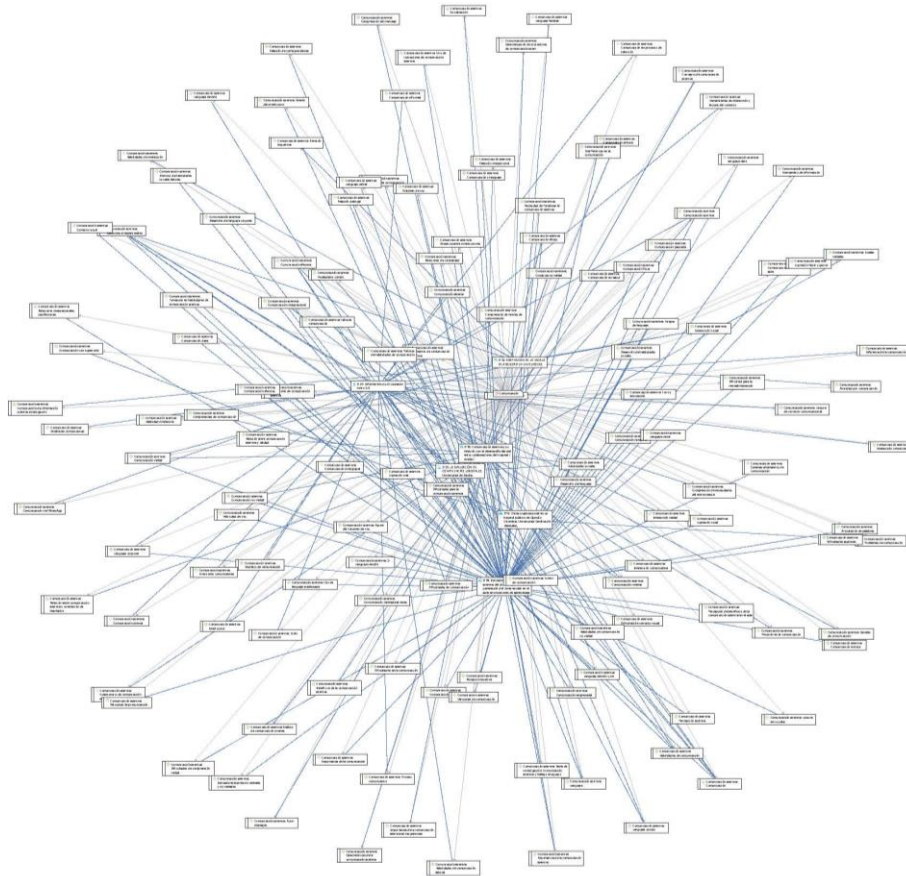
Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

No solo la generación de códigos por parte de la inteligencia artificial permitió validar la estrategia, sino también las dos redes de análisis entre los códigos y los memos, la primera red de 18 relaciones, en esta red se identifica una relación directa entre la explicación del proyecto educativo, el problema educativo y las diferentes situaciones que le ocurren a los usuarios en medio del proceso selección, la relación logra mostrar una conexión entre los diferentes elementos que están presentes en la evaluación y la ejecución de los usuarios esto valida la necesidad educativa y la relevancia que tiene el proyecto en la resolución de la problemática.



Fuente de elaboración propia.

También la red más grande que se encontró con 141 relaciones entre el análisis documental, las entregas y demás documentos del proyecto.



Fuente de elaboración propia. Véase en el [link](#)

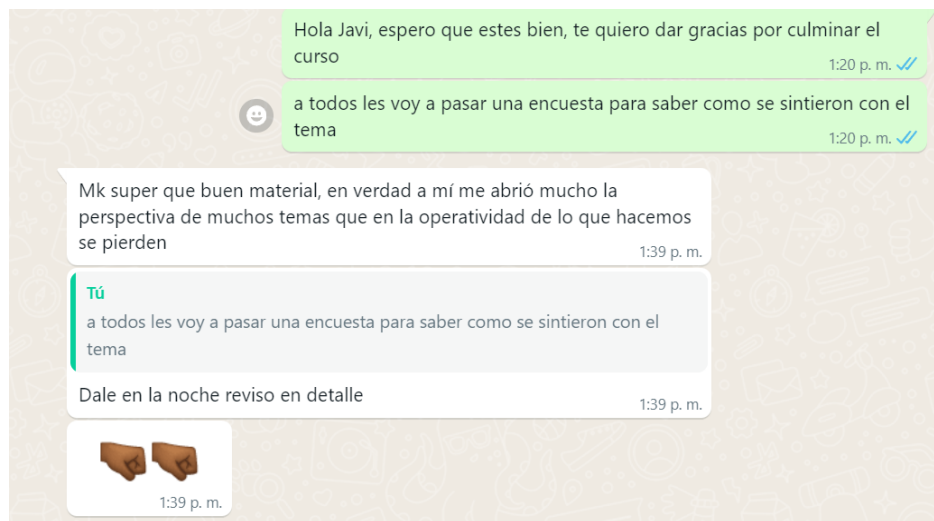
De forma gráfica se logra concebir la relación que existe entre los diferentes elementos, entregables, documentos, marco teórico, códigos y memos, esto con 2 ejes más fuertes el primero es la comunicación asertiva esto permite tener más evidencias de la necesidad de capacitación y la relevancia que tiene dentro de la problemática, el segundo eje está relacionado con la investigación de (Cortez Pozo, 2018) quien buscaba encontrar la relación entre la comunicación asertiva y el impacto que esto tenía en clima organizacional y el aprendizaje, dado que estos son elementos clave para el desarrollo de un colaborador en su trabajo, este elemento ya validado y

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

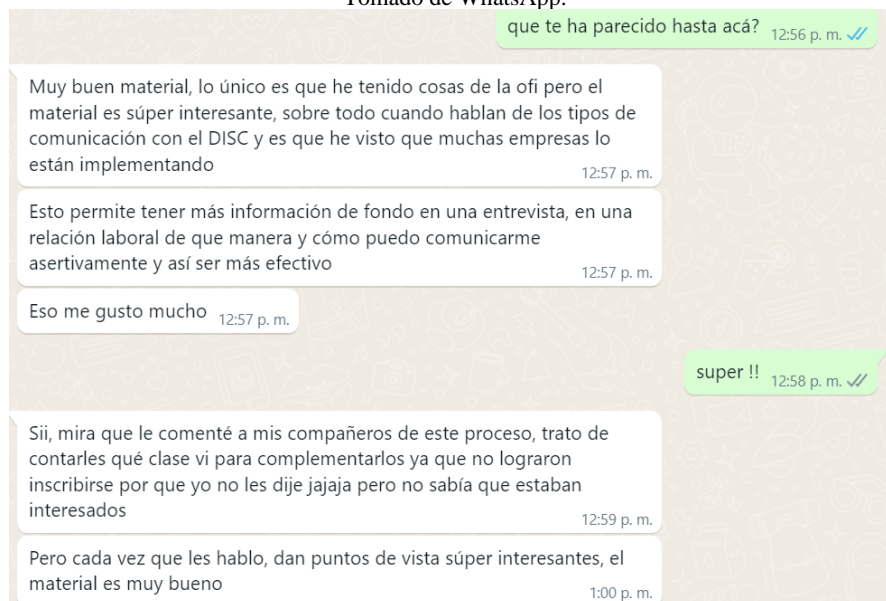
evidencia por (Candoli, 1997) quien demostró como la comunicación era clave para el acople y éxito laboral de un colaborador.

Resultados tangibles del proyecto

Otros de los grandes resultados del proyecto fue el reporte por parte de los usuarios, expresando un mejor manejo de los procesos de selección y mayor comodidad a la hora de tomar decisiones y desenvolverse dentro del proceso de selección.



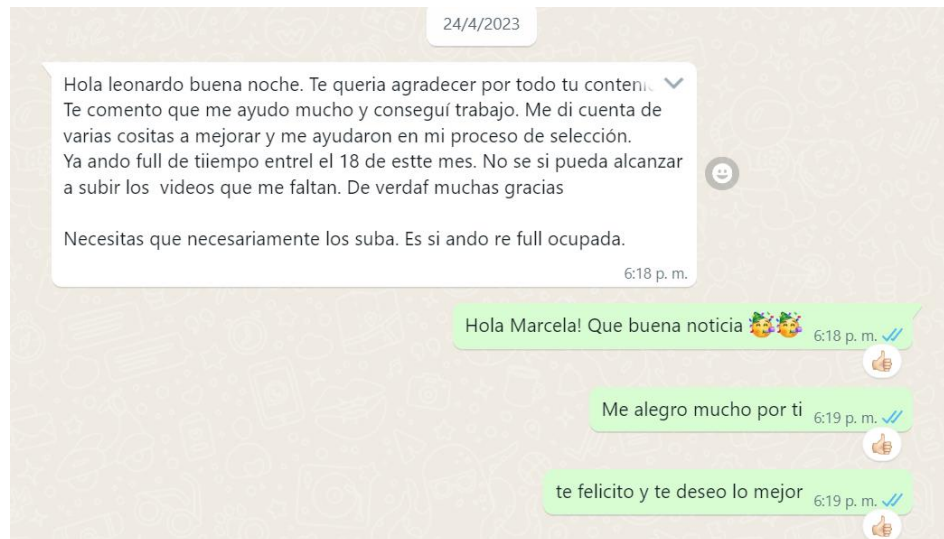
Tomado de WhatsApp.



Tomado de WhatsApp.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Las contrataciones fueron otras de las grandes sorpresas del proceso, que le dan sentido a todo el trabajo que se ha desarrollado, es el objetivo superior que se tiene como compañía y en la labor que el capacitador tiene con las personas que está entrenando, en este caso de forma asincrónica.



Tomado de WhatsApp.

Desarrollo de programa piloto en la Agencia distrital para la educación superior ATENEA

Dentro del proceso de relacionamiento del proyecto, se sostuvo una reunión con la Agencia ATENEA, que mostro una necesidad en esta área para los estudiantes, por lo cual se desarrollo un proyecto piloto para 86 estudiantes recién graduados o próximos a graduarse de la educación superior, esto permitió se beneficiaran de la escuela virtual que ya se había creado dándoles una herramienta mas para ser exitoso en los procesos de selección a los que se van a enfrentar. En los anexos se puede encontrar la carta de agradecimiento por parte de la agencia.

7 Conclusiones del proyecto

El desarrollo de este proyecto, le permitió a la organización tener una perspectiva interesante de los posibles desarrollos de ambientes digitales de aprendizaje asincrónico, dado que la compañía no había desarrollado ambientes digitales de aprendizaje 100% asincrónicos, esto creó un hito que permitirá implementar proyectos de entrenamiento que sean escalables y reduzcan el costo operativo de dicha actividad, por otra parte el proyecto permitió encontrar necesidades de capacitación relacionadas con el desarrollo de la marca profesional digital, que es una de las necesidades de los próximos años en los profesionales.

Teniendo en cuenta que el objetivo general del proyecto era: *“Aumentar la capacitación en los procesos evaluativos en la selección laboral, por parte de los usuarios de Aleia”* desde el ejercicio que se desarrolló consideramos que se avanzó en encontrar la estrategia educativa para lograr este objetivo, dado que como se explicó dentro del marco teórico y la descripción del problema, las preferencias e intereses de las compañías y los evaluadores cambian constantemente, esto dificulta la tarea de entrenamiento de los usuarios para dichos procesos, sin embargo desde la perspectiva de la evaluación se evidencia unos resultados prometedores que hacen parte de los primeros pasos para desarrollar una ambiente de aprendizaje virtual 100% asincrónico, que permita beneficiar a todos los usuarios, para que lograr un mejor desempeño dentro de los procesos de selección.

Conclusiones frente al objetivo específico Comprender las fases del proceso evaluativo.

1. Se identifica la eficacia del material de capacitación: los usuarios logran identificar y gestionar su entorno con el material y los restos que se plantearon dentro de la escuela virtual.

2. El usuario identifica las fases y la diferencia evaluativa: con esto se piensa trabajar en mejorar el indicador de contratación que tiene la compañía y muestra la validez y relevancia del proyecto.
3. La herramienta permite validar la necesidad de aplicar esto dentro del mapa de servicio de la compañía: los resultados permiten no solo validar el material, sino muestran la necesidad de capacitación sobre el proceso.
4. Se evidencia la importancia para el desempeño de los usuarios en el proceso de selección: No solo es una oportunidad para que los procesos entre las empresas y los candidatos sean mas claros, si no que se convierte en un proceso clave como servicio digital para diferentes compañías. Es decir, siendo un factor protector para todo lo que evidencia Aleman vilca et al., (2018) en su investigacion con respecto a la ansiedad.

Conclusiones frente al objetivo específico Identificar claves contextuales de interacción

1. Los usuarios logran identificar los conceptos base del estilo de comunicación: desde la identificación del estilo del interlocutor y su estilo de comunicación basado en el componente de la extensión y la formalidad, lo que le da herramientas necesarias para mejorar su interacción.
2. Los usuarios ajustan la extensión y formalidad de su discurso: en las diferentes entregas se evidencia como ajustan o desarrollan su discurso con base al contexto evaluativo planteado.
3. Identifican a los diferentes agentes dentro del proceso, como individuos y su roll en el proceso de selección: identificar que no solo existen las necesidades del cargo, si no que cada uno de los evaluadores tienen expectativas diferentes sobre el perfil y el servicio que los usuarios pueden prestar dentro de la organización. Como lo señala María, C (2009) quien muestra que esta competencia es clave para el análisis de las posibles relaciones laborales.

Conclusiones frente al objetivo específico Comprender los estilos de comunicación basado en teoría (DISC)

1. Los usuarios logran identificar los conceptos base del estilo de comunicación: con los conceptos de cuales son las variantes de la personalidad y cuales son los intereses de cada uno se permite realizar una conexión real, que permite generar la impresión correcta en la capacidad de relacionamiento laboral, como lo describió Lesmes Silva et al., (2019) quien muestra como el éxito de las personas esta asegurado gracias a su capacidad de relacionamiento.
2. Los usuarios ajustan la extensión y formalidad de su discurso: logran reconocer los momentos en los cuales su discurso es muy extenso o corto, logran realizar una modificación para ser asertivos y mantener la atención del interlocutor.
3. Identifican a los diferentes agentes dentro del proceso, como individuos y su roll en el proceso de selección: identifican el nivel del procesos de selección y el tipo de evaluador, lo que les permite identificar y clasificar la informacion que entregan, esto para poder ser asertivos al contexto y la necesidad.

Con respecto a la pregunta de evaluación: ¿Cómo la capacitación en la comprensión en procesos evaluativos de selección incide en la comprensión del proceso de selección por parte de los usuarios de Aleia?

Desde la evaluación que se realizó del proyecto se lograron realizar mediciones que fueron pertinentes para la adecuada evaluación y análisis de la problemática y la evolución de estas a medida que se profundizaban en los materiales de capacitación y los retos que se les planteaban a los estudiantes.

Proyecto para el desarrollo competencia del proceso de selección laboral

Los entregables de los usuarios dentro del proyecto se escogieron estratégicamente como instrumentos que logro evidenciar el avance en el aprendizaje, esto a su vez permitió obtener los elementos necesarios para una buena evaluación, con los criterios de la metodología CIPP, lo que nos lleva a los dos tipos de análisis.

Oportunidades de mejora y ajustes para las siguientes oportunidades.

Dentro de las diferentes situaciones que se presentaron en el diseño, implementación, ejecución y cierre del proyecto, se presentaron puntos que son necesarios corregir y repetir en la próxima ejecución:

Corregir:

1. Realizar seguimiento vía WhatsApp, al tener baja participación en los primeros 10 días por parte de los usuarios, fue necesario verificar con ellos vía WhatsApp, la situación y buscar dar si fuera necesario.
2. Los tiempos de respuesta para la retroalimentación de las entregas, originalmente estaban pensados en realizar dichas retroalimentaciones cada 10 días, sin embargo, dentro de la ejecución, entre más rápida fuera la respuesta y la contextualización del siguiente reto, se presentaba un aumento en el interés del usuario por el proceso.
3. Dadas las características asincrónicas del proyecto, NO recibir personas que se encuentran actualmente trabajando, ya que esto fue lo que más afecto la participación dentro de la escuela virtual, muchas de la respuesta por parte de los usuarios fue que por compromisos laborales no les era posible responder al proceso.
4. Reducir el tiempo en el registro a la escuela virtual, desde el registro por parte de las personas fuer necesario esperar 5 días para captar la mayor cantidad de interesados de las

convocatorias, este tiempo de espera por parte de los que ya se inscribieron, hizo que perdieran interés.

Repetir:

1. Las retroalimentaciones con ejemplos de la vida real y situaciones que se podrían presentar en el futuro, los candidatos expresaron satisfacción al trabajar bajo este tipo de ejemplos
2. Utilizar diferentes ejemplos con interlocutores famosos que permitan identificar rasgos claros de los estilos de comunicación
3. Los materiales utilizados en el proceso de capacitación fueron adecuados, claros y bien recibidos por parte de los usuarios que así lo expresaron en los seguimientos y en la encuesta de satisfacción.

La capacitación para los procesos de selección, es necesaria y permite dar herramientas a los usuarios en todos sus procesos evaluativos, la estrategia planteada en el proyecto permitió el aprendizaje de los usuarios y su crecimiento dentro del proceso selección, los materiales, ejemplos y situaciones planteadas permitieron lograr el objetivo planteado con respecto al aprendizaje, es necesario realizar las correcciones ya descritas, para asegurar un porcentaje más alto de participación, que lleve a una muestra estadísticamente significativa que permita darle validez externa al proyecto y la estrategia.

8 Referencias

- Agudelo, L., Echeverry, R., Echeverry, M., Beltran, C., & Moreno, A. (2017). Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia. Universidad Católica de Manizales,
- Aleman vilca, j. j., & henriquez lozano, e. m. (2018). adaptación de la escala de ansiedad en entrevistas. universidad femenina del sagrado corazón.
- Bergmann, J. & Sams, A. Flip your Classroom: Reach Every Student in Every Class Everyday. Washington D.C., International Society for Technology in Education, 2012.
- Candoli, I. C. (1997). Superintendent performance evaluation: Current practice and directions for improvement. . Boston: Kluwer.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Mexico: McGraw-Hill.
- Cortez Pozo, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. Universidad Andina Simon Bolivar .
- Franklin, R., & Morán, Y. (2021). Comunicación Asertiva Institucional para mejorar el trabajo en equipo. escuela de posgrado programa académico de maestría en administración de la educación.
- Gannon-Leary, P., & Fontainha, E. (2008). Communities of practice and virtual learning communities: Benefits, barriers and success factors. eLearning Papers, 1-14.
- Gil Flores, J. (2007). LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES. Universidad de Sevilla.
- Harrison, A. S. (1993). An evaluation model for middle school counseling and guidance. Old Dominion University.

- Heick, T. (2021, Abril 5). What is an asynchronous learning community? Teachthought
<https://www.teachthought.com/learning/what-is-an-asynchronous-learning-community>
- Lesmes Silva, A. K., Barrientos-Monsalve, E. J., & Cordero Díaz, M. (2019). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? revista de investigación, administración e ingeniería.
- María, C. (2009). LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. Comunicación Cultura y Política Revista de ciencias sociales.
- Marston, W. M. (2013). Emotions of normal people. Routledge.
- Myers, I. B. (1962). The Myers-Briggs Type Indicator: Manual .
- Nussbaum, M., Barahona, C., Rodriguez, F. Guentulle, V., Lopez, F., Vazquez-Uscanga, E., & Cabezas, V.(2021). Taking critical thinking, creativity and grit online. Educational Technology Research and Development,
- Sadeghi, R.; Sedaghat, M. M.; & Ahmadi, F. S. Comparison of the effect of lecture and blended teaching methods on students' learning and satisfaction. J. Adv. Med. Educ. Prof., 2(4):146-50, 2014
- Sanders, J. R. (1994). The program evaluation standarts. . California: SAGE Publications, Inc.
- Stufflebeam, D. L. (1995). Evaluation of superintendent performance: Toward a general model. In A. McConney (Eds), Toward a unified model of educational personnel evaluation. Kalamazoo: Western Michigan University Evaluation Center.
- Vela Ramírez, S., & Orbegoso Leiva, F. (2020). Comunicación asertiva y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del hospital I Juanjuí.
- Worthern , B. R., Sanders , J. R., & Fitzpatrick , J. (1997). Program evaluation - Alternative approaches and practical guidelines. New York: Longman, Inc.

Anexos

Revisión de iniciativas

Nombre:	PPA Thomas Internacional
Tipo de iniciativa:	Servicios profesionales para el crecimiento de herramientas RH
Problema abordado:	Análisis y descripción de fortalezas, debilidad y características del estilo de comunicación
Objetivo:	Diagnosticar y entrenar en proceso de comunicación basados en modelo Disc, con el instrumento PPA
Ejecutores:	Thomas International es una multinacional, con diferentes líneas de servicio, una de ellas basada en servicios profesionales en RH, tienes presencia en América y algunos países de Europa
Beneficiarios:	Profesionales, coordinadores y directores
Ubicación geográfica:	Principales plazas en Colombia, Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga
Tipo de ubicación:	Nacional
Periodo de ejecución:	Llevar dentro del mercado más de 35 años
Relación con el proyecto:	Su herramienta no es utilizada para procesos de evaluación, ni de entrevista, sin embargo, el proceso de evaluación
Descripción general:	Desarrollar habilidades para la lectura de contexto e interacción comunicacional de todos los integrantes de equipos laborales
Actividades:	Contextualización del modelo DISC, como funciona y como sus clasificaciones, aplicación de la prueba de personalidad PPA, evaluación de todos los miembros de la compañía, entrega de resultados y retroalimentación individual y grupal, con base en los resultados se determina una ruta de entrenamiento para poder conectar con otros estilos de comunicación, teniendo como base las fortalezas, oportunidades de mejora, enfoques y necesidades de cada estilo de comunicación.
Mediaciones TIC:	Evaluación, aplicación y entrega de resultados PPA vía virtual
Resultados:	Se habla de la cobertura general que han tenido alrededor de 1,5 millones de pruebas al año, no especifica los resultados específicamente.
Otra información relevante:	La compañía trabaja para la digitalización total del proceso, acelerado por la pandemia
Origen de la información:	https://www.thomas.co/assessments/DISC-test
Motor y Palabras claves utilizadas:	Disc Comunicación, DISC Assessment

Nombre:	LHH Virtual Leader Master Class Program:
Tipo de iniciativa:	Servicios profesionales de Outplacement
Problema abordado:	Apoyo en el proceso de transición laboral de gerente, directores y presidentes a nivel mundial
Objetivo:	Entrenar y dar acompañamiento a los profesionales en su proceso de transición laboral,
Ejecutores:	Profesionales con alta experiencia en procesos de selección y RH
Beneficiarios:	Profesionales, coordinadores y directores

Ubicación geográfica:	Bogotá y Medellín
Tipo de ubicación:	Nacional e internacional
Periodo de ejecución:	Llevar dentro del mercado más de 50 años
Relación con el proyecto:	Su estrategia está basada en el acompañamiento personalizado y el entrenamiento, están directamente relacionado, sin embargo, el tipo de servicio que prestan reduce su capacidad operativa-
Descripción general:	Son clases magistrales que suelen ser grupales, enfocadas en entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo y los procesos de selección
Actividades:	Una clase magistral que incluye diferentes elementos del proceso de abordaje en la búsqueda de empleo, incluyendo una contextualización DISC, sumado a esto, entrenamiento en resiliencia y estrategias en su proceso de búsqueda, también un acompañamiento por parte de un coach
Mediaciones TIC:	no aplica
Resultados:	Con más de 5 millones de personas atendidas a nivel mundial es uno de los programas más grandes a nivel mundial, demostrando un método para abordar los procesos y un resultado que le ha dado el reconocimiento y prestigio
Otra información relevante:	todo su proceso es tradicional, no tienen implementado algún proceso tecnológico que les permita un crecimiento en su capacidad operativa
Origen de la información:	https://lhh.com.vn/wp-content/uploads/2020/05/Virtual-Leader-Master-Class_Final-min.pdf
Motor y Palabras claves utilizadas:	Disc outplacement, Disc entrevistas

Nombre:	DISC Instrument Validation Study
Tipo de iniciativa:	Psicometría aplicada
Problema abordado:	Validación del instrumento IML DISC
Objetivo:	Desarrollar la en la validez, consistencia interna y externa,
Ejecutores:	Profesionales con alta experiencia en Psicometría
Beneficiarios:	PeopleKeys y el Institute for Motivational Living Inc
Ubicación geográfica:	USA
Tipo de ubicación:	internacional
Periodo de ejecución:	2015
Relación con el proyecto:	su validación permite otro acercamiento a la problemática y valida la hipótesis de los estilos de comunicación
Descripción general:	Se realizó una validación del instrumento bajo los rigores de la validación, consistencia interna y externa junto con los análisis estadísticos respectivos
Actividades:	desarrollo y aplicación a muestras que permitieron desarrollar dichos análisis
Mediaciones TIC:	no aplica
Resultados:	se logró identificar y validar dicho instrumento.

Otra información relevante:	
Origen de la información:	https://www.discvision.nl/wp-content/uploads/2017/02/IML_DISC_Validation_Study_201514616.pdf
Motor y Palabras claves utilizadas:	Disc validation

Revisión de tecnología educativa

Nombre:	Crystal Knows
Autor:	<i>Drew D'Agostino</i>
Ubicación:	https://www.crystalknows.com/
Propiedad intelectual:	Suscripción mensual o anual, propiedad intelectual del autor
Descripción general:	Es una herramienta tecnológica que realiza un análisis DISC de los perfiles de LinkedIn, esto a través de un algoritmo que analiza los contenidos escritos dentro del Perfil, mostrando una clasificación de 14 estilos de comunicación
Características técnicas:	Es una Extensión de Chrome que interactúa con LinkedIn y los emails, para desarrollar el estilo de comunicación, basado en el algoritmo

Grupo focal Clientes Seligo

Introducción

Con el objetivo de analizar el conocimiento y habilidades sobre el proceso de selección que tiene los clientes de Aleia, se realizarán una sesión de focus group.

Se pretende conocer de primera mano la opinión, sugerencias, expectativas, etc., de los clientes con respecto a su rendimiento en los procesos de selección.

Con el análisis de esta información, junto con otras actividades, se plantearán un proyecto educativo (MVP) mediado por tecnologías de la información.

Fechas

Los focus group se compondrán de una sesión de trabajo de 1 hora, realizado el día 7 de marzo de 2022.

Facilitadores

Un experto será el encargado de dirigir las sesiones por parte de Leonardo Modera: un facilitador especialista en Outplacement y transiciones laborales:

El facilitador será el encargado de tomar el pulso a la sesión realizar las preguntas y enfocar las discusiones.

Participantes

La participación constará de 3 personas seleccionadas por el facilitador como clientes significativos del servicio.

Infraestructura

Para la realización de las sesiones, se realizó a través de la herramienta de meet de Google, que permitió desarrollar una video llamada donde se realizado todo el procedimiento.

Guion

El esquema del guion será:

1. Introducción del facilitador
2. Introducción de la tematica
3. Objetivo de la sesión
4. La dinámica
5. Aclaraciones
6. Las cuestiones
7. Preguntas
8. Ronda de argumentaciones
9. Debate
10. Sensaciones finales
11. Cierre

Preguntas

1. ¿Cuáles son las dificultades que tienes en los procesos de selección que se presentan?
2. ¿Por qué los candidatos, tienen ansiedad ante los procesos selección?
3. ¿Qué tanto conocimiento tienes sobre los componentes evaluativos del proceso de selección?
4. ¿En qué te gustaría que te entrenaran para los procesos de selección?

Resultados

Los participantes dieron opiniones y argumentaron entre ellos diferentes respuestas a las preguntas, se pretendió generar un resumen de a los diferente comentarios y argumentación de los participantes:

1. ¿Cuáles son las dificultades que tienes en los procesos de selección que se presentan?
La empresa no es clara del todo, sobre el perfil que están buscando exactamente, no logro conectar con algunos entrevistadores y las pruebas que usan no son claras en la forma o procesos que tienen.
2. ¿Por qué los candidatos, tienen ansiedad ante los procesos selección?
Me siento muy prevenido, porque no se que es lo que van a hacer en cada parte del proceso, no queda claro como evalúan y he tenido malas experiencias con entrevistadores y no me siento como del todo.
3. ¿Qué tanto conocimiento tienes sobre los componentes evaluativos del proceso de selección?
Muy poco, para mí ha sido difícil entender del todo que quieren las empresas y los jefes directos, parece que fuera alguien talentoso, pero algunas preguntas no son claras, o las entrevistas duran 20 minutos, con respecto a las pruebas, no queda claro como eso esta relacionado con el cargo que se piensa ocupar.
4. ¿En qué te gustaría que te entrenaran para los procesos de selección?
en procesos de entrevista, como saber de que se tratan las pruebas y los diferentes momentos donde soy evaluado, entender a los entrevistadores y comunicar de la mejor forma mi perfil.

Grupo focal Equipo interno

Introducción

Con el objetivo de analizar el conocimiento y habilidades sobre el proceso de selección que tiene la los clientes de Aleia, se realizarán una sesiones de focus group.

Se pretende conocer de primera mano la opinión, sugerencias, expectativas, etc., de los colaboradores con respecto al rendimiento de los clientes en los procesos de selección.

Con el análisis de esta información, junto con otras actividades, se plantearán un proyecto educativo (MVP) mediado por tecnologías de la información.

Fechas

Los focus group se compondrán de una sesión de trabajo de 1 hora, realizado el día 28 de febrero de 2022.

Facilitadores

Un experto será el encargado de dirigir las sesiones por parte de Leonardo Modera: un facilitador especialista en Outplacement y transiciones laborales:

El facilitador será el encargado de tomar el pulso a la sesión realizar las preguntas y enfocar las discusiones.

Participantes

La participación constará de 3 personas seleccionadas por el facilitador como colaboradores significativos del servicio.

Infraestructura

Para la realización de las sesiones, se realizó a través de la herramienta de meet de Google, que permitió desarrollar una video llamada donde se realizado todo el procedimiento.

Guion

El esquema del guion será:

12. Introducción del facilitador
13. Introducción de la tematica
14. Objetivo de la sesión
15. La dinámica
16. Aclaraciones
17. Las cuestiones:
18. Preguntas
19. Ronda de argumentaciones
20. Debate
21. Sensaciones finales
22. Cierre

Preguntas

5. ¿Cuáles son las dificultades que tienen los clientes de Seligo en los procesos de selección que se presentan?
6. ¿Por qué los clientes de Aleia, tienen ansiedad ante los procesos selección?
7. ¿Qué tanto conocimiento tiene los clientes sobre los componentes evaluativos del proceso de selección?
8. ¿en qué entrenarías a los clientes de Seligo para los procesos de selección?

Resultados

Los participantes dieron opiniones y argumentaron entre ellos diferentes respuestas a las preguntas, se pretendió generar un resumen de a los diferente comentarios y argumentación de los participantes:

1. ¿Cuáles son las dificultades que tienen los clientes de Seligo en los procesos de selección que se presentan?
Tienen dificultades para entender el proceso de selección, desde el tipo de evaluación sea entrevistas, pruebas técnicas o video entrevistas, porque no saben específicamente de que hablar o como interactuar, en muchos de los casos desconocen las pruebas o las preguntas de la entrevista.
2. ¿Por qué los clientes de Aleia, tienen ansiedad ante los procesos selección?
Porque no realizan una investigación profunda sobre la empresa, el cargo y el entrevistador y no logran entender del todo de que se trata el proceso y malas experiencias pasadas que los hacen estar prevenidos.
3. ¿Qué tanto conocimiento tiene los clientes sobre los componentes evaluativos del proceso de selección?
Muy poco, no logran reconocer ningún tipo de evaluación, o cual es la orientación que tienen las preguntas, en los procesos intentan dar su mejor esfuerzo, pero no es fácil para ellos identificar si su ejecución fue buena o mala.
4. ¿En qué entrenarías a los clientes de Seligo para los procesos de selección?
los entrenaría en que puedan comprender las fases del proceso de selección, los evaluadores y los instrumentos de evaluación.

Carta de agradecimiento por parte de la Agencias Atenea



Bogotá D.C, 9 de enero de 2023

Señor,
Leonardo Modera
betterchoicecolombia@gmail.com
Better Choice

RADICACIÓN CORRESPONDENCIA DE SALIDA No.

No. Radicación S-2023-386673

Fecha 29-12-2023

Asunto: Agradecimiento curso virtual


Cordial saludo.

Desde la Dirección de Relaciones con los Sectores de Educación Superior y Educación para el Trabajo de la Secretaría de Educación del Distrito, queremos agradecerles por facilitar **la activación del curso virtual de preparación para el mundo laboral**, un intercambio de experiencias y conocimiento que sin duda motivó y fortaleció las trayectorias de vida de las personas jóvenes más pilas de Bogotá.

Gracias a este espacio, las y los integrantes de las estrategias de acceso y permanencia a la Educación Superior del Distrito contaron con un curso que fortaleció su preparación para el mundo laboral y les facilitó el cumplimiento de sus horas de pasantía social.

Resaltamos la importancia de estas actividades de Parche U, la red de beneficiarios que hemos venido construyendo y proyectando, esperando que, con el apoyo de más aliados como ustedes, podamos generar un impacto positivo en las y los jóvenes pertenecientes a los programas de acceso y permanencia a la educación posmedia del Distrito.

Atentamente



NELSON DANIEL ALVAREZ OSPINA
Director de Relaciones con los Sectores de
Educación Superior y Educación para el
Trabajo.

Elaboro: Christian Ricardo Buitrago García
Reviso: Katherine Jiseth Rodríguez Pinto



Av. Eldorado No. 66 – 63
PBX: 324 10 00 Fax: 315 34 48
Código postal: 111321
www.educacionbogota.edu.co
Información: Línea 195

