



PROPUESTA TÉCNICA

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS

CONCURSO ABIERTO DE MÉRITOS

No. 008-2015

Atendiendo las disposiciones normativas aplicables, el periodo del nombramiento del director actual de CORPOCALDAS culmina próximamente, por tal motivo, se hace necesario adelantar los trámites y diligencias conducentes a la elección de un nuevo director de la entidad.

Acorde a la normatividad aplicable al proceso, el Consejo Directivo de la entidad es el órgano competente para elegir libremente al Director de la entidad, sin que exista reglamentación específica sobre el procedimiento a seguir. No obstante, en atención a los principios que orientan la actividad de las entidades estatales, especialmente lo de objetividad y transparencia, el Consejo Directivo consideró pertinente vincular contractualmente a un externo que preste sus servicios de asesoría y apoyo a las labores de selección de candidatos que se presenten para el cargo.

A través del acuerdo No. 013 de 2015, el Consejo Directivo ordenó que para el proceso de selección al cargo de Director General Código 0015 – Grado 23 de la Corporación Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS, se deberá contratar una empresa experta en selección de personal, quien se ocupará de escoger y presentar, ante el Consejo Directivo, una lista de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) candidatos luego de surtido el proceso de selección entre los aspirantes que se postulen a ocupar el cargo.

A continuación Grandes Líderes presenta su propuesta para desarrollar el objeto del contrato, aplicando metodologías de evaluación que aseguren el éxito del proceso de selección.

OBJETIVO GENERAL

Prestar el Servicio de consultoría para la convocatoria, recepción, evaluación y selección de las hojas de vida que serán presentadas al Consejo Directivo para la designación del nuevo Director (a) de la Corporación Autónoma Regional de Caldas – CORPOCALDAS.



OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar y pagar la publicación de un aviso de convocatoria en un medio impreso de amplia circulación en el departamento de Caldas conforme a los lineamientos establecidos por la corporación.
- Recepción de hojas de vida de los aspirantes interesados, vía online a través de un correo institucional dispuesto por Grandes Líderes.
- Revisión, análisis y preselección de las hojas de vida y soportes documentales frente al perfil y requisitos definidos para el cargo Director General Código 0015 – Grado 23 de Corpocaldas.
- Pre entrevistar vía Skype a los aspirantes que cumplan con los requisitos básicos con el fin de verificar y profundizar en el cumplimiento de los mismos y evaluar los aspectos definidos como fundamentales dentro del proceso de selección.
- Preseleccionar un grupo de aspirantes definidos como “candidatos potenciales” a ocupar el cargo, que cumplan con los requisitos básicos y criterios establecidos en la pre entrevista.
- Evaluar por competencias al grupo de “candidatos potenciales”, para determinar su nivel de compatibilidad y ajuste frente al cargo en concurso.
- Efectuar la consulta de antecedentes.
- Grandes Líderes presentará y socializará al Consejo Directivo de Corpocaldas, un informe ejecutivo de acuerdo a los lineamientos establecidos.

METODOLOGÍA DEL PROCESO

1. CONTEXTUALIZACIÓN

Previo al inicio y desarrollo del proceso de consultoría es importante alinear con la Corporación Autónoma Regional de Caldas – CORPOCALDAS el perfil; partiendo de una comprensión de los aspectos críticos de alto impacto estratégico, tanto del cargo a seleccionar como el lineamiento estratégico de la Corporación, comprendiendo su evolución histórica, aspectos relevantes de su cultura organizacional, misión, visión, principios y valores, entre otros.



En cuanto al cargo es importante obtener información suficiente sobre el cargo a seleccionar: Ubicación estructural y funcional, relaciones con el entorno micro y macro, principales retos y factores claves de éxito, entre otros aspectos.

2. FASES DEL PROCESO

Grandes Líderes efectuará el proceso de selección mediante las siguientes fases:

FASE I – CONVOCATORIA

Grandes Líderes publicará un aviso de convocatoria en un medio impreso de amplia circulación en el departamento de Caldas conforme a los lineamientos establecidos por la Corporación.

Así mismo el proceso se apoyará en la publicación que efectuó la corporación a través de su página oficial.

FASE II – RECEPCIÓN Y REVISIÓN DE LAS HOJAS DE VIDA

Grandes Líderes recepcionará las hojas de vida de los aspirantes interesados, vía online a través de un correo institucional dispuesto específicamente para el proceso, dentro del lapso de tiempo definido en el cronograma y previsto en el aviso de convocatoria.

Se efectuará un proceso revisión, análisis y preselección de las hojas de vida y soportes documentales frente al perfil y requisitos definidos para el cargo Director General Código 0015 – Grado 23 de Corpocaldas, con el fin de determinar los candidatos aptos para ser pre-entrevistados.

FASE III – PRE-ENTREVISTA VIA SKYPE

Con los aspirantes que cumplan con los requisitos básicos del perfil, se establecerá comunicación vía Skype con el fin de profundizar y evaluar la calidad de las experiencias laborales (desafíos a los que se ha visto enfrentada la persona, logros y reconocimientos obtenidos) alineadas con las prioridades y necesidades actuales del cargo que está concursando, las cuales deberán quedar establecidas al momento de recibir el perfil y realizar la reunión de Contexto.

El objetivo de esta etapa es preseleccionar al mejor grupo de aspirantes definidos como "candidatos potenciales" (*Máximo 20 candidatos*) a ocupar el cargo, que cumplan con los requisitos básicos y criterios establecidos en la pre entrevista.



FASE IV – EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Con los candidatos preseleccionados como “potenciales” se iniciará el diagnóstico en profundidad, el cual consiste en la aplicación de diferentes herramientas y ejercicios de evaluación, con el fin de conocer y analizar las competencias, rasgos comportamentales, intereses, aptitudes entre otros.

El proceso se llevara a cabo en forma presencial en el sitio previamente establecido por Grandes Líderes en la ciudad de Manizales y conforme al cronograma.

PRUEBA PSICOTECNICA

Se implementará el sistema de evaluación Perfil PXT de Profiles International, herramienta psicotécnica que brinda información objetiva y precisa sobre el potencial del evaluado en 3 áreas claves:

- ✓ **Estilos de Pensamiento:** Mide capacidad de aprendizaje de una persona en términos de su configuración de pensamiento (táctico / estratégico), habilidad verbal, habilidad numérica, razonamiento verbal y razonamiento numérico. Establece en qué medida la persona estará en capacidad de responder a los desafíos técnicos del cargo.
- ✓ **Rasgos de Comportamiento:** Permite conocer el sustrato de personalidad de un individuo en términos de variables que evalúan la proactividad, asertividad, sociabilidad, capacidad de manejo, actitud, toma de decisiones, adaptabilidad, independencia y juicio objetivo. Establece en qué medida la persona logrará responder a los desafíos de su puesto de trabajo y adaptarse a la cultura y las demandas de la organización.
- ✓ **Intereses Ocupacionales:** Mide las motivaciones del candidato en áreas empresarial, financiera / administrativa, servicio a personas, entre otros. Establece en qué medida la persona disfrutará del desarrollo de las actividades del cargo al que se presenta.

El Perfil PXT evalúa la personalidad profunda en sus componentes relativamente fijos y estables en el tiempo, entregando información que permite proyectar el desempeño futuro de una persona con la mayor precisión.

****La prueba psicotécnica no tiene carácter eliminatorio, se utilizará como complemento para apreciar el potencial de las personas y para obtener información objetiva del perfil de los candidatos.***



EJERCICIOS DE HABILIDADES GERENCIALES

A través de un ejercicio escrito se busca conocer el nivel de desarrollo de las competencias gerenciales, tales como: planeación, organización, delegación, toma de decisiones, manejo de conflictos y trabajo bajo presión, entre otros.

- CUESTIONARIO DE LOGROS

Posterior al proceso de Pre-entrevista se remitirá a cada candidato vía correo electrónico un cuestionario con el objetivo de conocer los principales logros obtenidos a través de sus experiencias, que permita obtener información sobre las acciones y decisiones que ha emprendido a lo largo de su trayectoria laboral, así como los resultados obtenidos, información que resulta ser un insumo importante para el proceso de valoración de competencias.

- MATRIZ DOFA

Cada uno de los candidatos deberá realizar un análisis sobre sus principales Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas frente a los desafíos del cargo al que aspira y la manera en la que considera puede gestionarlas para lograr resultados positivos.

ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

Se efectuará una entrevista estructurada, en donde se evidencien las conductas asociadas a las competencias que se quieren evaluar para el cargo. Para tal efecto se hará un análisis en las siguientes áreas:

- Laboral
- Académica
- Familiar y Personal

FASE V - CONSULTA DE ANTECEDENTES

Con los candidatos que resulten seleccionados de la fase anterior se efectuará la consulta de antecedentes fiscales, judiciales, policivos y penales de los interesados, respetando el habeas data y demás restricciones legales sobre el manejo de información.



FASE VI – INFORME INDIVIDUAL Y EJECUTIVO

Grandes Líderes presentará y socializará al Consejo Directivo de Corpocaldas un informe ejecutivo que incluye:

- Consolidado de hojas vida recibidas de los candidatos que presentaron hoja de vida para participar en el proceso.
- Lista de los candidatos que cumplieron con los requisitos mínimos.
- Ranking de los candidatos que resultaron aptos en la fase de Pre-entrevista con los puntajes adicionales
- Lista e identificación de los candidatos seleccionados entre 3 y 5 personas de los cuales se anexara la hoja de vida, con su respectivo informe individual de resultados.

3. CRONOGRAMA DEL PROCESO

El proceso se desarrollará teniendo en cuenta el cronograma establecido

FECHAS	ACTIVIDAD
16/10/2015	<ul style="list-style-type: none"> - Contextualización - Alineación del proceso con la Corporación Autónoma Regional de Caldas – CORPOCALDAS.
Semana 01	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación de la Convocatoria - Recepción de las Hojas de Vida - Revisión, análisis y preselección de las hojas de vida y soportes documentales frente al perfil y requisitos definidos.
Semana 02	<ul style="list-style-type: none"> - Pre-entrevistas (<i>On Line</i>) - Definición de los candidatos Potenciales a continuar en el proceso
Semana 03	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación por competencias (<i>Presencial</i>) - Aplicación de pruebas psicotécnicas - Ejercicio de habilidades Gerenciales - Entrevista por competencias - Consulta de Antecedentes
Semana 04	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la información resultante del proceso evaluativo. - Lista de candidatos elegibles - Informe individual y Ejecutivo



4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

FASE DEL PROCESO	CARACTER	CRITERIO
FASE II Recepción y Revisión de Hojas de Vida	Eliminatorio	Cumple / No Cumple
Fase III Pre – Entrevista (Vía Skype)	Clasificatorio	Apto / No Apto El cumplimiento de los criterios de prioridad y necesidad genera puntaje adicional.
Fase IV Evaluación por Competencias	Clasificatorio	Apto / No Apto El análisis profesional de las herramientas de evaluación establecidas para la evaluación de competencias alineadas con los criterios de prioridad y necesidad generará un puntaje de calificación para cada una de ellas.
FASE V Consulta de Antecedentes	Eliminatorio	Cumple / No Cumple

5. VIGENCIA DE LA PROPUESTA

La presente propuesta tiene una vigencia de noventa (90) días calendario, contados a partir de la presentación de la oferta.