



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II - INVESTIGACIÓN APLICADA
COMPETENCIAS LABORALES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LA
CLÍNICA PAJONAL DE CAUCASIA ANTIOQUIA

PRESENTA:

ANGELA TATIANA RIVERA BENAVIDES CÓDIGO: 1711023857

CARMEN OLIVA CANO OSPINA CÓDIGO: 1621980665

DANIELA PASTRANA MORA CÓDIGO: 1721021894

DAVID ESTEBAN ROJAS MAYORGA CÓDIGO: 1421026921

INGRID JULIETH RESTREPO ESCALANTE CÓDIGO: 1711980389

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO.MGS.

BOGOTÁ, MARZO- JULIO DE 2020

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Capítulo 1.....	4
Introducción	4
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación.	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.	6
Justificación.	6
Capítulo 2.....	7
Marco de referencia	7
Marco Conceptual.....	7
Marco teórico.....	9
Marco empírico.....	10
Capítulo 3.....	12
Metodología.....	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.	12
Estrategias de análisis de datos.....	13
Consideraciones	13
Capítulo 4.....	14
Análisis Resultados.....	14
Discusión.....	18
Conclusiones	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones	21
Referencias bibliográficas.....	22
Anexos	25

Resumen.

Esta investigación pretende presentar un análisis de la gestión y el desarrollo del talento humano por competencias en la Clínica Pajonal de Cauca Antioquia, mediante un análisis cualitativo donde se va a entender el criterio, percepción y apreciación de los diferentes cargos de la clínica, donde se concluye que para cada cargo de la clínica se desarrollan unas competencias específicas y funciones, en donde se debe tener en cuenta las llamadas competencias genéricas o transversales, ya que con ellas se puede evaluar y conocer mejor al personal puesto que la mayoría va a tener contacto directo con los pacientes. Debido a que es un papel fundamental en la selección del personal de la clínica y es ahí donde el ser humano cumple un rol fundamental, como un factor capaz de optimizar teniendo en cuenta el entorno económico y social. La ventaja competitiva de las empresas del siglo XXI, radica en la gestión y preparación del talento humano cumpliendo así con un alto desempeño que pueda llevar al éxito. (LOPEZ,2010).

Palabras clave: Competencias, Perfiles, Cargos, Funciones, Selección.

Capítulo 1.

Introducción

En esta investigación se pretende que la Clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia desarrolle estrategias para asegurar la competitividad a través de la excelencia. Cabe destacar que existe hoy en día una guerra por talentos centrados en competencias y compromisos, por eso las empresas que tienen el conocimiento correcto, a su vez motivan a los empleados para hacer el trabajo diario y futuro. Las competencias constituyen la base esencial para definir los perfiles técnicos y estratégicos que necesita una organización para materializar con éxito sus objetivos.

Desde la perspectiva organizacional, la gestión del talento humano se basa en la legitimación de que la potencialidad humana se puede relacionar con los procesos productivos eficientes eficaces y efectivos, de esta manera el papel que se le pide a las organizaciones es a tomar decisiones que adquieran conocimiento. Así tenemos que el desempeño laboral es un concepto cuya preocupación ha sido reservado únicamente para todas aquellas empresas que han logrado mantener el éxito en el futuro, así mismo las condiciones actuales del mercado para satisfacer demanda han llevado a las organizaciones a buscar mayores niveles de eficiencia en su gestión dejando la insensibilidad de mejora continua por el de adaptación a los cambios continuos de requerimiento y demanda en términos de calidad de un desarrollo sostenible, que actualmente vienen aumentado considerablemente, y en este sentido el estudio y la aplicación de procesos de gestión del talento humano adecuado permitirán alcanzar y mantener el éxito en el futuro empresarial. Casma Zárate, C. A. (2015).

La gestión por competitividad hace referencia a establecimiento de criterios que desempeñan la labor de gestión humana del personal con base en sus capacidades que ayuden al logro de los objetivos que desempeñan actualmente de las competencias que se

han convertido en una forma indispensable del desarrollo humano, es por eso que en este trabajo se quiere que la Clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia fomenten ambientes laborales en el que existan mayores oportunidades de desarrollo. Este estudio consiste en comprender cuáles son las aptitudes asertivas para un buen proceso de selección debido a que esto se convierte en un factor clave para la transformación organizacional, es por eso que el papel del talento humano es importante en los logros de resultado del éxito en todo proceso de transformación, esto se centra en aspecto de actitud, desempeño y competencia entre los cuales se encuentra la falta de visión de sus directivos Enciso, C. E. P., & Villamizar, O. L. D. (2014).

En la estructura de este trabajo se pretende analizar las competencias laborales y los rasgos personales de los aspirantes de los diferentes cargos de la Clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia, de igual forma se plantea el problema incluyendo los objetivos, pregunta de investigación e hipótesis, también se incluye, el instrumento y los resultados que se obtuvieron, de donde se extraen las principales conclusiones del estudio. Las organizaciones hoy en día son conscientes que la manera más eficiente de sobrevivir y crecer en un entorno altamente competitivo es a través de las inclusiones de las personas en los objetivos organizacional, para este objetivo es básico el desarrollo de un sistema de gestión del talento humano que reconozca las capacidades de las personas su empeoramiento en línea con la estrategia de la organización. Valencia, V. M. C., & Aguirre, A. M. A. (2012)

Planteamiento del problema

Desde el eje central de ¿Cuál es la importancia de la creación de perfiles de cargo por competencias en la Clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia? La manera en la que se lideran las empresas en la actualidad ha presentado numerosos cambios, es por eso que se han adoptado medidas en la forma de contratación analizando más a fondo los perfiles de

cargo por competencias y es por ello que la Clínica pajonal de Cauca Asia Antioquia se ha adaptado a estas modalidades de selección de personal.

Pregunta de investigación.

¿Qué competencias laborales se requieren en el proceso de selección de la Clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia?

Objetivo general.

Definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en Cauca Asia Antioquia.

Objetivos específicos.

1. Conocer los tipos de competencias para los perfiles laborales en la clínica pajonal.
2. Clasificar los perfiles laborales de acuerdo a las competencias laborales.
3. Establecer los procesos de selección de acuerdo a las competencias laborales que se requieren en la clínica Pajonal.

Justificación.

La siguiente investigación tiene como fin los aspectos fundamentales de la Gestión del Talento Humano en las organizaciones en general, pero realiza un enfoque especial en la Clínica. Se considera gran importancia teniendo en cuenta las múltiples problemáticas que atraviesan las organizaciones en el área de recursos humanos específicamente en el manejo del Bienestar. Es importante que los de talento humano, deseos, expectativas y sueños tanto a nivel personal como laboral. Así mismo, incluirlos en la planeación de nuevos proyectos y toma decisiones, fortaleciendo en cada uno de ellos el bienestar del área

al cual pertenezcan en la clínica Esta investigación busca definir la estructura organizativa de esta clínica, identificar su modelo de gestión y procesos de talento humano, reclutamiento y selección y así como contribuir en el establecimiento de un modelo de gestión que permita mejorar los procesos para garantizar el éxito de la clínica. Surge como una motivación personal de los integrantes del equipo de conocer un poco más de esta área de trabajo ya que el talento humano es ahora reconocido como el componente principal de las clínicas.

Capítulo 2.

Marco de referencia

Marco Conceptual.

Competencias: (Rodríguez, 1999, p.3). Son características o competencias permanentes de la persona, las cuales se ven reflejadas en las actuaciones o actitudes, habilidades para demostrar sus conocimientos.

Perfiles Profesionales: (Escobar. M. 2005) Se pueden definir los perfiles profesionales como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar con eficacia un puesto. Esto permite identificar y difundir en qué consiste el trabajo de cada persona y qué se espera de ella dentro de la organizacional.

Descripción Y Análisis Del Cargo: (Chiavenato. I, 2002, p.116). La descripción y el análisis del cargo constituyen el inventario de los aspectos intrínsecos (contenido del cargo) y extrínsecos (requisitos que el cargo exige a su ocupante, también llamados factores de especificación) del cargo. La descripción y el análisis del cargo proporcionan información respecto de los requisitos y las características que el ocupante del cargo debe

poseer para desempeñarlo de manera adecuada. (López Gumucio, J. Ricardo, 2010) Es en detalle las competencias que exige como tal el puesto a ocupar.

Manual De Funciones: (Gonzalez. G, 2012) Es un instrumento o manual específico de trabajo el cual fue creado con el fin de hacer saber cuáles son las normas y tareas que desarrolla cada funcionario en sus actividades cotidianas y será elaborado técnicamente basado en los respectivos procedimientos, sistemas y normas.

Entrevista De Selección: (Chiavenato. I, 2002, p.119). es una técnica que se utiliza para identificar si una persona es competente para cierta laboral, en la cual se aplican diferentes tipos de evaluaciones.

Pruebas De Conocimientos O De Capacidades: (Chiavenato. I, 2002, p.125) Las pruebas de conocimientos son instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos exigidos por el cargo vacante. Trata de medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, como nociones de informática, contabilidad, redacción, inglés, etc. Por otro lado, las pruebas de capacidad constituyen muestras de trabajo utilizadas como pruebas para comprobar el desempeño de los candidatos.

Gestión del talento humano: (Chiavenato. I, 2002) se puede decir que es un conjunto de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos y que está relacionada con la selección, evaluación de competencias o desempeño, reclutamiento y capacitaciones.

Conducta organizacional: (Chiavenato. I, 2002, p.116). Es la que se encarga de observar la continua interacción e influencia entre las personas y las organizaciones.

Marco teórico

Según el profesor David McClelland siendo uno de los primeros que describe el concepto de competencias como una característica de una persona en donde se relaciona el comportamiento con la acción exitosa de su actividad, se puede entender que estas actitudes son una relación entre conocimientos y habilidades en entornos de trabajos reales, basado en este concepto se llamaría competencias. También se determina que un título no siempre se adecua a un desempeño laboral exitoso ya que hay otros factores que influyen en el éxito laboral como la iniciativa, flexibilidad, gusto por lo que se hace, etc.

Basado en esto el estudio se enfoca cualitativamente a descubrir esas competencias las cuales van revelando las funciones y cargos para las que son aptas las personas en la clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia, también se permite caracterizar al personal por características y así determinar las diferencias entre cada uno para llegar a un análisis adecuado de las competencias para los cargos específicos, como ejemplos de estas características se evalúa capacidades cognitivas o aptitudes, rasgo de personalidad tendencias de conducta o actitudes.

También se debe tener en cuenta los conocimientos teóricos y experienciales para los diferentes cargos de la clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia. Se entiende que el propósito principal del ámbito de gestión humana que tiene como referencia los objetivos del Plan que orientara la identificación de competencias del área de la salud que queremos tener en cuenta con los perfiles profesionales al término de la necesidad del el entorno de trabajo organizacional clínico, con la idea en mejorar la calidad de vida mediante el logro de organizaciones de la clínica, a través del crecimiento de la productividad por parte de la realización de las necesidades de cada trabajador en la clínica. La calidad de vida debe considerarse dentro de una diferencia organizacional, esto quiere decir que cambia de acuerdo a la clínica en que se presenta, cambia con las ilustraciones, con las épocas y con

los grupos de trabajo de recursos humanos. La idea más importante del grupo laboral es alcanzar una mayor unidad del trabajo, para eso tener puestos de trabajo cómodos, condiciones seguras, saludables con organizaciones, participativas y oportunidades de crecimiento profesional y personal. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social, con la comunidad y la salud objetivamente percibida en la parte clínica.

Marco empírico

Investigación elaborada por Matabajoy, Matabachoy y Obando (2017) titulada Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia se desarrolla mediante un estudio cuantitativo de tipo descriptivo con una muestra de 211 personas, en donde se evidencia que en esta investigación se logra caracterizar procesos de desarrollo humano y se descubre la necesidad de seguir fortaleciendo procesos como: capacitación, calidad de vida laboral y evaluación de desempeños, adicional se logra evidenciar la percepción de las personas de clínica sobre los procesos de capacitación y calidad de vida.

Estudio de Molina, Oquendo, Rodríguez, Montoya, Vesga, Lagos, Almanza, Chavarro, Goenaga y Arboleda (2014) Titulada Gestión del talento humano en salud pública con una fecha de recepción del 2-10-15. Esto fue realizado en 5 ciudades de Colombia las cuales son: Bucaramanga, Pasto, Medellín, Barranquilla Y Leticia. Este estudio se realiza con un método descriptivo de corte transversal en una muestra representada por 672 personas de instituciones de salud, gracias a esto se determinó que los hallazgos fueron que la mayor parte del personal eran de servicios y salud pública con formaciones en enfermería, medicina y odontología donde hay un mal ambiente laboral por lo cual estos conflictos son debido a la contratación de corto plazo y las capacitaciones de

salud pública eran bajas, adicional en la contratación solo se tenía en cuenta la aprobación de examen de conocimiento.

Investigación elaborada por Rodrigo Naranjo (2012) titulada El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia), se realizó mediante una muestra de 260 empresas, información suministrada por la cámara de comercio y el dane donde se diseñó una encuesta y un modelo de entrevista gracias a esto se descubre que la fuente de reclutamiento más utilizada es la de recomendación, se llega a la conclusión de que no hay gestión por parte del área administrativa, también se indaga que más de la mitad encuestados prefiere el reclutamiento externo ya que consideran que es mayor la oportunidad de ser vinculados.

Investigación elaborada por Maria de los Ángeles Cojulun (2011) titulada competencias laborales como base para la selección de personal (estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu) en Quetzaltenango- Guatemala, se realizó mediante entrevista y cuestionario con escala de Likert sacando una muestra donde se halló que los procesos de selección inicia desde un análisis de puesto en donde se debe mencionar las características, habilidades, conocimientos que requiere el aspirante, también que los procesos de selección se deben basar en requerimientos que la empresa necesita del candidato, mientras que el proceso por competencias hace un análisis más profundo al aspirante y lo que puede aportar a la organización.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Para la investigación se emplea la metodología cualitativa de la encuesta aplicada de forma personal con preguntas cerradas, la cual permite entender el criterio, percepción y apreciación de cada aspirante que se postule a los diferentes cargos de la clínica Pajonal.

Participantes.

La población objeto de la investigación está compuesta por 30 aspirantes a diferentes cargos de la clínica Pajonal entre ellos hay 20 mujeres y 10 hombres entre 25 a 35 años de edad con un grado de técnicos y profesionales que cuentan con un estado íntegro, físico y mental que les facilita la aplicación de la encuesta.

Criterios de Inclusión

La muestra está interpretada por 30 aspirantes seleccionados los cuales han cumplido con las diferentes competencias laborales solicitadas en el proceso de selección para los distintos cargos requeridos en la clínica Pajonal

Criterios de Exclusión

Aquellas personas que no cumplieron con las competencias laborales solicitadas en el proceso de selección.

Instrumentos de recolección de datos.

Para la aplicación del instrumento se usaron encuestas virtuales para conocer el interés y para tener una opinión de los aspirantes, autorizando hacer una investigación exploratoria sobre el tema donde las preguntas que se realizan no tienen respuestas falsas o verdaderas; son respuestas cerradas.

Primeramente, se le explica a cada participante el objetivo de la encuesta y el uso que se le dará, así mismo la privacidad de la información entregada. La encuesta tiene una duración aproximadamente de 5 a 10 minutos por persona.

Estrategias de análisis de datos

Para la tabulación y graficación de datos recolectados por el instrumento encuesta se usa un formulario de Google, la estrategia que se quiere obtener en esta encuesta está encaminada a conocer cómo se siente el ser humano en el desarrollo de su labor, si los elementos de credibilidad, respeto, imparcialidad están siendo relacionados, aceptados en el trabajo diario, la importancia que le dé al cumplimiento de los elementos evaluados en esta encuesta determina el éxito de una buena selección de personal

Consideraciones

Como establece el congreso de la república de Colombia en el ejercicio dentro de la profesión del psicólogo está el código Deontológico y Bioético de la Ley 1090 del 2006. Encontramos los estándares éticos de los derechos y deberes de los psicólogos en función de su ejercicio, el principal es entregar de manera oportuna el formato de consentimiento informado para dar continuidad al proceso pertinente, nombrado en el título II Disposiciones generales artículo 2° numeral 5° Confidencialidad que se ajusta a la investigación.

Según la **Resolución 8430 del 1993** en caso de investigaciones realizadas a menores de edad es importante contar con el consentimiento informado y diligenciado directamente por el responsable del menor de edad como aparece en el en título II artículo 6° “Las investigaciones que se realicen en seres humanos”

Capítulo 4.

Análisis Resultados

Se realizó una encuesta para responder a lo planteado la cual se le aplicó a 30 aspirantes a diferentes cargos de la clínica Pajonal entre la edad de 25 a 35 años, a continuación, se presenta los resultados obtenidos mediante el instrumento de competencias laborales en el proceso de selección.



Figura 1. Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

En esta gráfica se observa que los empleados de la Clínica Pajonal se sienten ocasionalmente cómodos trabajando por turnos con un 46.6% y 33.3% contestaron que siempre se han sentido cómodos y 20% nunca se han sentido cómodos



Figura 2. Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

Se puede observar que 76.6 % de los encuestados siempre están dispuestos a brindar ayuda cuando están de turno el 20% ocasionalmente y el 3.3 % nunca ayudan.



Figura 3. Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

Es evidente que el 46.6 % de las personas encuestadas ocasionalmente le agrada ser el centro de atención en su trabajo mientras que un 43.3% nunca serían el centro de atención y el 10% siempre les agradaría.



Figura 4. Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

Según se observa en la gráfica se puede decir que para los encuestados sus proyectos y metas son siempre únicos con el 50% mientras el 33.3% consideran que ocasionalmente y un 16.6% consideran que nunca son únicos sus proyectos.

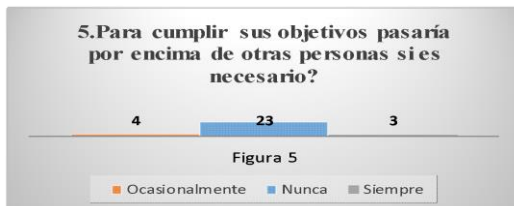


Figura 5. Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

Se puede observar que para el 76.6% de las personas encuestadas nunca pasarían por encima de los demás el 13.3% ocasionalmente lo harían y el 10% siempre lo harían



Figura 6. Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

El 53,3% de las personas encuestadas les importa ocasionalmente lo que opinen mientras que un 30% nunca les importa y el 16,6% siempre les importa lo que opinen

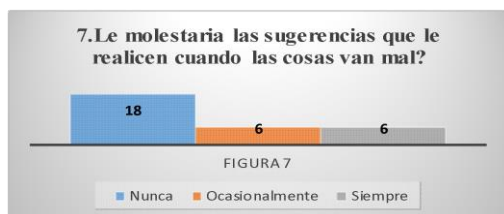


Figura 7. Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

Es evidente que a los encuestados no les molesta que le realicen sugerencias cuando las cosas van mal ya que el 60% de los encuestado respondieron que nunca le molestaría el 20% ocasionalmente y otro 20% les molesta



Figura 8 Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

Se puede observar que el 40% de los encuestados nunca se enaltecen frecuentemente por sus aspectos físicos 36.6% ocasionalmente lo hace y el 23,3% siempre se enaltece.



Figura 9 Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

En esta gráfica se puede mostrar que el 76.6% de los encuestados nunca critican el atuendo de sus compañeros mientras el 30% lo hacen ocasionalmente y el 3.3% siempre lo criticaron.



Figura 10 Resultados encuestas competencias laborales en el proceso de selección

Es evidente que los encuestados nunca disfrutan cuando a los demás les va mal con 83.3% mientras un 16.6% lo hacen ocasionalmente y el 0% dicen que siempre.

Discusión

El objetivo principal de esta investigación fue definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica Pajonal ubicada en Cauca Antioquia, donde se encontró una visión objetiva con respecto a las competencias laborales a continuación se discutirá los hallazgos obtenidos.

Se puede observar que los factores más importante para las competencias laborales es la aptitud, actitud, rasgo de personalidad y conocimientos adquiridos de cada trabajador, donde podemos definir que la aptitud se refiere a la facultad de una persona para ser idónea ante una determinada función, actitud que es el comportamiento o forma de ser que tiene una persona frente a decisiones de la vida, rasgos de personalidad condiciones, del como actuara cada individuo ante situaciones generando conductas con ciertos patrones, conocimiento son hechos que se adquieren por medio de la experiencia y estudios.

Por este motivo en la clínica Pajonal de Cauca Antioquia es de vital importancia que el personal esté a gusto con el cargo que desempeña ya que tienen contacto con otras

personas y la condición física y emocional que este el trabajador va a transmitir seguridad a sus pacientes.

También se encuentra que el estudio realizado en barranquilla muestra que la fuente para reclutar personal más utilizada es la de recomendación ya que esto les ayuda a agilizar y estar seguros de las personas que contratan, pero los trabajadores que se encuentran activos no les tienen en cuenta el perfil profesional.

Adicional a esto hay otro muestreo realizado en la misma investigación donde se observa que las empresas prefieren contratar personas tituladas y con alto conocimiento sin tener en cuenta que tipo de persona es, debido a esto podemos encontrar ambientes de trabajo conflictivos, quejas por mala atención y otras variables las cuales muestran que no solo un título puede determinar que va a ser un trabajador exitoso.

Se puede resaltar que por medio de las competencias laborales se generan climas laborales más aptos y adecuados en las diferentes áreas de una compañía, también se ve que se aumenta la productividad de cada persona ya que está realizando una labor en donde se siente a gusto con su cargo y cuenta con el conocimiento para ello.

Por estos motivos durante los últimos años las empresas han empezado a prestar más atención a lo que respecta a actividades de recursos humanos, selección, contratación, bienestar y capacitación, por lo que es posible encontrar equipos de trabajo conformados por diferentes profesionales que incluyen psicólogos, administradores, contadores y en algunos casos hasta trabajadores sociales dedicados a velar por el bienestar del personal de las compañías. Si bien es innegable la importancia de los conocimientos básicos para el desempeño de un cargo, además de la experiencia adquirida a través del desempeño de la labor, es importante tener en cuenta que el ser humano es más que solo conocimiento y

experiencia y que por lo tanto debe tener competencias que le ayuden a un mejor desempeño de las tareas asignadas, en algunos casos son estas competencias y no la experiencia y el conocimiento los que determinan un mejor desenvolvimiento o adaptación de un trabajador en relación a otro que desempeña una labor similar.

Por tanto, si se tiene en consideración que el ser humano, es integral, es decir, que se compone de lo biológico, lo individual, lo social, familiar, laboral, entre otros, de la misma manera en su desempeño en las actividades laborales estas no quedan de lado, de ahí la importancia de la evaluación por competencias que nos permitan determinar en el candidato su saber, saber hacer, saber estar, saber ser, tal como lo plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su definición de lo que significa Competencias laborales.

Las evaluaciones por competencias de los trabajadores o posibles candidatos deben además encontrarse alineadas a las metas, misión, visión de la compañía; así como también teniendo en cuenta lo que respecta a valores, objetivos y demás componentes de la planeación estratégica y también incluir la cultura organizacional.

Conclusiones

- Se concluye que en la clínica pajonal se debe tener en cuenta las llamadas competencias genéricas o transversales, ya que con ellas se puede evaluar y conocer mejor al personal puesto que la mayoría va a tener contacto directo con los pacientes.

-Es fundamental que el personal siempre esté dispuesto ayudar tanto a sus pacientes como a sus compañeros de trabajo, por este motivo es importante que en el proceso de selección siempre se evalúe este aspecto, con ello se puede mejorar la atención.

-Teniendo en cuenta el muestreo realizado la mayoría de los trabajadores están dispuestos a brindar ayuda a velar por los demás, pero aun así hay un porcentaje que piensa lo contrario, por este motivo es importante afianzar capacitaciones, motivaciones laborales, incentivos, para que el personal no este desanimado y adicional cambien ese pensamiento pesimista hacia sus trabajos.

-Se puede ver que en el área de selección se está teniendo en cuenta las competencias laborales como la parte académica y esto es fundamental para los cargos que maneja la clínica Pajonal de Cauca Asia Antioquia.

. Un obstáculo que tiene el proceso de selección de la clínica en estos momentos es que le falta ponerla más atención a sus empleados ya que algunos están inconformes con ciertos procesos realizados.

Limitaciones

En el momento de realizar las encuestas hubo dificultad debido a que el país está en cuarentena por el riesgo de salud por este motivo tocó recurrir a los medios que brinda la tecnología para realizar el instrumento.

Recomendaciones

Se recomienda realizar capacitaciones, actividades y talleres para concientizar a todo el personal de la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales con su grupo de trabajo y sus nuevos colaboradores.

Realizar una profundización en la parte de selección de personal con respecto a las competencias laborales según el perfil de cargo que se requiera.

Referencias bibliográficas

- ACT. Fundamentos básicos para el desarrollo de las competencias de trabajo. Iowa, 1998.
- Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.
- Ansorena Cao, Álvaro. *15 casos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós, 1996.
- Augen, J. (2004). Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine. Addison-Wesley Professional.
- Bizneo. (2019). Obtenido de bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/tipos-de-competencias-laborales/>
- Casma Zárate, C. A. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015.
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & gestión*, (33), 140-161.
- Chiavenato, Idalberto, Gestión del talento humano. Capítulo 1, “Introducción a la moderna gestión del talento humano”. Colombia: McGraw Hill, 2005.

Content, R. R. (20 de septiembre de 2017). rockcontent. Obtenido de rockcontent: <https://rockcontent.com/es/blog/competencias-laborales/>

Enciso, C. E. P., & Villamizar, O. L. D. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48.

Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.

La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional perspectivas, núm. 26, julio-diciembre, 2010, pp. 129-152.

López P, Díaz Z, Segredo AM, Pomares Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2017;43(1): 3-15. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002&lng=es&tlng=es.

Matabajoy-Montilla JM. Matabachoy-Tulcán SM, Obando-Guerrero LM. Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto- Colombia. *Univ. Salud*. 2018;20(1):26-36. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.106>.

Molina-Marím G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, LagosCampos N, Almanza-Payares R, Chavarro-Medina M, Goenaga-Jiménez E, Arboleda-Posada G. Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 2016; 15(30): 108-125. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>

Pedraza L, Socarras X, Jiménez M, Romero I. Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Revista Clío América*. 2014;8(15):47- 74. Disponible en: <http://oaji.net/articles/2016/3167-1472231919.pdf>

Retos-operaciones-logística. (09 de enero de 2015). Obtenido de retos-operaciones-logistica: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/tendencias-en-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>

Valencia, V. M. C., & Aguirre, A. M. A. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista politécnica*, 8(14), 105-113.

Matabajoy, M. y. (2017). *scielo*. Obtenido de [scielo:http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00026.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00026.pdf)

Molina, O. R. (2014). *scielo*. Obtenido de scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>

Anexos

ITEM	NUNCA	OCASIONALMENTE	SIEMPRE
1.¿Se siente cómodo trabajando por turnos?			
2.¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda?			
3.¿Le agrada ser el centro de atención en su trabajo ?			
4.¿Considera que sus proyectos y metas son únicos?			
5.¿Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario?			
6.¿Le importa lo que los demás opinen de usted ?			
7.¿Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal?			
8.¿Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser?			
9.¿Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo?			
10.¿Disfruta cuando a los demás les va mal?			

Ilustración 1. Encuesta



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico gracolumbiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: |

Ilustración 2. Consentimiento

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Andres Correa** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico gracolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: AndresCorrea

Ilustración 3. Participante Andrés Correa.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Elkin Aguirre** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico gracolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: ElkinAguirre

Ilustración 4. Participante Elkin Aguirre.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Marcela Cañola** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico gracolumbiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: MarcelaCañola*Ilustración 5. Participante Marcela Cañola.***Competencias laborales en el proceso de selección**

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Eliana Uparela** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico gracolumbiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: ElianaUparela*Ilustración 6. Participante Eliana Uparela.*

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Genny Serpa** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: GennySerpa

Ilustración 7. Participante Genny Serpa.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Viviana Obando** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: VivianaObando

Ilustración 8. Participante Viviana Obando.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre

Ilustración 9. Participante Carlos Cano.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre

Ilustración 10. Participante Paulina Meza.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Carlos Cano** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: CarlosCano



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Paulina Meza** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: PaulinaMeza

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Karina Pérez libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: KarinaPérez

Ilustración 11. Participante Karina Pérez.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Soleima Ospina libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: SoleimaOspina

Ilustración 12. Participante Soleima Ospina.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Fabiana Sotelo** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: FabianaSotelo

Ilustración 13. Participante Fabiana Sotelo.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Ruben Sotelo** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: RubenSotelo

Ilustración 14. Participante Ruben Sotelo.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Erika Vergara** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: ErikaVergara

Ilustración 15. Participante Erika Vergara.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre

10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *

Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Camila Cárdenas** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: CamilaCárdenas

Ilustración 16. Participante Camila Cárdenas.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **German Serna** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: GermanSerna

Ilustración 17. Participante German Serna.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Katherine Monsalve** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: KatherineMonsalve

Ilustración 18. Participante Katherine Monsalve.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Carmen Cano** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: CarmenCano

Ilustración 19. Participante Carmen Cano.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre

10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *

Nunca

Ocasionalmente

Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Tatiana Rivera** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: TatianaRivera

Ilustración 20. Participante Tatiana Rivera.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Lina Ubate** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: LinaUbate

Ilustración 21. Participante Lima Ubate.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Jessica Cano** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: JessicaCano

Ilustración 22. Participante Jessica cano.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Crítica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Andrés Carvajal** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: AndresCarvajal

Ilustración 23. Participante Andrés Carvajal.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Crítica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Oscar Caballero** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: OscarCaballero

Ilustración 24. Participante Oscar Caballero.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Camilo Obando** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: CamiloObando

Ilustración 25. Participante Camilo Obando.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Dylan Benavides** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: DylanBenavides

Ilustración 26. Participante Dylan Benavides.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Fredy Carvajal** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: FredyCarvajal

Ilustración 27. Participante Fredy Carvajal.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Critica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Johan Castellanos** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: JohanCastellanos

Ilustración 28. Participante Johan Castellanos.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Crítica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Julian Castellanos** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: JulianCastellanos

Ilustración 29. Participante Julián Castellanos.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
9. Crítica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
- Nunca
Ocasionalmente
Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Jenny Montenegro** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: JennyMontenegro

Ilustración 30. Participante Jenny Montenegro.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
9. Crítica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Valeria Olarte** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: ValeriaOlarte

Ilustración 31. Participante Valeria Olarte.

Competencias laborales en el proceso de selección

1. Se siente cómodo trabajando por turnos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
2. ¿Si alguien se acerca en su turno a pedir ayuda, Usted le ayuda? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
3. Le agrada ser el centro de atención en su trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
4. Considera que sus proyectos y metas son únicos? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
5. Para cumplir sus objetivos pasaría por encima de otras personas si es necesario? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
6. Le importa lo que los demás opinen de usted? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
7. Le molestaría las sugerencias que le realicen cuando las cosas van mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
8. Se enaltece frecuentemente por su aspecto físico y forma de ser? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
9. Crítica el atuendo de sus compañeros de trabajo? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre
10. Disfruta cuando a los demás les va mal? *
 - Nunca
 - Ocasionalmente
 - Siempre



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Oscar Diagama** libremente he decidido participar en el estudio realizado por los estudiantes de psicología de la universidad politécnico grancolombiano cuyo propósito es definir las competencias laborales que se requieren en el proceso de selección de la clínica pajonal ubicada en caucasia Antioquia. Por tal motivo declaro que entiendo la naturaleza y propósito de la investigación y acepto mi participación.

Firma: OscarDiagama

Ilustración 32. Participante Oscar Diagrama.