|  |  |
| --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** |
|  | **No. Ítem**: **1** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**:  |  |
| **Prueba**: Gestión y Desarrollo Humano |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:** |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:En los últimos años, el proceso de selección ha cambiado significativamente porque, además de utilizar mejores estrategias de reclutamiento, se están usando más y mejores instrumentos de valoración de los candidatos. Usted es conocido por mejorar los procesos de Gestión Humana y esta empresa está teniendo problemas para valorar efectivamente e integralmente a sus candidatos para que se ajusten a los requerimientos específicos de sus cargos. |
| **ENUNCIADO**:Usted, como conocedor en el tema, ha sido contratado como consultor por su experiencia en intervenir la organización para lograr resultados de alto desempeño. ¿Cuál de las siguientes estrategias intervendría con mayor énfasis para atender la necesidad de esa empresa? |
| **Opciones de respuesta**a. Pruebas psicotécnicas.b. Pruebas técnicas.c. Procesos de seguridad.d. Entrevista por competencias. |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** |
| Por qué NO es a: porque las pruebas psicotécnicas no miden las competencias específicas cargo. |
| Por qué NO es c: porque los estudios de seguridad no miden las competencias específicas del cargo. |
| Por qué NO es d: porque la entrevista por competencias mide los comportamientos genéricos.  |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**La clave es B. PORQUE las pruebas técnicas evalúan los aspectos específicos del cargo. |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: |