

## ANEXO 2 - PROPUESTA TECNICA

Concepto	CUMPLE		observaciones
	SI	NO	
-Fuentes de reclutamiento y portal de diversas pruebas psicotécnicas.			
-Garantizar que el personal asignado para la realización de los procesos de selección sea calificado y experto; siendo indispensable que dentro del equipo exista un profesional en psicología para la interpretación y emisión de los informes psicotécnicos y análisis por competencias.			
-Evaluar a los candidatos potenciales según el perfil del cargo.			
-Apoyar el reclutamiento de personal cuando las hojas de vida suministradas por la CCB no sean suficientes para el proceso de selección; regularmente el reclutamiento y citación a entrevistas se hace desde el área de Talento Humano de la CCB.			
-Realizar entrevista por competencias con metodología individual o grupal en sitio (instalaciones de la Cámara de Comercio principal o seccionales provincias, Barbosa-Matanza-Málaga-San Gil-Socorro-Vélez).			
-Diseñar pruebas técnicas y olímpicas para evaluar conocimientos requeridos y específicos del cargo.			
-Diseñar ejercicios para la realización de Assessment Center son su respectiva observación, análisis y resultado.			
-Analizar e interpretar las pruebas psicotécnicas aplicadas a los candidatos (los resultados de las pruebas son entregados por la CCB, contando con la plataforma para la aplicación).			
-Realizar informes psicotécnicos con el modelo análisis por competencias laborales entregadas en el perfil del cargo (firmado con el número de la tarjeta profesional del psicólogo).			
-Verificación académica y validación de referencias laborales.			
-Realizar visita domiciliaria con entrega de su respectivo informe (según el perfil del cargo).			
-Efectuar estudios de seguridad (según el perfil del cargo; puede ser tercerizado con una firma experta).			
-Cumplir con una garantía mínima de 3 meses de selección, es decir, si el candidato seleccionado deserta o no continúa, se inicia un nuevo proceso sin costo adicional.			
-Cumplir con una garantía de 6 meses de selección; si en este tiempo el candidato contratado deserta o no continúa el costo total del proceso se cobra con un descuento del 50%.			
-Retroalimentar al candidato seleccionado; si dentro del proceso participa personal de planta de la CCB y no son seleccionados, de igual manera, deberán ser retroalimentados.			
-Velar por la confidencialidad de la información en el tratamiento de datos personales de los candidatos, dando estricto cumplimiento a la ley 1581 de 2012.			
-Cumplir el código deontológico y bioético del ejercicio profesional del psicólogo contemplado en la ley 1090 de 2006			
disponibilidad para atender los requerimientos en los horarios y días asignados por la Cámara de Comercio de Bucaramanga.			
Se establecen los siguientes plazos para los entregables del proceso, que son: informe psicotécnico, verificación académica y de referencias, visita domiciliaria o estudio de seguridad:  Cargos Operativos: 2 días hábiles. Cargos Tácticos y Estratégicos: 3 días hábiles. Cargos de Alta Dirección: 5 días hábiles.			
Como soporte a la facturación, entregar un informe mensual, por cargos, detallando las fases del proceso con el desglose de los valores en cada concepto.			
-Socializar con las personas a cargo de talento humano de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, los planes de mejora que se consideren pertinentes.			
-Entregar informes adicionales según necesidad presentada.			
-Atender solicitud de reuniones periódicas			

