**POLÍTICA DE ASCENSOS DE +++= ascensos.nombreEmpresa +++**

1. **OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA**

Establecer los criterios y normas que permitan optimizar el desarrollo del recurso humano dentro de la empresa +++= ascensos.nombreEmpresa +++, de acuerdo con sus competencias laborales y profesionales, con relación a las necesidades y estructuras funcionales de la organización.

1. **ALCANCE DE LA POLÍTICA**

Todas las personas que ingresan a la compañía pueden acceder a una línea de carrera o plan de sucesión, si es que así lo requieren. Este procedimiento aplica para todas las actividades de promociones y ascensos realizadas por Recursos Humanos o cualquier área que solicite personal.

1. **DEFINICIÓN**

**Ascenso:** Consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas, con una mejora profesional y económica para el trabajador. El ascenso también implica la realización de funciones de mayor nivel.

1. **POLÍTICA DE ASCENSOS DE LA EMPRESA**

-La ruta de desarrollo de los empleados es horizontal y vertical, por lo que se procurará en primera instancia la rotación en diferentes puestos y cargos del mismo nivel ocupacional, para favorecer las capacidades del personal y enriquecer sus competencias profesionales, generando así bases más sólidas y amplias para el desempeño futuro de quienes sean promovidos.

-Las promociones o ascensos solo se otorgan cuando los perfiles de los trabajadores que han demostrado alto desempeño y potencial, cumplan los requisitos académicos y de experiencia exigidos en el nuevo cargo.

-La administración, a través de sus jefes o gerentes otorgará un ascenso o promoción a un nuevo trabajador previa evaluación de desempeño. Para tal efecto se verificarán los objetivos cumplidos y resultados alcanzados de la persona.

-Toda promoción o ascenso incluirá la remuneración del nuevo cargo, de acuerdo a la política salarial vigente. Previa a la titularización, el promocionado deberá cumplir un periodo de tres meses en el ejercicio de su cargo y haber ganado el correspondiente concurso de méritos.

-La evaluación de desempeño, también implicará medir el nivel de competencias que el trabajador tiene. Las competencias estarán relacionas con su puesto (competencias específicas) y con la empresa en general (competencias generales).

-Todos los interesados en ascender a un puesto superior, deberá pasar por un entrevista laboral, donde se evaluarán aspectos como actitud, motivación, disposición, responsabilidad, etc.

-Si un trabajador cumple todos los requisitos anteriores, se procede a formalizar el ascenso o la promoción, asignándole la nueva responsabilidad y el cambio en su remuneración económica (Se integra al expediente del trabajador la constancia del ascenso o promoción).