 DATACONTROL PORTUARIO S.A.	PROCEDIMIENTO PARA PROCESO DE SELECCION			
	CODIGO	FECHA EMISION DD - MM - AA	VERSION	PAGINA
	TH-P-01	30-07-2015	6	1 de 6

I. OBJETIVO

La Gestión en Talento Humano de DATA CONTROL PORTUARIO S.A., tiene como objetivo general, durante el Proceso de Selección, obtener información completa y confiable, de las personas que aspiran llenar una vacante en la empresa, de tal forma, que dicho proceso garantice, que la persona seleccionada para dicho cargo, tenga el desempeño acorde a las funciones del mismo, contribuyendo al desarrollo de los objetivos corporativos, permitiéndole al empleado encontrar un espacio para su desarrollo profesional e individual.

II. ALCANCE


Todas las áreas de la compañía, a saber: Operación Logística y Portuaria, Talento Humano, Control y Registro, Tesorería, Mantenimiento y Gerencia.

III. DEFINICIONES

ASPIRANTE	Persona que aspira a conseguir un empleo.
CORPORATIVO	Relativo a corporación: Organización que agrupa personas para Desarrollar la misma actividad económica.
IDONEO	Adecuado, conveniente.
JERARQUIA	Nivel de autoridad dentro de la empresa.
PERFIL	Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a una persona.
RECEPCIONAR	Solicitar y recibir.
RECLUTAMIENTO	Reunión de gente para un propósito.
REQUERIMIENTO	Solicitar, necesitar.
SELECCIÓN	Elección de una persona.
VACANTE	Cargo que esta libre, sin que alguien lo ocupe.
VINCULARSE	Contratarse con una empresa
ESP	Estudios de seguridad de personal.
COMPETENCIAS	Es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea según criterios de desempeño definidos por la empresa

IV. RESPONSABLES

La responsabilidad de este proceso está en primera instancia en la Jefa de Talento Humano, y en segunda instancia en la Asistente de Talento Humano.

 DATACONTROL PORTUARIO S.A.	PROCEDIMIENTO PARA PROCESO DE SELECCION			
	CODIGO	FECHA EMISION DD - MM - AA	VERSION	PAGINA
	TH-P-01	30-07-2015	6	2 de 6

V. NORMAS GENERALES

El perfil de los aspirantes a vincularse a la compañía, debe presentar una alta calidad como personas observando en ellas las competencias organizacionales o estratégicas de Data Control Portuario necesarias para el logro de la Visión, Misión, Valores y la estrategia empresarial, que son requeridas para toda la organización con distintos niveles de dominio

Competencias Cognoscitivas:

- ❖ Pensamiento analítico y conceptual
- ❖ Análisis objetivo de problemas y toma de decisiones
- ❖ Juicio (discernimiento y criterio)
- ❖ Creatividad, imaginación y recursos
- ❖ Habilidades cuantitativas
- ❖ Habilidad verbal


Motivación y Compromiso:

- ❖ Orientación al logro
- ❖ Iniciativa
- ❖ Disciplina y persistencia
- ❖ Compromiso con la organización
- ❖ Compromiso profesional

Competencias Personales:

- ❖ Confianza y Seguridad
- ❖ Actitud positiva ante si mismo y otros
- ❖ Flexibilidad y adaptabilidad
- ❖ Gerencia emocional
- ❖ Independencia

En el proceso de selección debe vincularse además del área de Talento Humano, aquellas áreas que deben calificar los conocimientos técnicos requeridos para el cargo. No se deben iniciar procesos de selección con personal menor de edad.

 DATACONTROL PORTUARIO S.A.	PROCEDIMIENTO PARA PROCESO DE SELECCION			
	CODIGO	FECHA EMISION DD - MM - AA	VERSION	PAGINA
	TH-P-01	30-07-2015	6	3 de 6

VI. PROCEDIMIENTO


El procedimiento de Selección consta de las siguientes etapas:

1. RECLUTAMIENTO:

- Verificar con el presupuesto ya presentado y aprobado, las necesidades y planes de crecimiento a corto y largo plazo, del área que hace la requisición.
- Establecer las fuentes internas o externas a las que se acudirá para la consecución de aspirantes, dependiendo de la oportunidad y del cargo vacante:
 - Hojas de Vida (Banco de datos)
 - Recomendaciones personales
 - Clasificados
 - Agencias de empleo
 - Promociones internas
- Utilizar el medio de comunicación indicado previamente, para la recepción de las hojas de vida, especificando cualitativamente y cuantitativamente las condiciones del cargo vacante, con un tiempo de antelación, por lo menos de 15 días.
- Recepcionar las hojas de vida, observando las técnicas de reclutamiento, clasificándolas de acuerdo a las características del cargo vacante, para dar inicio al proceso de selección.
- Verificar referencias laborales, antecedentes judiciales, verificar documentos como licencias y multas ante el ministerio de transporte a los Operadores de equipo, certificados de estudio, antecedentes disciplinarios y preseleccionar solamente a la persona que cumpla con todos los parámetros.

2. SELECCIÓN:

- El proceso de selección debe tener como herramienta constante de trabajo, los documentos que contengan los perfiles de los cargos a ocupar. Se deben determinar los requisitos básicos de la fuerza laboral (requisitos intelectuales, físicos, entre otros.) para el desempeño de las tareas y funciones del conjunto de cargos de la organización.

 DATACONTROL PORTUARIO S.A.	PROCEDIMIENTO PARA PROCESO DE SELECCION			
	CODIGO	FECHA EMISION DD - MM - AA	VERSION	PAGINA
	TH-P-01	30-07-2015	6	4 de 6

- Se deben definir las pruebas requeridas, para que sirvan como razones de base, en el proceso de selección: verificación de referencias laborales, examen médico de ingreso laboral, audiometrías, optometrías, Estudios de Seguridad del Personal (Poligrafías, prueba de alcohol y drogas, prueba psicotécnica, visita domiciliaria), entrevistas con el Jefe Inmediato.
- **VISITAS DOMICILIARIAS:** La visita domiciliaria tiene como objetivo verificar la composición del núcleo familiar, nivel socioeconómico del individuo, distribución de espacios sociales, análisis del entorno familiar y social, conducta personal y familiar; aspectos relevantes a evaluar ya que impactan directamente sobre la cultura organizacional y la seguridad de la cadena de suministro.

Hacer una verificación de este tipo es un asunto que requiere especial cuidado debido a la información que se maneja, al análisis que se le dé a los datos y a la responsabilidad que implican los resultados tanto para el candidato, como para la empresa que lo contrata.


Para realizar una visita domiciliaria se debe tener en cuenta que:

- ✓ La visita debe ser concertada y aprobada con el candidato, informándole qué funcionario la va a realizar.
- ✓ Es preferible que estén todos los integrantes de la familia, pues la idea es conocer quienes la conforman, sus ocupaciones, nivel socio-económico y su relación, con el objetivo de confrontar información entregada por el candidato.
- ✓ Verificar el entorno de la vivienda, es decir, vías de acceso, nivel de seguridad, estrato social, entre otros.
- ✓ Verificar las condiciones mínimas que debe tener una vivienda.

Recomendaciones al entrevistado en la visita domiciliaria:

- ✓ Sea puntual con el entrevistador.
- ✓ Informe previamente a sus familiares la hora acordada para la visita.
- ✓ No modifique las condiciones generales de la vivienda.
- ✓ No omita información de su núcleo familiar y condiciones generales de cada uno de ellos.
- ✓ Sea concreto y puntual en las respuestas.
- ✓ Tenga a la mano fechas, documentos o cualquier tipo de información que haya sido solicitada.

Se podría concluir que el proceso de selección de personal influye sobre la cultura organizacional; como la cultura sobre el proceso, ya que determina el cómo, quién, cuándo, dónde, del proceso. Lo importante es que la selección contribuya a la alineación entre la estrategia y la cultura para poder cumplir con los objetivos de la organización.

 DATACONTROL PORTUARIO S.A.	PROCEDIMIENTO PARA PROCESO DE SELECCION			
	CODIGO	FECHA EMISION DD - MM - AA	VERSION	PAGINA
	TH-P-01	30-07-2015	6	5 de 6

De acuerdo a los resultados arrojados en las visitas domiciliarias, la empresa debe implementar un plan de acción con el fin de contribuir al bienestar de los empleados las cuales se enumeran a continuación:

- Plan de Mejoramiento de vivienda
- Plan de Economía Familiar y Manejo de las finanzas
- Plan de Capacitación.


VISITAS DOMICILIARIAS Y ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS DE RUTINA: Se efectúan anualmente y conforme a la directriz de la gerencia y siempre después de un tiempo prudencial post pago de anticipos de cesantías. En estas visitas se debe verificar que si se presentan novedades relevantes de mejora o desmejora del nivel socioeconómico de los empleados, se debe presentar informe a la empresa y esta a su vez mediante comité administrativo, liderado por la gerencia, evaluarán el riesgo y definirán la situación de la persona en la empresa, previa investigación al trabajador.

- Una vez analizados los anteriores parámetros, de acuerdo al nivel de jerarquía u autoridad, se procede a seleccionar la hoja de vida mejor calificada para el cargo vacante. Para la selección final las calificaciones deberán ajustarse al perfil del cargo y de la persona, competencias requeridas (habilidades, conocimientos y aptitudes).

LISTA RELACIONADA DE ANEXOS

- Formato Requisición de Personal.
- Formato Verificación de Referencias Laborales
- Formato de Entrevista Personal.
- Informe Completo del Proceso de Selección.
- Soportes de las pruebas realizadas, con sus respectivos resultados.
- Hojas de vida, con todos los documentos y soportes solicitados para su posible admisión.

Elaborado por:	Aprobado por
Equipo de trabajo de talento humano	Monica Motato Jefe de Talento Humano

 DATACONTROL PORTUARIO S.A.	PROCEDIMIENTO PARA PROCESO DE SELECCION			
	CODIGO	FECHA EMISION DD - MM - AA	VERSION	PAGINA
	TH-P-01	30-07-2015	6	6 de 6

Registro de Actualizaciones del Procedimiento

Versión No.	Fecha	Descripción del Cambio
2	19/03/2008	Ampliación de la norma general Adecuación del punto 2 Selección
3	14/12/2010	Verificación de referencias y documentos antes de efectuar las pruebas.
4	16/01/2011	Inclusión de las pruebas de alcohol y droga.
5	27/05/2014	Actualización general del procedimiento
6	30/07/2015	Inclusión del seguimiento y análisis de los estudios socioeconómicos y visitas conforme al requerimiento numeral 5.5 del operador económico autorizado