



PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CÓDIGO: RH-P01

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/06/2016

1. OBJETIVO	Definir los lineamientos para la selección del Talento Humano, con el propósito de dar respuesta oportuna a los requerimientos de personal, mediante el cumplimiento de las competencias establecidas por la organización para los diferentes cargos y la normatividad legal aplicable en el país.
2. ALCANCE	Este procedimiento aplica desde la recepción de la solicitud de personal hasta la entrega de la carpeta de documentos de la persona seleccionada, al subproceso de contratación.
3. DEFINICIONES	<p>COMPETENCIAS: Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y valores evaluados en el trabajador para el buen desempeño del cargo a ocupar; en correspondencia con el principio de “Idoneidad demostrada” definidos y exigidos por Securitas Colombia S.A. según el nivel organizacional.</p> <p>DISCAPACIDAD: Resultado de la interacción entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de una persona y su entorno psicosocial. Implica una limitación funcional en las actividades cotidianas (OMS, 2002 citado por Ministerio de Salud Colombia, 2015).</p> <p>ENTREVISTA: conversación semi-estructurada, que busca establecer y evaluar las características personales, laborales, motivacionales y aptitudinales del candidato, así como la correlación de estas con sus habilidades y conocimientos.</p> <p>ESTUDIO DE CONFIABILIDAD: Análisis descriptivo de la plena identidad del candidato en términos judiciales, laborales, disciplinarios, financieros y educativos.</p> <p>MANUAL DE FUNCIONES Y PERFIL POR COMPETENCIAS: Documento en el cual se describe toda la información referente a educación, formación, experiencia, así como funciones y responsabilidades establecidas para un cargo, a la vez que se describen las competencias esperadas según el nivel organizacional al cual pertenece.</p> <p>PRUEBAS PSICOTÉCNICAS: Son instrumentos válidos y confiables que permiten evaluar la capacidad intelectual, aptitudinal, así como las características de personalidad, motivación, valores y conocimientos específicos del aspirante, necesarios para predecir la posibilidad de adaptación al cargo.</p> <p>SELECCIÓN DE PERSONAL: Proceso por medio del cual se escoge a la persona idónea entre un grupo determinado, para cubrir una vacante, utilizando técnicas que permiten identificar el cumplimiento de los requerimientos establecidos por Securitas Colombia S.A.</p>
4. NORMAS GENERALES	<p>4.1 Es competencia de la Gerencia General autorizar la contratación del personal de nivel soporte administrativo, táctico y estratégico.</p> <p>4.2 Es competencia de los Gerentes Regionales autorizar la contratación de personal de nivel operativo de costo directo.</p> <p>4.3 Al autorizarse la creación de un nuevo cargo es competencia de la Gerencia de RRHH (selección) y del Gerente de área donde se genera la posición, definir el perfil y construir el Manual de Funciones.</p> <p>4.4 En caso de que el personal antiguo sea promovido a otro cargo, es obligatorio verificar las competencias del nuevo cargo, contemplando los requisitos que exige éste. Para más información referirse al documento “Plan Carrera”.</p> <p>4.5 Todo candidato cumple el proceso de selección conforme al presente documento.</p>

Elaboró	Revisó:	Aprobó:
 Monica Eliana Barrera Sánchez Directora de Selección y Desarrollo	 Jennethe Osorio García Gerente de Recursos Humanos	 Sandra Carvajal Villamizar Gerente General



PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CÓDIGO: RH-P01


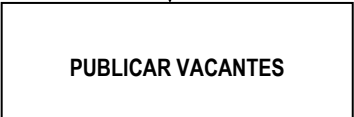

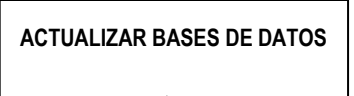
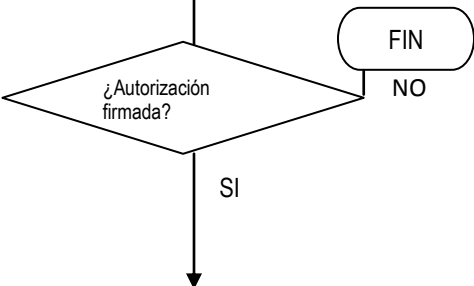
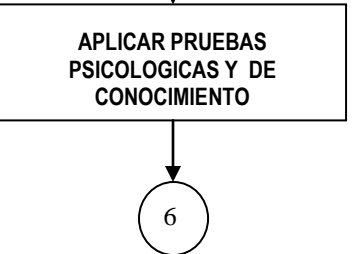
VERSIÓN: 07


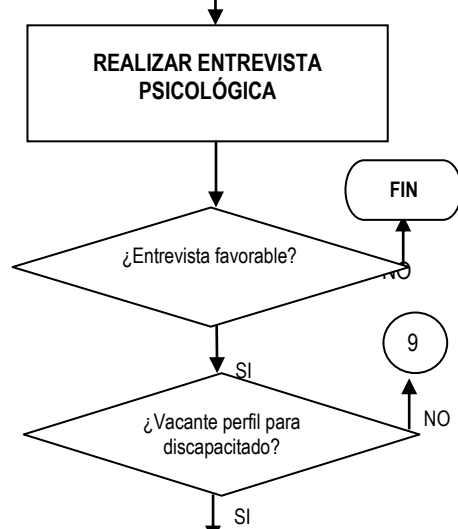
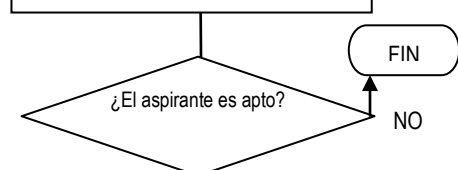
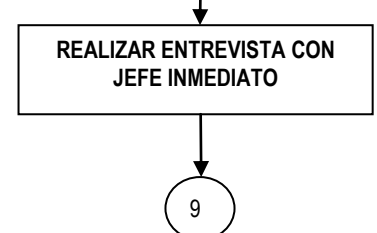
FECHA: 30/06/2016

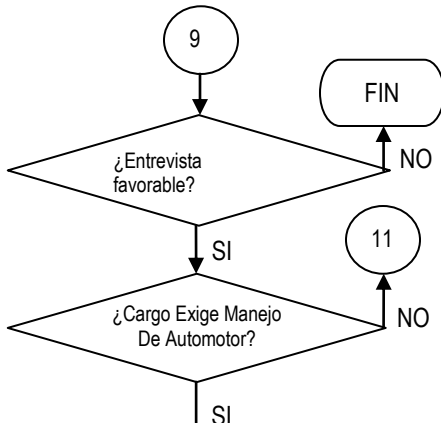
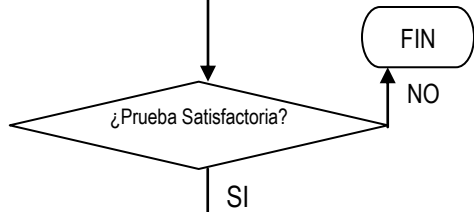
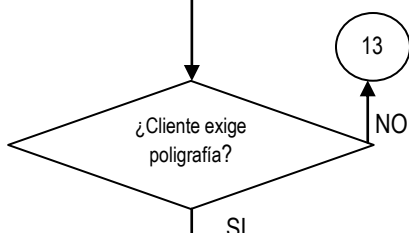
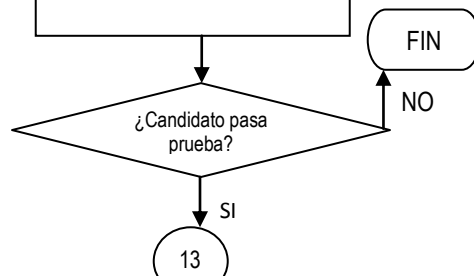
4. NORMAS GENERALES

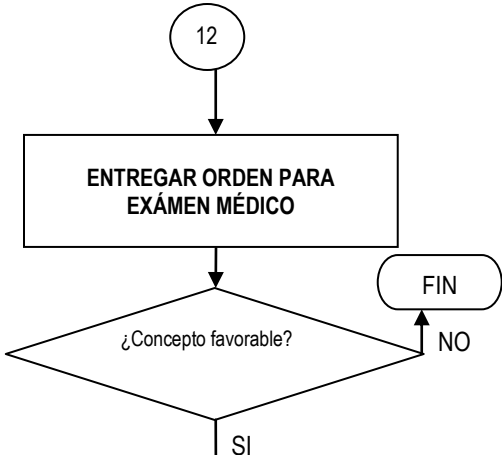
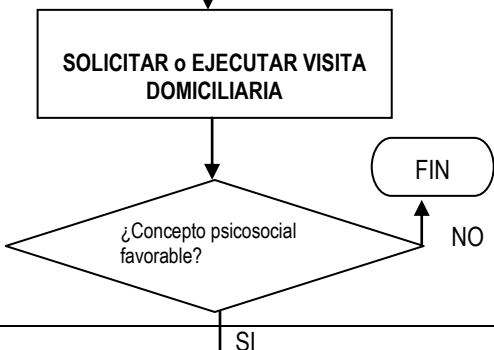
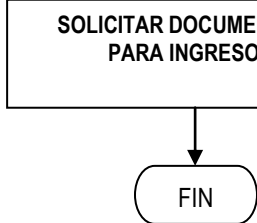
- 4.6 Securitas Colombia S.A. determina aplicar prueba de conocimiento para los cargos de nivel Soporte Operativo.
- 4.7 Securitas Colombia S.A. establece aplicar las pruebas psicotécnicas referidas en el anexo 1.
- 4.8 Securitas Colombia S.A. dentro de su programa de vigilancia inclusiva, selecciona únicamente personal con discapacidad física.
- 4.9 Los casos de reintegro son examinados y avalados por el Gerente de área donde se haya desempeñado, en cuyo caso el candidato realiza nuevamente el proceso de selección si el tiempo de desvinculación es superior a dos meses.
- 4.10 Para la selección de personal operativo cuya labor implique manejo de vehículos (carro o moto) se aplica prueba de conducción teórico práctica y Exámen Psicosenso-métrico.
- 4.11 Para el personal que ingresa con contrato de arrendamiento de automotor (moto) se debe remitir al área Jurídica los documentos básicos para la Inclusión en la Póliza Corporativa o respectiva verificación en el caso de que el candidato reporte la adquisición de una póliza vigente adquirida de manera previa a la contratación.
- 4.12 Los proveedores o contratistas de servicios profesionales como instructores o profesionales de apoyo permanente a los procesos, deben cumplir con los lineamientos de selección establecidos en el presente documento, como estudio de confiabilidad, pruebas psicotécnicas, visita domiciliaria y referenciación. Estos cumplirán con los requisitos establecidos por la ley para la vinculación de contratistas.
- 4.13 Los lineamientos del Proceso de Selección se enmarcan dentro de los principios de la Constitución Política Colombiana, el Código de Ética del Grupo Securitas AB y los del Pacto Global, relacionados con Derechos humanos (No discriminación por Género, Raza o Religión), Estándares laborales y Anticorrupción.

5. DIAGRAMA DE FLUJO

No.	DIAGRAMA DE FLUJO	RESPONSABLES	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	DOCUMENTOS/ REGISTROS UTILIZADOS
1		Gerente Regional y/o Gerente o Director de Área	Diligencia el formato de Solicitud de personal y lo envía al subproceso de selección o psicóloga en regionales.	RH-F04 Solicitud de personal
2		Directora de Selección Analista de Selección Psicóloga en regionales	Publica de acuerdo al cargo, avisos en prensa, Internet, pagina Web, o a través de las agencias de empleos, academias, directorio, radio, volantes, etc.	Registro en páginas o soportes de publicación Correos, etc.
3		Directora de Selección Analista de Selección Psicóloga en regionales	Teniendo en cuenta el perfil establecido para el cargo y los requisitos exigidos por el cliente (interno o externo), realiza la preselección, para ello corrobora el perfil con la hoja de vida y documentos soporte.	RH-M01 Manual de Funciones, y perfiles RH-F03 Matriz de Competencias
4		Directora de Selección Analista de Selección Psicóloga en regionales	Mantiene actualizadas las bases de datos con la información de seleccionados y descartados.	Bases de datos selección
5		Directora de Selección Analista de Selección Psicóloga en regionales	<p>Entrega el formato de autorización de manejo de información (ley 1581 de 2012 Habeas Data) y realización de pruebas, el cual especifica a los candidatos sobre el manejo que se hace con la información recolectada, e indica las etapas que comprende el proceso de selección.</p> <p>En caso de estar de acuerdo el candidato, firma el documento de autorización y se continúa el proceso, caso contrario se da por terminado.</p>	RH-F18 Autorización para el manejo de información personal y aplicación de pruebas
6		Directora de Selección Analista de Selección Psicóloga en regionales	<p>Aplica a los aspirantes las pruebas psicológicas y de conocimiento (ver anexo 1) y de conocimiento establecidas, según el cargo, con base en lo determinado en las normas generales de este proceso.</p> <p>Los candidatos para nivel soporte operativo deben obtener puntuación mayor o igual a 7.0 en las pruebas de</p>	<p>Pruebas Psicotécnicas</p> <p>Pruebas de conocimiento para cargos operativos de nivel soporte</p>

No.	DIAGRAMA DE FLUJO	RESPONSABLES	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	DOCUMENTOS/REGISTROS UTILIZADOS
			<p>Conocimiento. En caso que el resultado oscile entre 5 y 6.9, continúan el proceso, dependiendo de los resultados obtenidos en las demás etapas.</p> <p>Para los aspirantes que no obtienen la puntuación esperada en pruebas, se finaliza el proceso y se incluyen en la base de datos como descartados.</p>	
7		<p>Directora de Selección</p> <p>Analista de Selección</p> <p>Psicólogas en regionales</p>	<p>Realiza entrevista de ingreso al aspirante y registra los resultados finales en el formato respectivo.</p> <p>Para los aspirantes que no sean aprobados en entrevista, se finaliza el proceso y se actualiza la base de datos con la información de los descartados.</p>	<p>RH-F07 Entrevista de ingreso cargos nivel soporte</p> <p>RH-F12 Entrevista de ingreso cargos nivel táctico</p> <p>RH-F14 Entrevista de ingreso cargos nivel estratégico</p>
8		<p>Fundación Arcángeles</p> <p>Coordinadora de Selección</p> <p>Analista de Selección</p>	<p>Si la persona presenta discapacidad física es remitida a la Fundación Arcángeles para valoración y establecer si el candidato cumple el perfil ocupacional del cargo al cual aspira. La Fundación emite Informe y a partir de este se determina la continuidad en el proceso.</p>	<p>Informe Valoración Arcángeles</p>
9		<p>Jefe Inmediato</p> <p>Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>Para personal operativo el jefe inmediato realiza la segunda entrevista dejando evidencia en el formato RH-F06.</p> <p>Para los cargos de nivel Soporte, táctico y estratégico (Área administrativa) la Gerente de Recursos Humanos realiza segunda entrevista e informa a selección si se continúa el proceso o no, para pasar al candidato a última entrevista con jefe inmediato.</p>	<p>RH-F06 Entrevista de jefe inmediato</p>

No.	DIAGRAMA DE FLUJO	RESPONSABLES	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	DOCUMENTOS/REGISTROS UTILIZADOS
	 <pre> graph TD 9((9)) --> D1{¿Entrevista favorable?} D1 -- NO --> FIN1([FIN]) D1 -- SI --> D2{¿Cargo Exige Manejo De Automotor?} D2 -- NO --> 11((11)) D2 -- SI --> 10[10] </pre>		Para los aspirantes que no sean aprobados en segunda o tercera entrevista, se finaliza el proceso y se actualiza la base de datos con la información de los descartados	
10	 <pre> graph TD 10[10] --> R1[SOLICITAR PRUEBA TEORICO-PRACTICA EN CONDUCCIÓN] R1 --> D3{¿Prueba Satisfactoria?} D3 -- NO --> FIN2([FIN]) D3 -- SI --> 11[11] </pre>	Directora de Selección Analista de Selección Psicólogas en regionales	Si el cargo requiere de experticia en conducción y conocimiento en seguridad vial, remite al candidato con el centro de formación o persona idónea para su validación. El resultado de la prueba es entregado al subproceso de selección.	SIG-F16 Diagnóstico de seguridad en ruta para conductores
11	 <pre> graph TD 11[11] --> R2[SOLICITAR ESTUDIO DE CONFIABILIDAD] R2 --> D4{¿Cliente exige poligrafía?} D4 -- NO --> 13((13)) D4 -- SI --> 12[12] </pre>	Directora de Selección Analista de Selección Psicólogas en regionales	Solicita al Analista de Investigaciones o al proveedor la realización del estudio de confiabilidad del candidato, el cual incluye: • Verificación De Bases Estatales • Verificación autenticidad de documentos • Impresión Decadactilar • Verificación de referencias El resultado del estudio de confiabilidad es entregado en el formato de la organización o informe manejado por el proveedor.	RH-F13 Estudio de Confiabilidad ISP
12	 <pre> graph TD 12[12] --> R3[SOLICITAR POLIGRAFÍA] R3 --> D5{¿Candidato pasa prueba?} D5 -- NO --> FIN3([FIN]) D5 -- SI --> 13((13)) </pre>	Directora de Selección Analista de Selección Psicólogas en regionales	Solicita al proveedor la ejecución de pruebas de poligrafía, para las vacantes cuyo acuerdo o solicitud particular del cliente las exija. La prueba de poligrafía se realiza a través de proveedor externo. Si el candidato no pasa la prueba se termina el proceso.	Mail Carpeta poligrafías

No.	DIAGRAMA DE FLUJO	RESPONSABLES	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	DOCUMENTOS/REGISTROS UTILIZADOS
11	 <pre> graph TD 12((12)) --> A[ENTREGAR ORDEN PARA EXÁMEN MÉDICO] A --> B{¿Concepto favorable?} B -- NO --> C([FIN]) B -- SI --> NextStep[] </pre>	Directora de Selección Analista de Selección Psicólogas en regionales	<p>Suministra la orden para la realización del examen médico ocupacional de ingreso. En el evento de candidato apto con alguna restricción, se valida con la médica ocupacional de la empresa la continuidad del proceso.</p> <p>Para personal que conduzca un automotor (Carro o Moto) adicional se solicita Prueba Psicosenso-métrica.</p> <p>Continúan el proceso de selección aquellos candidatos que cumplan las condiciones psicofísicas requeridas para el cargo.</p>	RH-F29 Solicitud de examen médico ocupacional
14	 <pre> graph TD A[SOLICITAR o EJECUTAR VISITA DOMICILIARIA] --> B{¿Concepto psicosocial favorable?} B -- NO --> C([FIN]) B -- SI --> NextStep[] </pre>	Directora de Selección Analista de Selección Psicólogas en regionales	<p>Si los conceptos son favorables realiza la visita domiciliaria o coordina con Visitador Domiciliario o proveedor su ejecución, a fin de verificar las condiciones socio-económicas, ambientales y grado de confiabilidad del aspirante para la empresa.</p>	RH-F15 Visita domiciliaria de ingreso
15	 <pre> graph TD A[SOLICITAR DOCUMENTOS PARA INGRESO] --> B([FIN]) </pre>	Directora de Selección Analista de Selección Psicólogas en regionales	<p>Superadas las etapas del proceso a satisfacción, se entrega la Hoja de documentación requerida para ingreso, se verifican todos los documentos presentados y se remite al candidato para contratación</p>	RH-F01 Listado de documentos para vinculación



PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CÓDIGO: RH-P01

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/06/2016

6. REGISTROS

Código	Nombre
RH-M01	Manual de funciones y perfil por competencias.
RH-F01	Listado de documentos para vinculación
RH-F03	Matriz de Competencias
RH-F04	Solicitud de personal
RH-F06	Entrevista Jefe inmediato
RH-F07	Entrevista de ingreso cargos nivel soporte
RH-F09	Manifestación Inexistencia de embargos
RH-F12	Entrevista de ingreso cargos nivel táctico
RH-F13	Estudio de confiabilidad ISP
RH-F14	Entrevista de ingreso cargos nivel estratégico
RH-F15	Visita domiciliaria de ingreso
RH-F18	Autorización para el manejo de información personal y aplicación de pruebas
RH-F29	Solicitud de examen médico ocupacional
RH-F31	Prueba básica de conocimientos para el cargo Escolta
RH-F32	Prueba de conocimientos supervisores
RH-F33	Prueba básica de conocimientos para el cargo vigilante
RH-F71	Prueba de conocimiento para manejadores caninos
RH-F72	Prueba de conocimientos para operador de medios tecnológicos
SIG-F16	Diagnóstico de seguridad en ruta para conductores
N.A.	Pruebas Psicotécnicas
N.A.	Resultado pruebas de poligrafía
N.A.	Hoja de vida
N.A.	Base de datos de selección
N.A.	Certificado de aptitud médica
N.A.	Estudios de confiabilidad

7. INDICADORES DEL PROCESO

Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Periodicidad
Suministro de personal Operativo	$(\text{No. Solicitudes atendidas antes de 10 días} / \text{Total de solicitudes}) * 100$	90%	Mensual



PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CÓDIGO: RH-P01

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/06/2016

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	CAMBIO REALIZADO
07	30/06/2016	Inclusión del numeral 4.4 de Normas Generales, donde se especifica la verificación obligatoria de las competencias de las personas que son promovidas a otros cargos para realizar el ajuste de éstas.
06	01/07/2015	Cambio en el orden de las actividades del diagrama, primero se efectúa estudio de confiabilidad y una vez aprobado se realiza examen médico, se ingresa norma de realización examen psicosensométrico para personal que desempeñe cargos que impliquen conducción de automotores. Se cambia código de formato de manifestación inexistencia de embargos, se elimina formato de verificación de referencias. Se realiza actualización en Anexo de Pruebas Psicológicas, se actualiza códigos de pruebas de conocimiento.
05	15/04/2015	Se modifica el tiempo establecido para la realización de la visita domiciliaria a 2 años , lo establecido por BASC.
04	01/12/2013	Reubicación actividad de visita domiciliaria para final del proceso, inclusión responsabilidad de verificación de referencias por parte de psicóloga que lidere proceso, inclusión actividad de firma de autorización para manejo de información personal y aplicación de pruebas.
03	16/08/2012	Inclusión normas generales para selección de personal que requiera conducción, promociones y ascensos. Inclusión actividad 10 en el flujograma con su formato de validación de ruta, ajuste codificación por cambios en los formatos. Asociación del indicador de selección
02	25/04/2012	Modificación normas generales calificación pruebas de conocimiento, ajuste documentos de registro y responsables de la ejecución del procedimiento
01	29/11/2010	Inclusión del documento en el SIG de Securitas Colombia S.A.

ANEXO 1

CARGOS	PRUEBAS A APLICAR
AREA OPERATIVA	Prueba de conocimientos específica según cargo ITPC CCV (Según Cargo) Estudio de Casos en Seguridad (Según Perfil requerido) Batería de Subalternos: Personal Aviación (Según especificaciones contractuales) Machover: La Aplicación se deja a criterio del Psicólogo, de acuerdo a la necesidad y contexto de la evaluación.
	Prueba de conocimientos específica (Según cargo) ITPC CCV (Según cargo) CMT



PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CÓDIGO: RH-P01

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/06/2016

AREA ADMINISTRATIVA

Assesment Center diseñado según cargo
Machover: La Aplicación se deja a criterio del Psicólogo, de acuerdo a la necesidad y contexto de la evaluación.