

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 1 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DE PERSONAL

1. OBJETIVO

Definir las actividades y lineamientos para el reclutamiento y selección de personal requerido por la empresa SECAP LTDA., a fin de asegurar que el personal contratado a partir de la identificación de las necesidades de las áreas cumpla los requisitos definidos en la descripción y perfil de la vacante correspondiente y, en lo posible evitar riesgos que pudieran afectar la calidad y consistencia del servicio e incluso la seguridad de la organización.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los candidatos interesados en incorporarse y de acuerdo a las necesidades y requerimientos de personal de SECAP LTDA.

3. RESPONSABLES

- ✓ Gerencia General.
- ✓ Gerencia Nacional de Operaciones y Seguridad.
- ✓ Jefatura Nacional de Talento Humano.

4. ACTIVIDADES DE LA SELECCIÓN

4.1 Reclutamiento

Secap Ltda., Ubica el mayor número de candidatos para el cargo vacante a través de diferentes fuentes de reclutamiento.

4.2 Selección

Se realizara el estudio de Hoja de vida para seleccionar los candidatos para realizar una entrevista en la cual se evalúan y reafirman los aspectos del perfil: buena presentación personal, habilidades de comunicación, actitud de servicio, actitud frente al proceso, fluidez verbal, manejo de sistemas y formación académica.

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 2 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

4.3 Evaluación

Para la realización de la evaluación de los candidatos opcionados se utilizaran pruebas psicotécnicas que permitan determinar las competencias que posee el candidato, para lograr establecer si cumple o no con las características requeridas para desempeñar óptimamente las funciones del cargo.

4.4 Resultados de la Evaluación

Se realiza un informe con los resultados de los dos candidatos que hayan obtenido la calificación más alta. Considerando el informe proporcionado la Gerencia General, define la persona que debe contratarse y comunica al Área Administrativa la decisión final.

4.5 Estudio de Seguridad

El estudio de seguridad se realizara a los candidatos que aprueben de manera satisfactoria las pruebas psicotécnicas.

4.5.1 Personal temporal, Psicólogas free-lance

Para el personal temporal y psicólogas free-lance se realiza el estudio de seguridad BÁSICO en el siguiente orden:

- Verificación de Antecedentes.
- Periodo de prueba equivalente a cinco (5) días.
- Superado el periodo de prueba:
 - ❖ Verificación ultima referencia laboral.
 - ❖ Verificación última referencia académica.
 - ❖ Verificación documental.
 - ❖ Tarjeta decadactilar.
 - ❖ Visita domiciliaria.

4.5.2 Estudio de Seguridad para personal con contrato permanente.

A Todo candidato que vaya a ingresar con un contrato permanente se le realizara un estudio de seguridad Avanzado, el cual consiste en:

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 3 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

- Visita Domiciliaria.
- Verificación de todas las referencias Academias.
- Verificación de todas las referencias Laborales.
- Verificación de antecedentes y documental.
- Tarjeta decadactilar.

4.6 Inducción

Se realizará una inducción al personal nuevo en donde se le capacite de forma adecuada sobre los procedimientos de la organización en control y seguridad de amenazas, sus funciones a cumplir en el cargo que desempeñara y su responsabilidad con la empresa que deberá estar encaminada con el cumplimiento de la misión y la visión de la misma.

Se deberá dejar un registro de las inducciones que se realicen, el tiempo que se destina a cada inducción dependerá del cargo el cual valla a desempeñar.

CARGO	DÍAS
• Digitación	1
• Referencias	1
• Recepción	1
• Psicólogas	2
• Asistente de Operaciones	5
• Ejecutiva de cuenta	5
• Jefe de departamento	5
• Practicantes	2
• Cargo Gerencial	5
• Auxiliar Contable	5
• Auxiliar de Sistemas	5
• Auxiliar Administrativa	5
• Auxiliar de Cartera y Facturación	5
• Mensajero	2
• Digitalizador	2

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 4 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

4.7 Contratación

En el caso de personal contratado como resultado del proceso, se entrega al Área Administrativa toda la documentación generada para ser integrada en la carpeta del nuevo empleado.

En el caso de candidatos no contratados se les enviara una comunicación donde se le informara que no fueron seleccionados.

4.7.1 Carpeta para personal temporal y psicólogas free-lance

- EPS
- ARL
- Pensión.
- Caja de Compensación
- Formato de política de seguridad de la información.
- Constancia de inducción.
- Evaluación de inducción.
- Cedula
- Diploma de bachiller
- Diploma Universitario.
- Diploma Otros Estudios.
- Certificado policivo
- Certificado procuraduría.
- Certificados Laborales.
- Hoja de Vida.
- Prueba Psicológicas.
- Estudio de seguridad de ingreso.
- Informe de Pruebas.
- Entrevista.
- Acuerdo de confidencialidad

4.7.2 Carpeta para personal con contrato permanente.

- Evaluación de desempeño
- Formato de actualización de datos.
- EPS

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	<h1>SECAP LTDA.</h1>	Pág.	Página 5 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

- ARL
- Pensión.
- Caja de Compensación
- Contrato
- Formato de política de seguridad de la información.
- Constancia de inducción.
- Evaluación de inducción.
- Cedula
- Diploma de bachiller
- Diploma Universitario.
- Diploma Otros Estudios.
- Certificado policivo.
- Certificado procuraduría.
- Certificados Laborales.
- Hoja de Vida.
- Prueba Psicológicas.
- Estudio de seguridad de ingreso.
- Informe de Pruebas.
- Entrevista.
- Acuerdo de confidencialidad.

5. IDENTIFICACIÓN Y DOTACIÓN DEL PERSONAL :

5.1 IDENTIFICACIÓN:

Los empleados activos de **SECAP LTDA.**, portan de manera visible y durante su permanencia en las instalaciones el carnet que los acredita como funcionario de la compañía.

En caso de pérdida del carnet de identificación el funcionario deberá realizar comunicar la pérdida a la compañía y posteriormente realizar el denuncia adjuntándolo a su carpeta.

5.2 DOTACIÓN:

Se realiza entrega de los uniformes con el logo de la compañía al personal que se encuentra con contrato, los uniformes se entregan una vez al año, son entregados 3 uniformes.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Generación de la Vacante: La generación de la vacante se hace por medio de un correo electrónico emitido por el jefe del área, previa autorización por parte de la Gerencia, dentro de

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 6 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

ese correo se especifican los pormenores de la vacante incluyendo: Nivel educativo del candidato, competencias necesarias para el desarrollo de la vacante, tipo de contrato, asignación mensual y ciudad donde se va a desarrollar la labor.

Publicación de los requerimientos de la vacante en la página: Para esta parte del proceso, se publican los detalles de la vacante en nuestras páginas aliadas (computrabajo) allí, las personas interesadas envían la hoja de vida con el fin de ser tenidos en cuenta para el proceso de selección que se está adelantando.

Verificación del perfil de las hojas de vida enviadas: A partir de este ítem, se empieza a verificar el proceso evaluativo del psicólogo a cargo del proceso, en donde se requiere la experticia para verificar entre tantas hojas de vida, las personas que sean idóneas para desempeñar la actividad para la que se va a contratar al candidato. Es necesario verificar que la persona no haya tenido mucha rotación y además, que tenga todas las características enunciadas en el primer paso del proceso de selección.

Entrevista con el psicólogo encargado del proceso: En esta parte del proceso el psicólogo evalúa aspectos actitudinales y aptitudinales del candidato que se postuló a la vacante, además de indagar sobre aspectos personales y familiares que puedan tener incidencia sobre su comportamiento en el área laboral.

Entrevista con el Jefe inmediato: Acá el filtro se hace buscando generar la empatía necesaria del equipo de trabajo con el jefe inmediato, además de verificar que las competencias vistas por el psicólogo sean las necesarias para el desempeño eficiente de la labor por la que va a ser contratado el candidato.

Aplicación de pruebas psicológicas: Cuando el candidato es favorable por parte de jefe inmediato se le hace la aplicación correspondiente de las pruebas psicológicas, entre ellas: Valantti, prueba que mide los valores personales del candidato; Wartegg: Prueba Proyectiva que mide rasgos de personalidad que no se pueden evidenciar en un proceso de entrevista y Machover prueba psicodinámica que valida rasgos de personalidad, además de hacer evidentes algunas competencias necesarias para el desarrollo de las actividades que son inherentes al cargo.

Generación de informe psicológico: A partir de los resultados arrojados por las pruebas psicológicas, se genera un informe psicológico, describiendo varias áreas de ajuste y competencias necesarias para el desarrollo de las labores para las que va a ser contratado el candidato, dentro de estas áreas y competencias se encuentran: área emocional, comunicación,

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 7 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

relaciones interpersonales, proyección de vida, adaptación al medio, capacidad para resolver conflictos, pronóstico laboral y capacidad intelectual. (Ver anexo 2)

Visita domiciliaria: Posterior a la favorabilidad del informe psicológico se realiza la visita domiciliaria con el fin de conocer las condiciones habitacionales y la familia del candidato, evaluando diferentes ítems tales como: que la experiencia laboral corresponda con lo reportado en la hoja de vida, la parte económica del candidato y los enseres que se poseen, el área familiar y las referencias personales correspondientes. Para ello se diseñó un formato que permite evaluar dichas áreas, además se procede a recoger los documentos correspondientes al proceso de contratación.

Contratación: Ya que el candidato ha cumplido con todos los requisitos del cargo se procede a la contratación correspondiente, para iniciar labores con Secap Ltda.

7. ESTUDIO DE ACTUALIZACIÓN

La compañía realizara verificación de antecedentes a los empleados cada año y el estudio de actualización se realizara cada dos años.

El estudio debe contener:

- Visita domiciliaria.
- Verificación antecedente.

8. RETIRO DEL PERSONAL :

El retiro del personal se hace por medio de verificación y constancia de paz y salvo:

- Se solicita el retiro del logo de dotación entregada al personal.
- El carnet
- Entrega de otros implementos brindados por la empresa.
- Entrega de equipos como, computador, escáner , Tablet ,etc...
- La carpeta del personal se guarda por un año en físico y luego en medio magnético.

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 8 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

ANEXOS

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

DATOS PERSONALES

APELLIDO		NOMBRE	
LUGAR DE NACIMIENTO		FECHA DE NACIMIENTO	
EDAD		ESTADO CIVIL	
ESCOLARIDAD		DIRECCIÓN	
TELÉFONO		CELULAR	

DATOS BIOGRÁFICOS

OBSERVACIONES FAMILIARES

DATOS ACADÉMICOS

FAVORABLE CON OBSERVACIONES

ELABORADO POR

NOMBRE Y FIRMA PSICOLOGA

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 9 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

INFORME PRUEBAS PSICOLÓGICAS

El presente informe psicológico evalúa características de personalidad que influyen en el desempeño laboral, Los resultados son arrojados por una prueba proyectiva por lo que para la vinculación del candidato es necesario tener en cuenta todo el proceso de selección realizado por la empresa remitente: entrevista inicial, final, concepto del jefe inmediato, prueba práctica, informe de pruebas técnicas, estudio de seguridad, visita domiciliaria y referenciación laboral.

NOMBRE DEL CANDIDATO:	
EMPRESA REMITENTE:	
CARGO AL QUE ASPIRA:	
CIUDAD:	
FECHA:	
PRUEBAS ANALIZADAS:	MACHOVER, WARTEGG, VALANTI Y ENTREVISTA.

PERFIL DE PERSONALIDAD

1. EMOCIONAL
2. COMUNICACIÓN:
3. RELACIONES INTERPERSONALES:
4. PROYECCIÓN DE VIDA:
5. ADAPTACIÓN AL MEDIO:
6. CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS:
7. INDICADORES CLÍNICOS
8. PRONOSTICO LABORAL:

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 10 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

<p align="center">9. HABILIDADES PARA EL CARGO :</p> <p align="center">10. CAPACIDAD INTELECTUAL :</p>	
<p align="center">PERFIL PSICOLÓGICO ADECUADO PARA EL CARGO</p>	<p align="center"> SI NO </p> <p align="center"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </p>
<p align="center">ELABORADO POR:</p>	<p align="center">PSICOLOGA DE SELECCIÓN</p>
<p align="center">FIRMA Y SELLO:</p>	

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	SECAP LTDA.	Pág.	Página 11 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

SECAP TALENTO HUMANO CON SEGURIDAD


NOMBRE COMPLETO: _____

FECHA: _____

Dibuje un a persona del sexo que prefiera y al respaldo de la hoja, una persona del sexo contrario a la que dibujo primero y redacte una breve historia por cada uno de los dibujos.

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	<h1>SECAP LTDA.</h1>		Pág.	Página 12 de 13
			Versión	4
			Fecha de Aprobación	23/07/2012
			Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13		SELECCIÓN DE PERSONAL		



COVALANTI

Cuestionario

Secundaria <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/> Otro: <input type="text"/>	Empresa: <input type="text"/>	Edad: <input type="text"/>	Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
--	-------------------------------	----------------------------	--

que cero, uno, dos o tres puntos en las casillas del centro, según la importancia que usted le da a cada frase en su vida personal. Las únicas opciones de respuesta son: [3-0] [0-3] [2-1] [1-2] **Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3.**

Muestro dedicación a las personas que amo Soy tolerante Pienso, utilizo mi intuición o "serio sentido" Logro buena concentración mental Normalmente razono mucho Pienso con integridad Soy una persona de iniciativa Doy amor Me siento en calma	Activo con perseverancia Prefiero actuar con ética Me siento una persona digna Perdono todas las ofensas de cualquier persona Me deslizo por el liderazgo en mis acciones Me coloco objetivos y metas en mi vida personal En mi trabajo normalmente soy curioso Para pensar hago síntesis de las distintas ideas Pienso con veracidad	Sentirse presumido Ser cruel Pensar con confusión Decir blasfemias Crear desigualdades entre los seres humanos Sentirse inconstante Pensamientos irracionales Ostentar las riquezas materiales Entorpecer la cooperación entre los seres humanos Odar a cualquier ser de la naturaleza Sentirse intranquilo Tener la mente dispersa La injusticia Vengarse de los que odian a todo el mundo Usar abusivamente el poder Ser desagradado con los que ayudan Cualquier forma de irrespeto	Generar divisiones y discordia entre los seres humanos Sentir ira Tener odio en el corazón Ser escandaloso Apasionarse por una idea Crear rivalidad hacia otros Traicionar a un desconocido Sentirse infeliz La maldad Hacer distinciones entre las personas Ser infiel Mostrar apatía al pensar Sentirse angustiado Vengarse del que hace daño a un familiar Distraerse Ser egoísta con todos Odar
--	---	--	---

Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3.

[3-0] [0-3] [2-1] [1-2]

Segunda parte
 ; marque cero, uno, dos o tres puntos en las casillas del centro, para la frase **inaceptable**, según su juicio. El puntaje más alto, será para la frase que indique lo **peor**. Las únicas opciones de respuesta son:
 [3-0] [0-3] [2-1] [1-2]

Irrespetar la propiedad Ser irresponsable Caer en contradicciones al pensar Ser violento	Sentir inquietud Ser desconsiderado hacia cualquier persona Sentir intolerancia Actuar con cobardía
---	--

© 1997, 2004, Ps. Octavio Escobar & PSICOLOGIAIDENTIFICA.COM, Bogotá, Colombia. soporte@psicologiaidentifica.com
 Reproducción prohibida. La hoja de respuestas original y segura legítimamente viene impresa en esta veje. El propietario de la obra podrá incorporar acciones legales por violación de derechos de propiedad intelectual.

ELABORO	REVISÓ	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General

	<h1>SECAP LTDA.</h1>	Pág.	Página 13 de 13
		Versión	4
		Fecha de Aprobación	23/07/2012
		Fecha Última Actualización	18/07/2013
CÓDIGO: PR-04-13	SELECCIÓN DE PERSONAL		

TEST WARTEGG

Nombre _____ Fecha _____
Edad _____ Sexo _____ Grado de Instrucción _____
Profesión _____ Lugar de Nacimiento _____

TÍTULOS DIBUJOS

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

8 _____


DIBUJO QUE MAS LE GUSTO _____

DIBUJO QUE MENOS LE GUSTO _____

DIBUJO QUE LE PARECIO MAS FACIL _____

DIBUJO QUE LE PARECIO MAS DIFICIL _____

Copyright by Verlag für psychologie, Dr. C.J. HOGREFE, Göttingen.
Traducido al Español por: Dra. Telma R. de Moraes

Edita  **PSEA** LTDA.

Prohibida su reproducción total o parcial.

ELABORO	REVISO	APROBÓ
LAURA LAMPREA MARTÍNEZ Oficial de Cumplimiento	ROBERTO MOLINA C. Gerente de seguridad	MARCELA MARTINEZ C. Gerente General