

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

ALCANCE

Este documento aplica a todas las regionales de la empresa.

OBJETIVO

Elegir las mejores personas posibles para formar parte del equipo humano de la empresa, de manera tal que se constituya en un grupo estable y en permanente desarrollo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Lograr la elección de personas que compartan los principios éticos, comerciales y administrativos, que ha definido la empresa en su filosofía.
- Efectuar una adecuada ubicación de las personas en los cargos, para que a la vez que aprenden y dan lo mejor de sí, contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Evitar el crecimiento de los índices de rotación, previniendo las dificultades que conlleva una inestabilidad del personal en rendimiento, costos económicos y de imagen.

1. SELECCION

El procedimiento de selección no es sólo un mecanismo mediante el cual buscamos suplir las diferentes necesidades de personal con individuos que posean la educación y la experiencia requeridas, sino también la oportunidad de vincular personas que formarán parte del grupo humano que quiere aportar y proyectarse en su labor diaria.

Contamos con unos perfiles intermedios que nos sirven de base para la selección en cuanto a las competencias deseables para el cargo.

Cuando se crea un nuevo cargo, se evidencia en el registro F-038 "Perfil del Candidato a Seleccionar" en este, se determinan los requisitos mínimos con los cuales se desea que cumpla la persona, posteriormente y en un tiempo no mayor a 3 meses a partir de la fecha de ingreso del empleado, debe crearse el nuevo perfil, funciones y responsabilidades para el cargo.

No es necesario acreditar por medio de títulos la formación y habilidades pero si la educación y la experiencia. Sin embargo, si la persona es autodidacta o su experiencia la respalda y en el proceso de selección se considera que está en capacidad de asumir las responsabilidades y funciones del cargo vacante, se tiene en cuenta dentro del proceso de selección y se le convalida su saber.

Para cada nivel y área se han establecido pruebas psicotécnicas que se aplican según el criterio del (la) Psicólogo (a) que efectúa la selección con el objeto de corroborar si el candidato cumple con las competencias y habilidades para el cargo. En los casos en que se desea aplicar pruebas técnicas o específicas del cargo, se llevan a cabo como parte del proceso general.

La empresa vincula preferiblemente gente conocida por algún miembro de la organización siempre y cuando no vaya a depender directamente de la persona que lo recomienda.

El enganche y/o reenganche de personas que se han desvinculados voluntariamente, debe ser autorizado por el Gerente General, previa verificación de las referencias.

No se aceptan personas que tengan un hermano(a) o su pareja vinculada(o) directamente en la empresa.

Los aspirantes deben cumplir con todas las etapas del procedimiento de selección de personal de lo contrario antes de ser aceptada la persona deberá ser aprobada por el Gerente General.

1.1 CARACTERÍSTICAS A TENER EN CUENTA

Los aspirantes a nivel directivo, profesional y de mandos medios deben mostrar en lo posible que:

- Reconocen sus fortalezas y sus áreas a mejorar, además sus posibilidades de aportar y de aprender de otros.
- Entienden el concepto de autoridad por fuera del autoritarismo o la dependencia.
- Responden directa y claramente a las preguntas de los entrevistadores, para que puedan apreciar su compromiso, sentido de pertenencia y lealtad.

- Poseen calidades éticas y morales en los campos de su actividad laboral, económica y social.
- Poseen interés por desarrollarse permanentemente como personas y por ende como profesionales.

Los aspirantes a nivel operativo deben mostrar en lo posible:

- Capacidad de escuchar y seguir las instrucciones que le sean dadas por el entrevistador.
- Buenas relaciones interpersonales, respeto a superiores y compañeros de trabajo.
- Disposición para servir a la empresa desde su puesto de trabajo y actitud de colaboración.
- Interés por realizar sus funciones de la mejor manera posible.
- Ética en su comportamiento dentro y fuera de la empresa.
- Veracidad en las informaciones de que den al entrevistador.

1.2 PROCEDIMIENTO

A cada candidato se le solicita la entrega de su Hoja de Vida para determinar si cumple con el perfil del cargo a ocupar y hacer una preselección. Cada uno de estos candidatos preseleccionados diligencia el registro F-037 "Información para la Entrevista" y se entrevista con quien será su jefe directo.

El jefe determina la validez del candidato para el cargo y si lo aprueba pasa a una siguiente entrevista con el (la) Director(a) del Área que tiene la vacante o el Gerente; si lo consideran apto para ocupar el cargo, se toman las referencias laborales, que de ser buenas, le permiten al candidato pasar a la siguiente etapa del proceso que es la presentación de las respectivas pruebas psicotécnicas, las cuales son evaluadas por el(la) consultor(a) en gestión humana, quien informa si el aspirante pasa las pruebas para el cargo.

Aunque se prefieren personas conocidas y referenciadas por alguien vinculado o muy cercano a la empresa, siempre que sea posible se procede a pedir referencias de los candidatos en sus empleos anteriores, lo cual se deja evidenciado en el registro F-039 “Verificación de Referencias”.

NOTA: La Gerencia podrá excluir la realización de las pruebas psicotécnicas y el diligenciamiento de los formatos del procedimiento de selección para ciertos cargos o candidatos que se presenten. De igual manera, en los casos en que se tenga informe de Pruebas Psicotécnicas de entidades externas o empresas temporales, podrá omitirse la realización de las pruebas y diligenciamiento de formatos contemplados por la empresa.

La elección de la persona a vincular, sale del análisis de los conceptos de los entrevistadores, los resultados obtenidos por los candidatos en las pruebas y la comparación con el perfil. (Ver flujo-grama adjunto).

Con base en los resultados de las pruebas, la(s) entrevista(s), la verificación de referencias y la comparación con el perfil, el (la) Gerente toma la decisión de la contratación del candidato.

Para atender ciertas vacantes se puede trasladar o ascender a alguien ya vinculado, dados el conocimiento de la empresa y su experiencia dentro de la misma, velando, sin embargo, porque cumpla con los demás requisitos del perfil. Cuando una persona va a ser ascendida y el cargo al cual va a ser trasladado requiere conocimientos y experiencia específicos, de ser necesario se somete a un nuevo procedimiento de selección, en el cual se revisa su documentación y experiencia y, si se considera importante, se aplican pruebas pertinentes para predecir su desempeño en el cargo.

Cuando los traslados son dentro de la misma área y/o el mismo nivel organizacional, no es necesario realizar un proceso especial; tampoco es necesario cuando se hace redistribución de funciones que puedan generar cambio en el nombre de cargo.

Revisado

Roberto Villegas Granada
Representante de la Gerencia
Firma:

Aprobado

Oscar Villegas Velásquez
Gerente General
Firma:



SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL

P-016
VERSIÓN 05
JULIO DE 2013
PÁG. 5 DE 5

