

GERS	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

Mercedes U.

Elaborado por: _____

Gloria Mercedes Vallejo
Jefe de Gestión Integral

Alba Inés Naranjo

Revisado por: _____

Alba Inés Naranjo
Jefe de Gestión Humana

Luis Freyder Posso B.

Aprobado por: _____

Luis Freyder Posso B.
Gerente Nacional

GERS	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

CONTROL DE REVISIONES

REVISIÓN	OBSERVACIONES	FECHA DE APROBACIÓN
01	Original. Fue destruida. No quedan archivos.	Marzo de 1.995
02 Codificada como ADM-PR-02	Se adaptó a la norma 9004-2 para el perfil de calidad.	Noviembre 1 de 1.997
03	Cambió la codificación de ADM-PR-02 a PR-024 Se cambió el nombre de Coordinador de departamento técnico por Gerente de departamento técnico. Cambió la codificación del registro de evaluación del aspirante de F-001 por RG-024-01	Enero 17 de 2001
04	Se amplió el alcance para abarcar la selección de subcontratistas. Se incluyó la documentación de la solicitud especificando el perfil requerido. Se incluyó la realización de examen para evaluación de habilidades técnicas.	Junio 7 de 2005
05	Se actualizaron responsabilidades y cargos	Noviembre de 2011
06	Se actualizaron los cambios de responsabilidades en las actividades.	Febrero 24 de 2012
07	Se hizo actualización del procedimiento Se estableció la prioridad para trabajadores ubicados en cercanías de los proyectos siempre y cuando cumplan con las competencias establecidas	Diciembre 15 2014
08	Se incluyó la posibilidad de realizar pruebas psicotécnicas	Diciembre 15 de 2015
09	Se incluyó la publicación de vacantes en páginas de cajas de compensación Se incluyeron los exámenes médicos de preingreso	Diciembre 15 de 2016
10	Revisión general del procedimiento y se cambia el nombre de Departamento por Área y Gerentes por directores	Marzo 30 de 2020
11	Revisión general del procedimiento, cambio de gerente e inclusión de evaluación de habilidades	Febrero 20 de 2023
12	Se retiró lo de subcontratistas, se incluyó promoción de cargo, se incluyó otros cargos para pruebas psicotécnicas	Noviembre 15 2023

GERS	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

1. OBJETIVO

Definir las etapas a seguir en el proceso de selección con el fin de garantizar la vinculación de personal con el perfil adecuado de acuerdo con los requisitos de cada cargo y las necesidades específicas de la empresa o de los proyectos en ejecución.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a la selección de personal en cualquiera de las áreas técnicas o administrativas de GERS y se aplica al personal interno.


3. RESPONSABILIDAD

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
Solicitud de personal	Director de área técnica o administrativa que requiere el recurso	RG-024-01 Solicitud de vinculación de personal
Búsqueda de candidatos	Jefe de Gestión Humana, gerente, director área técnica o administrativa que requiere el recurso	
Entrevista para evaluación del aspirante	Jefe de Gestión Humana, gerente, director área técnica o administrativa que requiere el recurso	RG-024-02 Evaluación del aspirante
Promoción a nuevo cargo	Gerente, director de área, gestión humana	Verificar competencias contra perfil de cargo Evaluación de desempeño
Exámenes Técnicos, Psicotécnicos y/o de habilidades si aplican	Jefe de Gestión Humana, director área técnica o administrativa que requiere el recurso Psicólogo externo si es del caso	Resultados de los exámenes Resultado de la prueba psicotécnica (si aplica)
Aprobación de selección	Gerente, director área técnica o administrativa correspondiente, promoción de cargo	Aprobación contratación Aprobación de promoción al cargo

4. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Cuando se presenta una vacante o se detecta la necesidad de vincular personal en cualquiera de las áreas técnicas, administrativos o proyectos, se hace una solicitud a

Archivo: PR-024 Selección Personal-Rev 12 Nov 2023	Copia No 1	Página 3 de 5
--	------------	---------------

	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

Gestión Humana, para la ubicación de posibles candidatos. La solicitud se formaliza por medio del formato RG-024-01 el cual es válido tanto para personal que se va a incluir en nómina.

Este formato presenta el perfil deseado del candidato según el cargo a ocupar, considerando la educación, formación, experiencia, habilidades necesarias y requisitos legales si aplican.

Gestión Humana inicia la búsqueda de candidatos publicando la vacante en las agencias de empleo de las cajas de compensación o las que el Ministerio de Trabajo designe para este fin, no es obligatorio hacer este proceso para GERS. Adicionalmente se consultan bolsas de empleo de Universidades, recomendaciones de otros empleados de GERS, o de profesores de Universidades reconocidas, bolsa de empleo del SENA, o se publica el cargo disponible en la página WEB de GERS, redes sociales o en buscadores de empleo. En algunas ocasiones los solicitantes colaboran en la búsqueda, aportando hojas de vida de posibles candidatos.

Una vez obtenidas las hojas de vida que cumplen los requisitos iniciales, la jefe de Gestión Humana cita a los candidatos para entrevista. Los candidatos también pueden ser presentados por el director del área Técnica o funcionario administrativo que requiera la vinculación.

La entrevista, que puede ser virtual o presencial, la lleva a cabo el solicitante del nuevo colaborador (gestión, humana, gerente nacional, gerente de unidad de negocio, director área técnica o administrativa, o jefe de sección). En ella se hace una confirmación de la información presentada y se evalúan otros aspectos tales como presentación personal, intereses profesionales, habilidad para la comunicación, salario al que aspira, logros académicos, experiencia laboral aplicable y no aplicable.

Esta entrevista se usa para explorar habilidades del aspirante tales como: Autogestión, Proactividad, flexibilidad, comunicación efectiva, trabajo en equipo y orientación al servicio, si el aspirante es contratado, estas habilidades y otras forman parte de la evaluación del desempeño anual realizada por parte del jefe inmediato donde serán calificadas.

Si el candidato tiene experiencia laboral adquirida en GERS por haber estado vinculado anteriormente a la empresa y su desempeño fue satisfactorio, no se hacen exámenes técnicos ni entrevista para su nueva contratación.

Es recomendable que a la entrevista se presente el candidato con su hoja de vida actualizada y los soportes de Educación, Formación y Experiencia.

Archivo: PR-024 Selección Personal-Rev 12 Nov 2023	Copia No 1	Página 4 de 5
--	------------	---------------

GERS	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

Estos detalles quedan consignados en el formato RG-024-02 Evaluación aspirante.

Si se considera necesario, las habilidades en Dibujo, Estudios, software Neplan, Diseños y Calidad de energía se evalúan mediante pruebas técnicas.

La habilidad para comunicación se evalúa mediante prueba de comprensión de lectura para cargos administrativos de ser necesario (auxiliares y asistentes administrativos).

5. PROMOCIÓN DE PERSONAL

Cuando se presenta una vacante, como primera opción se revisa al interior de la empresa los posibles candidatos, los cuales deben cumplir criterios que se determinaran de acuerdo con las responsabilidades del cargo.

Para esto se contemplarán criterios como:

- Competencias: Estudios, experiencia adquirida en GERS
- Antecedentes contemplados de acuerdo a evaluación de desempeño en años anteriores
- Pruebas técnicas (solo si se requiere)
- Pruebas psicotécnicas (solo para cargos contemplados)

Con esta información se determina la viabilidad y se procede a notificar la promoción el nuevo cargo; gestión humana hace entrega del perfil de cargo, carta de notificación y entrenamiento en el cargo, por el jefe inmediato o quien haga entrega del cargo, se registra la información en el formato RG-024-01

Exámenes médicos de pre ingreso

A los candidatos preseleccionados se les remite a exámenes médicos de preingreso para evaluar si sus condiciones físicas son adecuadas para el cargo y labores a desempeñar. (Ver procedimiento PR-026).

Si el candidato es apto, se continúa con el proceso. Si presenta situaciones de salud que pongan en riesgo su seguridad en el cargo a desempeñar, el proceso se suspende.

Archivo: PR-024 Selección Personal-Rev 12 Nov 2023	Copia No 1	Página 5 de 5
--	------------	---------------

GERS	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

Si hay observaciones que no constituyen impedimento grave y el candidato pasa el proceso de selección técnica, se incluye en el programa de vigilancia epidemiológica adecuado para su condición de salud.

Pruebas Psicotécnicas:

Se pueden programar pruebas psicotécnicas a los aspirantes preseleccionados para algunos cargos que la empresa considere pertinente evaluar. Dentro de estos cargos están:

- Vigilancia
- Mensajería
- Recepción
- Servicios generales
- Contabilidad
- Ventas
- Otros cargos técnicos y administrativos (si aplica)

Las pruebas de habilidades técnicas y psicotécnicas se realizarán a los candidatos que hayan pasado la primera etapa de selección (revisión de hoja de vida y entrevista)

Si los resultados de las pruebas psicotécnicas no son satisfactorios el proceso de selección se detiene.

6. EVALUACIÓN DEL ASPIRANTE

En el registro RG-024-01 se consigna la información correspondiente a la evaluación del aspirante con la siguiente ponderación:

	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN	RESULTADO	OBSERVACIONES
Resultado en la prueba técnica		20%		
Resultado en la entrevista		30%		
Resultado evaluación hoja de vida		50%		
RESULTADO FINAL				

Archivo: PR-024 Selección Personal-Rev 12 Nov 2023	Copia No 1	Página 6 de 5
--	------------	---------------

GERS	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

Nota: Si no se realizó prueba técnica use N.A (no aplica) y explique la causa en la casilla de observaciones

No todos los aspirantes a cargos en GERS llevan a cabo pruebas técnicas. La entrevista, experiencia y aptitudes generales, permiten inferir si la persona tiene capacidad para trabajar en GERS y recibir entrenamiento específico en las labores a desempeñar. Esta aprobación la avala el solicitante de la plaza mediante un mensaje de correo electrónico o nota dirigida a la Jefe de Gestión Humana.

Si el aspirante no requiere prueba técnica, se deja la información de la razón para esta decisión en la columna observaciones.

Los resultados en la prueba técnica, entrevista y hoja de vida se califican con un valor numérico del 1 al 5 así:

- 1: Muy bajo
- 2: Bajo
- 3: Aceptable
- 4: Bueno
- 5: Excelente

CRITERIOS DE ACEPTACIÓN

CALIFICACIÓN	%	DESCRIPCIÓN
Alta	>= 80 >= 4.0	Cumple totalmente con los criterios de competencia
Media	60 - 79 3 – 3.95	Cumple Se debe brindar acompañamiento
Baja	< 60 < 3.0	No cumple El solicitante del cargo debe avalar su vinculación Si se contrata, debe contar con acompañamiento
N.A	N.A	El solicitante de la plaza avala las competencias o no se requiere evaluar las competencias (practicantes, estudiantes)

GERS	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	PR - 024	
		Revisión No 12	Fecha aprobación 15 nov 2023

Si el candidato es aceptado, se da inicio a la actividad de contratación, siguiendo el procedimiento PR-025.

Nota: Para contratos fuera del país, se dará prioridad a la contratación de trabajadores con residencia en localidades cercanas al proyecto siempre y cuando se garantice que cumplen con las competencias definidas para el cargo a desempeñar.

7. REGISTROS

RG-024-01 Solicitud de personal

RG-024-02 Evaluación aspirante

Otros:

- Hoja de vida del candidato
- Soportes de educación, formación y experiencia
- Resultados de exámenes técnicos
- Resultados de pruebas psicotécnicas