

# PROCESOS DE SELECCIÓN

## Reclutamiento y Selección

- a) Todo cambio, ascenso e ingreso de personal, deberá contar con la aprobación del Gerente General.
- b) Las vacantes que se presenten podrán ser cubiertas por: ascenso, concurso interno en la Cooperativa o concurso externo.
- c) Intervendrán en los procesos selectivos, quienes cumplan con los requisitos y competencias exigidos para el puesto vacante, se priorizará la realización de concursos internos que fortalezcan la implementación del sistema de carrera, para lo cual se incluirá en los procesos a los empleados que, manifestando su deseo de participación, cuenten con un año de permanencia en la empresa y cumplan con el perfil de carrera. En caso de que ningún funcionario cumpla con el perfil requerido, se procederá al reclutamiento externo.
- d) Si el candidato interno es la persona seleccionada, deberá vincularse a la posición vacante una vez que su jefe inmediato apruebe el cambio, este período no sobrepasará el plazo de 30 días.
- e) El departamento de Talento Humano dará prioridad a procesos de selección cuyas vacantes se hayan cubierto con candidatos internos.
- f) Los colaboradores podrán postularse dos veces al año, sin importar la fecha en que lo hagan.
- g) Las brechas en los perfiles de los candidatos frente a los perfiles de puesto no podrán superar el 25% en la calificación del proceso selectivo en los requisitos del perfil de exigencia y en el perfil de competencias.
- h) Para obtener el puntaje final de los aspirantes, la calificación se realizará de la siguiente manera:

- Presentación Personal: 15 puntos
  - Currículo: 25 puntos
  - Pruebas: 40 puntos
  - Entrevista Personal: 20 puntos
- i) Las pruebas de conocimientos y psicotécnicas (según el cargo), serán elaboradas por el jefe Departamental en coordinación con el Área de Talento Humano.
- j) El proceso de selección tendrá una duración máxima de 30 días contados a partir del requerimiento de personal remitido a Talento Humano, debidamente diligenciado y con todas las firmas de autorización;
- k) Cuando ninguno de los candidatos cumpla con el perfil del cargo, se realizará una nueva convocatoria, o la selección directa por el Gerente General;
- l) El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial y no podrá ser conocido por el o los candidatos de ninguna manera;
- m) El área de Talento Humano confirma la selección al candidato que corresponda; y, agradece la participación a quien no resultare favorecido.
- n) Toda persona que participe en procesos de selección será tratada con imparcialidad; de ninguna manera se discriminará a candidatos por género, raza, orientación sexual, discapacidad, religión, afiliación política y otras;
- o) Las decisiones de contratación se fundamentarán en el análisis de los criterios de selección previamente establecidos;
- p) Las personas que hayan sido separadas de la empresa con Visto Bueno no podrán intervenir en los procesos selectivos futuros.
- q) Previo la selección de los candidatos finalistas a la contratación del personal seleccionado, se revisará:
- Información del buró de crédito.

- Que no registre antecedentes y procesos legales activos, en las páginas web destinadas para el efecto;
  - Datos personales en la página web del Registro Civil y datos de formación profesional en el SENESCYT.
  - Confirmación de referencias laborales y personales.
  - Se dejará constancia documentada de la verificación realizada.
- r) A fin de vincularse en su zona de influencia como parte de Responsabilidad Social, las empresas brindarán la apertura a los centros educativos secundarios y universitarios a fin de considerar en atención a sus requerimientos y posibilidades la inserción laboral bajo la figura de prácticas o pasantías respectivamente de los mejores estudiantes.
- s) La contratación laboral infantil se prohíbe en las empresas en concordancia con la gestión asumida en Responsabilidad Social.