



CAP



RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN



1. OBJETIVO:

Asegurar que los procesos de reclutamiento, selección e inducción se ejecuten con meritocracia, transparencia y equidad.



2. PROPÓSITO:

Incluir prácticas de reducción de sesgos que permitan determinar, en plenitud, las capacidades de los candidatos.



3. IMPACTO ESPERADO:

Alinear políticas de CAP S.A a estándares internacionales ASG y prácticas certificadas en psicología de las organizaciones, de reclutamiento, selección e inducción.



4. VALORES:

Los valores que guían el proceso son la meritocracia, transparencia, y equidad.



LINEAMIENTOS

1. La creación de un nuevo cargo en el organigrama debe ser aprobado por la Gerencia de RRHH y Gerente General.
2. Se recomienda que la búsqueda de candidatos para una nueva vacante se realice primero al interior del grupo, promoviendo el desarrollo interno, y luego con candidatos externos.
3. El proceso previo de levantamiento y análisis de CVs debe buscar las competencias requeridas y no otras variables.
4. Las descripciones de cargo deben enfatizar las competencias y requisitos buscados, dejando fuera variables como género, discapacidad, etnia, residencia, orientación sexual, gremial y/o religiosidad
5. Los análisis de CVs se realizan evaluando las competencias descritas en la descripción de cargo entregándole un puntaje al nivel de éstas a determinar por cada empresa.
6. Los métodos de evaluación deben ser consistentes para cada candidato debiendo todos ser evaluados por los mismos parámetros y criterios (ej. entrevistas estandarizadas y resolución de casos)
7. No se usan pruebas psicológicas como métodos de evaluación salvo requerimiento expreso de Recursos Humanos, contando con personal competente para su justificación e interpretación.
8. La decisión de contratación se realiza en reunión que incluya al menos dos personas que aporten diversas perspectivas de los puntajes obtenidos en la evaluación, reduciendo posibles sesgos en la toma de decisión.
9. Los candidatos no seleccionados y que hayan sido parte de una terna final deben ser notificados por parte de RRHH bajo el medio que estimen conveniente.
10. El proceso de inducción debe incluir capacitación en al menos: la estrategia de la organización, sistema de desempeño, herramientas de TI y conocimientos de Compliance y/u otros a definir.
11. Para salidas voluntarias de colaboradores que ocupan cargos críticos se deben determinar las causas mediante entrevista u encuesta de salida.

