	POLITICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		Código: GGER-PT-05P
	Versión: 0	Vigente: 10/08/2017	Página 1 de 4


- **Objetivos:**

1. Establecer las directrices, lineamientos y responsabilidades que se deben observar en el proceso de reclutamiento y selección, considerando los criterios de calidad, oportunidad, optimización de costos y valores **VICSA SAFETY PERU SAC**.
2. **Garantizar la igualdad de empleo:** **VICSA SAFETY PERU SAC** apoya el principio de igualdad de oportunidades en el empleo y se opone a toda forma de discriminación ilegal por motivo de sexo, raza, nacionalidad, origen étnico o nacional, religión, estado civil, orientación sexual, discapacidad, color, condición relacionada con el embarazo, ciudadanía, edad o cualquier otra característica protegida bajo los reglamentos locales. La compañía **VICSA SAFETY PERU SAC** procede con sus negocios buscando asegurar que los individuos son tratados igual y justamente y que todas las decisiones sobre el empleo profesional se toman usando criterios basados en la ocupación.
3. **Garantizar el Proceso de Contratación** **VICSA SAFETY PERU SAC** busca contratar a la mejor persona para el puesto. Todos los nombramientos deberán basarse en la aptitud individual y criterios relacionados con el puesto. Para esto deberán establecerse prácticas justas y efectivas de contratación que cumplan con los principios de igualdad de oportunidades y creen una fuerza laboral con las aptitudes, conocimientos y calificaciones necesarias para alcanzar los objetivos del Grupo y contribuir positivamente a los valores y objetivos del mismo.

- **Alcance:** Esta política aplica a todas Las áreas de **VICSA SAFETY PERU SAC**.


- **Glosario:**

- **Solicitud de personal:** Documento que soporta la solicitud y autorización para cubrir una plaza vacante o un puesto de nueva creación.
- **Familiar:** Cualquier persona con la que se mantenga un lazo familiar en forma directa o indirecta, ya sea por consanguinidad o afinidad, incluyendo padres, padrastros, abuelos, hermanos, hermanastros, hijos, hijastros, suegros, yernos, nueras, cuñados, sobrinos, tíos y cónyuges.

	POLITICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		Código: GGER-PT-05P
	Versión: 0	Vigente: 10/08/2017	Página 2 de 4


- **Fuentes internas de reclutamiento:** Es el personal que cuenta con las competencias requeridas, sin importar su género, que forma parte de la organización, en donde se inicia la búsqueda de los candidatos requeridos para cubrir vacantes. Toda propuesta a este respecto será comentada primeramente en forma confidencial al área de Valor Humano para su evaluación y aprobada por el gerente de empresa.
- **Fuentes externas de reclutamiento:** Son referencias personales, medios publicitarios, organismos o instituciones fuera de la empresa, que proporcionan candidatos viables para ocupar puestos en la empresa, de acuerdo a las competencias que se requieren y sin importar el género.
- **Responsabilidades de Áreas Involucradas:**
 1. Cumplir con los valores y objetivos Corporativos de **VICSA SAFETY PERU SAC**.
 2. Asegurar que el proceso de reclutamiento y selección del personal se realice en estricto apego a la presente política y todas sus relacionadas.
 3. Proporcionar apoyo y asesoría a las diferentes áreas de **VICSA SAFETY PERU SAC** sobre la selección de candidatos en posiciones claves y de liderazgo.
 4. Mantener una adecuada, variada y suficiente cartera de personal, así como cordiales relaciones con bolsas de trabajo, grupos de intercambio, consultoras etc. para fortalecer los procesos de reclutamiento de personal.
 5. Controlar el acceso a través de evaluaciones y exámenes para personal de la empresa de acuerdo a la responsabilidad del puesto.
 6. Asesorar en la definición de los sueldos de acuerdo a la práctica de pago de la empresa que lo solicita.
- **Área Solicitante**

Proporcionar a Valor Humano todos los datos posibles sobre el perfil del candidato solicitado en la descripción de cargo.

	POLITICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		Código: GGER-PT-05P
	Versión: 0	Vigente: 10/08/2017	Página 3 de 4

- **Lineamientos:**

1. El proceso de reclutamiento y selección de los Valor Humano está a cargo de la Gerencia de Valor Humano, quien define y supervisa la aplicación de los procedimientos y políticas para la ejecución de este proceso en la compañía.
2. Los candidatos para un puesto deben ser evaluados de la misma forma, bajo los criterios definidos y las entrevistas deben ser similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos.
3. Las requisiciones o solicitud de personal deben especificar claramente las características y competencias necesarias que debe cumplir el candidato para su desempeño en el puesto a cubrir, sin distinción de género y, en caso de puestos de nueva creación, deben estar acompañadas por la descripción y perfil del nuevo cargo o puesto.
4. El medio a utilizar para el reclutamiento de personal, con base en la naturaleza y características del puesto y el presupuesto autorizado, debe observar el siguiente criterio:
 - Toda posibilidad de promoción interna.
 - Cualquier medio que NO represente un gasto para la empresa (cartera de candidatos, grupos de intercambio, bolsas de trabajo, boletines informativos, etc.).
 - Anuncios en redes, publicitarios.
 - Consultora
5. La empresa debe agotar primeramente toda posibilidad de promoción interna antes de recurrir a fuentes externas.
6. En el primer contacto con las áreas de Valor Humano y el postulante, éste deberá especificar si tiene familiares dentro de la empresa en la que postula o alguna del grupo indicando nombre completo, puesto y área en que labora el familiar del postulante.
7. En caso de que el postulante no notifique su conflicto de intereses con un familiar, podrá ser causal de despido posteriormente.
8. No podrán considerarse candidatos menores de 18 años.
9. La recontractación de empleados que hayan causado baja por renuncia voluntaria o hayan sido liquidados por causas no imputables a su desempeño y conducta, sólo procede en casos excepcionales tales como:
 - Cuando su calidad profesional y conocimiento de la empresa lo amerite.

	POLITICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		Código: GGER-PT-05P
	Versión: 0	Vigente: 10/08/2017	Página 4 de 4

- Se pruebe que los prospectos disponibles se encuentran en desventaja profesional.
 - La revisión de su historia laboral resulte positiva.
10. Toda recontractación debe ser autorizada por la gerencia general de la empresa que lo solicita y debe ser registrado por las áreas de Valor Humano para formar parte de los reportes enviados a la Dirección de Valor Humano.
 11. Los candidatos que cubran el perfil del puesto solicitado, serán puestos a consideración del área solicitante quien realizará la selección a través de una entrevista y de la aplicación de (los exámenes de conocimientos y psicométricos) que procedan según el caso.
 12. Es requisito indispensable para toda contratación a cualquier nivel la aplicación de una entrevista, referencias laborales y cumplir con los documentos requeridos para el ingreso de labores en VICSA SAFETY PERU SAC.
 13. La asignación del grado del puesto y del sueldo para el personal de nuevo ingreso, lo llevará a cabo la empresa que lo solicita de acuerdo al tabulador oficial de la empresa por igual y sin ninguna distinción de género.
 14. Deberán generarse reportes de rotación mensual, rotación anual, rotación por área mensual.

ALEXANDER VASQUEZ MOREY
GERENTE GENERAL