

POLÍTICA DE SELECCIÓN

La presente Política tiene como objeto dar a conocer los lineamientos para los procesos de Selección aplicados en la **Fundación Alisos**, en adelante la Entidad, y que están encaminados a cubrir la responsabilidad de los colaboradores de la Entidad. El/la responsable de Recursos Humanos busca personas que tengan los niveles más altos de ajuste al perfil requerido, teniendo en cuenta sus capacidades técnicas, experiencia, competencias y habilidades.

1 PROCESOS DE SELECCIÓN

La provisión de cargos en la Entidad se realiza mediante procesos de selección por méritos, de manera objetiva, siempre en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. La Entidad tiene como premisa suplir las vacantes a través de convocatorias públicas con personas que por su experiencia, preparación y méritos, cumplan el perfil adecuado para cumplir con las responsabilidades requeridas.

1.1 PROCESO DE SELECCIÓN

La Entidad siempre considera en los procesos de selección personas con perfiles diversos que puedan contribuir a fomentar la inclusión, la innovación y la adopción de nuevas perspectivas y visiones. El/la responsable de Recursos Humanos presentará al superior inmediato del candidato una terna de finalistas de manera tal que en la entrevista técnica y producto de dicha valoración se tome la decisión definitiva.

1.2 ACCIONES DEL PROCESO

El proceso de selección para los diferentes cargos abarcará las siguientes etapas:

- Reclutamiento
- Evaluación: Incluye aplicación de pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimientos específicos, entrevista psicológica y entrevista técnica. Según aplica para la vacante a cubrir
- Verificación de información y documentos
- Oferta de condiciones de contratación
- Contratación
- Inducción

1.3 CALIFICACIÓN Y RESULTADO FINAL DE PROCESO

Los criterios para la definición del nivel de ajuste a un cargo están dados por los requisitos documentados en los perfiles de las responsabilidades requeridas e incluyen:

Requisitos	Decisión de ajuste	Descripción
Formación	Cumple con la educación y conocimientos mínimos requeridos.	Estudios y certificaciones requeridas, conocimientos en un área específica.*
Experiencia	El tiempo de experiencia es el establecido en el perfil.	Conocimiento práctico adquirido a través del ejercicio profesional.
Habilidades	Cuenta con el nivel de desarrollo de las habilidades específicas definidas en el perfil.	Aptitudes o destrezas para el cargo.
Competencias	Cuenta con el nivel de desarrollo de las competencias requeridas	Capacidad para desarrollar una actividad de manera efectiva.

*Respecto a los requisitos en conocimientos específicos, habilidades y competencias, se recomienda el uso de pruebas técnicas o psicotécnicas cuando sea pertinente. Sin embargo, la Entidad, basándose en su política de inclusión social, reconoce saberes y conocimientos tradicionales indígenas, afrodescendientes o campesinos, que no necesariamente están certificados bajo los estándares occidentales.