PROCEDIMIENTO

1. OBJETO

Definir procesos y responsables para la selección de colaboradores en los niveles 1 (Director ejecutivo, DE), 2 (líder del equipo de dirección organización, EDO) y 3 (líder de área, no EDO).

2. ALCANCE

Comisión directiva.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

3.1 Antecedentes

1. El 24/4/2018 se presentó y aprobó el proceso de selección en estos tres niveles. El 30/5/2023 se realizaron modificaciones.

3.2 Acuerdos

1. Nivel 1 (Director ejecutivo).
    1. Definición del perfil y recursos necesarios por parte de Presidente, Vicepresidente, Secretario y Prosecretario, y equipo de Gestión de personas.
    2. El Presidente designa un directivo responsable de selección.
    3. Primera ronda de entrevistas, integrada por el directivo responsable de selección y el directivo de Gestión de personas, consensúan quiénes avanzan.
    4. Segunda ronda de entrevistas: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Prosecretario, directivo responsable de selección y directivo de Gestión de personas consensúan la elección. El líder de área de Gestión de personas acompaña el proceso.
    5. Examen psicotécnico como herramienta complementaria.
    6. La decisión se consensúa en Comisión Ejecutiva
    7. El directivo responsable de selección o la persona que designe el Presidente, es responsable de comunicar la decisión a la persona seleccionada y negociar los términos finales del contrato.
    8. El proceso puede ser acompañado por una consultora externa.
2. Nivel 2 (Líder EDO, Líder de operaciones):
    1. Definición del perfil. Directivos de UO/área, DE, líder de área de Gestión de personas.
    2. Directivos de UO/área acuerdan un directivo responsable de selección.
    3. Primera ronda de entrevistas, integrada por el directivo de UO/área responsable de selección y director ejecutivo, consensúan quiénes avanzan a próxima etapa.
    4. Segunda ronda de entrevistas: los directivos de UO/área y el DE consensúan el finalista. El líder del área de Gestión de personas acompaña el proceso.

5. Examen psicotécnico como herramienta complementaria.
6. Entrevista final y decisión: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Prosecretario, directivo de Gestión de personas, directivos de UO/área y DE.
7. El DE es el responsable de comunicar la decisión a la persona seleccionada y negociar los términos finales del contrato.

3. Nivel 3 (Líder de área, no EDO).
    1. Definición de perfil. Líder de UO, directivos de UO, líder de área de Gestión de personas.
    2. En el caso de existir, se realiza un proceso de escucha en la Comisión Técnica respectiva (aportan a la mirada del Líder de UO y los directivos de UO en la definición del perfil).
    3. Los directivos de UO acuerdan un directivo como responsable de selección.
    4. Primera ronda de entrevistas: el directivo responsable de selección y el líder de UO consensúan quiénes avanzan a la próxima etapa.
    5. Segunda ronda de entrevistas: líder de UO, directivos de UO y presidente de Comisión Técnica (en caso de existir) consensúan el líder elegido. El líder del área de Gestión de personas acompaña el proceso.
    6. Exámen psicotécnico como herramienta complementaria.
    7. Responsable de selección y líder de UO confirman la selección.
    8. El líder de UO es el responsable de comunicar la decisión a la persona seleccionada y negociar los términos finales del contrato.

5. CONTROL DE VERSIONES:

V.	FECHA	CAMBIO	APROBADO POR
1.0	dd/mm/año		

Revision #1
Created 2026-06-16 16:46:52 UTC by Celeste Chiappero
Updated 2026-06-16 16:47:19 UTC by Celeste Chiappero