



## **INSTRUCTIVO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL OPERATIVO DE BARRIDO.**

### **INTRODUCCIÓN.**

Este documento tiene como objetivo guiar de manera clara y detallada a todos los involucrados en el proceso de selección de personal para las labores operativas de barrido de la empresa de servicios públicos de Pamplona Empopamplona S.A E.S.P. la correcta selección de candidatos es fundamental para garantizar la eficiencia y calidad en la prestación de servicios de limpieza urbana.

A través de este instructivo, se proporcionarán las pautas, criterios y pasos a seguir para llevar a cabo un proceso de selección transparente, equitativo y orientado a identificar a los candidatos más idóneos para desempeñar las funciones de barrido de manera efectiva.

Este proceso busca garantizar que el personal seleccionado cuente con las habilidades, competencias y actitudes necesarias para realizar sus funciones de manera efectiva, contribuyendo así a mantener espacios públicos limpios y ordenados. Además, la selección de personal operativo de barrido tiene como propósito optimizar los recursos humanos de la organización, promover la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, y fortalecer la imagen institucional a través de la conformación de un equipo comprometido y capacitado.

La implementación de un proceso de selección de personal operativo de barrido se justifica por su impacto directo en la calidad del servicio, la optimización de recursos, la seguridad laboral y la imagen institucional de la organización, siendo un pilar fundamental para el éxito y la eficacia de las operaciones de limpieza urbana.



## TABLA DE CONTENIDO.

TABLA DE CONTENIDO.....	2
OBJETIVO.....	2
Los objetivos específicos.....	3
ALCANCE.....	3
DEFINICIONES.....	3
PRESENTACIÓN.....	5
PROCESO DE SELECCIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## OBJETIVO.

Contratar a los candidatos más idóneos y capacitados para desempeñar eficazmente las labores de barrido y recolección de residuos sólidos urbanos, asegurando la calidad en la prestación del servicio de aseo.



## Los objetivos específicos

- ✓ Identificar candidatos con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente las labores de operario de barrido.
- ✓ Evaluar la experiencia previa y la formación de los candidatos en relación con las tareas de barrido.
- ✓ Seleccionar a los candidatos más idóneos que demuestren compromiso, responsabilidad y capacidad para trabajar en equipo.
- ✓ Contribuir a la optimización de los recursos humanos de la organización, asegurando la eficiencia en la prestación del servicio de aseo.

## ALCANCE.

El alcance de la convocatoria del proceso de selección de personal operativo auxiliar de barrido incluye la identificación, selección y contratación de candidatos con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente su labor.

## Responsable

El responsable por garantizar la adecuada aplicación y ejecución del presente documento es el Jefe de la Oficina de Talento Humano.

## DEFINICIONES

### E.P.S.

Entidad promotora de salud.

**A.F.P.**

Administradora de Fondo de Pensión.

**A.R.L.**

Administradora de Riesgos Laborales.

**Formulario**

Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades desempeñadas.

**Requerimiento**

Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita obligatoria.

**Selección de Personal.** Es el proceso mediante el cual se elige al candidato más adecuado para ocupar un puesto de trabajo específico, considerando sus habilidades, experiencia, aptitudes y valores, con el objetivo de cubrir las necesidades de la organización y garantizar un desempeño efectivo en el puesto de trabajo

**Proceso de Selección.** Se refiere al conjunto de etapas y actividades que se llevan a cabo para reclutar, evaluar, seleccionar y contratar al personal más idóneo para una posición determinada. Este proceso implica la identificación de candidatos, la evaluación de sus competencias y la toma de decisiones para la contratación.



## PRESENTACIÓN

La empresa de servicios públicos domiciliarios extiende esta invitación pública con la finalidad de dar continuidad a sus procesos de selección y vinculación del personal que labora como auxiliar de barrido y recolección de residuos.

Teniendo como referencia la amplia recepción de las hojas de vida en los últimos años, donde se han beneficiado un grupo de personas, en esta oportunidad, la empresa Empopamplona S.A E.S. P, busca seguir beneficiando a la comunidad en general, mejorando el proceso de selección del personal auxiliares de barrido. La selección de personal operativo de barrido implica seguir un proceso estructurado para identificar a los candidatos más aptos para desempeñar eficazmente las labores de limpieza urbana, considerando aspectos técnicos, experiencia previa y habilidades específicas requeridas para el puesto.

Los contenidos temáticos generales de las propuestas giran en torno a las siguientes fases de selección:

Fase 1: Convocatoria.

Fase 2: Criterios de Selección

Fase 3: Proceso de Selección

Fase 4: Contratación.

Fase 5: Capacitación.

### Fase 1: Convocatoria.

Presentar públicamente el evento por los diferentes medios de comunicación.  
(redes sociales, pagina web de la entidad, radio, entre otros).



Para la convocatoria del sorteo, es fundamental incluir la siguiente información:

Bases legales del sorteo.

Descripción detallada del proceso de selección.

Fecha de inicio y cierre de la convocatoria.

Procedimiento para participar en el sorteo.

Condiciones de elegibilidad para participar.

Mecánica del sorteo y cómo se llevará a cabo.

Información sobre la transparencia del proceso de selección.

Contacto para consultas o aclaraciones adicionales.

Incluir esta información garantiza la claridad, transparencia y legalidad del sorteo, brindando a los participantes una comprensión clara de las reglas y condiciones para participar.

## Fase 2: Criterios de Selección

**Criterios de Selección:** Se establecerán criterios claros y objetivos para la selección de personal, considerando aspectos como habilidades técnicas, experiencia relevante, actitudes y valores alineados con la cultura organizacional.

Los criterios de selección en el proceso de selección de personal operativo auxiliar de barrido incluyen:

### Criterios generales:

Fotocopia de Cedula de ciudadanía.

Personas que vivan en la ciudad de Pamplona, Norte de Santander.

Hombres en edades de 18 años hasta 57 años.

Mujeres Mayores de 18 años hasta 55 años.



**Criterios Habilidades Técnicas:** Evaluar las habilidades específicas necesarias para desempeñar las labores de limpieza urbana de manera efectiva, como el manejo de herramientas de limpieza, conocimiento de técnicas de barrido, entre otros.

**Criterios Experiencia Relevante:** Considerar la experiencia previa en trabajos similares o relacionados con el barrido, lo que puede indicar la capacidad del candidato para desempeñar las tareas requeridas.

**Aptitudes y Actitudes:** Valorar las aptitudes y actitudes del candidato, como la responsabilidad, compromiso, trabajo en equipo y adaptabilidad, que son fundamentales para un desempeño exitoso en labores operativas de barrido. (prueba psicotécnica)

**Alineación con la Cultura Organizacional:** Buscar candidatos cuyos valores y comportamientos estén alineados con la cultura de la empresa y los objetivos del equipo de trabajo de barrido.

**Proceso de Evaluación:** Se detallarán las etapas del proceso de selección, que pueden incluir revisión de currículums, entrevistas, pruebas prácticas y evaluaciones psicológicas, asegurando una evaluación integral de los candidatos.

El proceso de evaluación de los criterios de selección en el proceso de selección de personal operativo de barrido implica considerar varios aspectos clave:



**Análisis del Currículum (CV):** Revisar detalladamente la experiencia laboral, **formación académica** y habilidades técnicas de los candidatos a través de sus currículums para evaluar su idoneidad para las labores de limpieza urbana.

**Entrevistas:** Realizar entrevistas para conocer más a fondo a los candidatos, evaluar sus habilidades de comunicación, actitudes, motivación y alineación con la cultura organizacional.

**Pruebas Diversas:** Aplicar pruebas prácticas o teóricas para evaluar las habilidades específicas requeridas para el trabajo de barrido, como destreza manual, capacidad de trabajo en equipo y atención al detalle.

#### **Verificación de antecedentes:**

**Antecedentes Judiciales:** Información sobre la situación legal de una persona en relación con posibles antecedentes penales.

**Antecedentes Disciplinarios:** Registro de posibles faltas disciplinarias cometidas por servidores públicos.

**Antecedentes de Contraloría:** Información sobre posibles irregularidades en la gestión fiscal de una persona.

**Antecedentes de la Procuraduría:** Registro de posibles faltas éticas o disciplinarias cometidas por servidores públicos.

**Antecedentes de la Policía Nacional:** Información sobre antecedentes judiciales y posibles investigaciones en curso.

**El REDAM:** Registro de Deudores Alimentarios Morosos, es un mecanismo de control creado por el Gobierno Nacional, que tiene como objetivo registrar a aquellas personas que adeuden tres cuotas sucesivas o más en concepto de alimentos. Este registro permite monitorear y controlar las obligaciones alimentarias pendientes, garantizando el cumplimiento de estas responsabilidades legales.





**Evaluaciones Médicas:** Realizar evaluaciones médicas para garantizar que los candidatos estén en condiciones de salud adecuadas para desempeñar las labores de limpieza urbana de manera segura y efectiva.

Estos criterios de evaluación son fundamentales para seleccionar al personal más adecuado y capacitado para llevar a cabo las tareas operativas de barrido de forma eficiente.

**Capacitación y Desarrollo:** Se contemplará la capacitación y desarrollo continuo del personal seleccionado, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias en el área de barrido, garantizando un desempeño óptimo en sus funciones.

La capacitación y desarrollo en el proceso de selección de personal operativo de barrido es fundamental para garantizar que los empleados adquieran las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente las labores de limpieza urbana. Este aspecto implica proporcionar a los trabajadores la formación y el acompañamiento necesarios para que puedan cumplir con los estándares de calidad y seguridad requeridos en su trabajo. La capacitación puede incluir aspectos técnicos relacionados con el manejo de herramientas de limpieza, técnicas de barrido eficientes, así como aspectos de seguridad laboral y normativas específicas.





**Seguimiento y Evaluación:** Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el desempeño del personal seleccionado, identificar áreas de mejora y asegurar la efectividad del proceso de selección a lo largo del tiempo.

**Seguimiento Continuo:** Es fundamental realizar un seguimiento constante del desempeño de los empleados seleccionados para garantizar que se ajusten adecuadamente a las labores de limpieza urbana y cumplan con los estándares de calidad y seguridad ocupacional.

**Evaluación de Resultados:** Se deben evaluar los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, considerando indicadores como la eficacia en las tareas de barrido, la adaptación al entorno laboral, la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados.

**Retroalimentación:** Proporcionar retroalimentación constante a los empleados seleccionados para identificar áreas de mejora, reconocer logros y brindar oportunidades de desarrollo profesional.

**Ajustes y Mejoras:** En base a la evaluación de los resultados y la retroalimentación recibida, se deben realizar ajustes en el proceso de selección, capacitación y desarrollo para optimizar la eficiencia y efectividad del personal operativo de barrido.

El seguimiento y evaluación son aspectos clave para garantizar que el personal seleccionado cumpla con los requisitos del puesto y contribuya de manera efectiva a las labores de limpieza urbana.



**Fase 3: Proceso de Selección.**

**Fase 4: Contratación.**

**Fase 5: Capacitación.**

