Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal



Se detalla a continuación:

- **Reclutamiento:** conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico.

- **Evaluación preliminar:** se realizan los estudios de aspectos de riesgo y seguridad de los candidatos externos previamente seleccionados.

Cuando los oferentes se encuentren laborando, las referencias laborales se realizarán después de que el candidato haya ingresado a BN VITAL.

- **Entrevista DHSO y jefatura:** las jefaturas escogen a los candidatos que desean entrevistar y comunican al departamento de Desarrollo Humano su elección, para la coordinación de las entrevistas respectivas.

Se entrevistan a los diferentes postulantes, para evaluar conocimientos formales, otros conocimientos y experiencia.

El departamento de DHSO valora las referencias laborales y personales, exceptuando los oferentes que se encuentren iniciando su carrera laboral, en cuyo caso se harán las referencias personales como un complemento de la evaluación. Para los demás casos, no se aceptan referencias laborales ni personales de familiares del candidato.

- **Pruebas sicométricas:** se gestiona la realización de las pruebas correspondientes, para conocer rasgos de personalidad y comportamientos esperados de los candidatos internos y externos, ya sea utilizando un proveedor externo o las baterías de pruebas con que cuenta DHSO. Este proceso se aplica antes de las entrevistas, de las pruebas técnicas y del Assessment Center, con la finalidad de tener los resultados para entrevistar únicamente a las personas que tienen cercanía con el perfil del puesto.

- **Selección del candidato:** se analiza el resultado de los criterios aplicados en conjunto en los puntos anteriores y se utiliza un sistema ponderado de evaluación para la selección de personal.

Con base en las calificaciones obtenidas de la aplicación del sistema ponderado de evaluación para la selección de personal y a las otras actividades (prueba técnica, Assessment Center, entrevista, prueba psicométrica, etc.) realizadas en el proceso, se selecciona al candidato más idóneo para el puesto.

En ningún caso un candidato puede participar en más de una terna, para evitar ser seleccionado por más de una jefatura.

Nota: la vigencia de esta información rige de acuerdo con cada actualización del procedimiento interno de Reclutamiento y Selección del Personal. A la fecha, la versión vigente es la N°29, misma que fue publicada el 29 de junio del 2026.