



**HOSPITAL REGIONAL DR. LEONARDO GUZMÁN DE ANTOFAGASTA
CR DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**BASES
PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES PROFESIONAL
ENCARGADO (A) UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
CR DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

**CONTRATA
GRADO 13º E.U.S**

HOSPITAL REGIONAL DR. LEONARDO GUZMÁN DE ANTOFAGASTA

AGOSTO 2016

ANTOFAGASTA

BASES PARA LLAMADO PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES

El presente documento comprende las bases que regulan la convocatoria de Proceso de Selección de Antecedentes, disponible en el sitio <http://www.hospitalantofagasta.gob.cl/trabaje-con-nosotros/>, para los cargos señalados a continuación, pertenecientes al Hospital Clínico Regional de Antofagasta.

En la presentación de antecedentes podrán participar todas aquellas personas que cumplan con los requisitos establecidos en la **Ley N° 18.834**, y el DFL N° 10/08 art. 12 y 13, según correspondan a cada cargo.

I. VACANTES A PROVEER.

1.1 Identificación del cargo.

Nº de vacantes	Cargo	Tipo de Contrato	Unidad	Horario	Remuneración
01	Profesional Encargado (a) Unidad de Reclutamiento y Selección	Contrata	Unidad de Reclutamiento y Selección	Diurno	Grado 13º E.U.S \$ 1.270.242 bruto

II. REQUISITOS DE POSTULACIÓN.

2.1 Requisitos Generales.

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades contenidas en los artículos 54 y 56, ambos del DFL N° 1/19.653 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

2.2 Requisitos del Llamado a Presentación de Antecedentes.

Denominación	Requisito Legal	Requisitos Específicos
Encargado Unidad Reclutamiento y Selección	(a) Los establecidos en la Ley 18.834 y DFL 10/08	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>FORMACIÓN</u> <ul style="list-style-type: none"> • Indispensable Título Profesional de Psicólogo de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente. 2. <u>ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN</u> <ul style="list-style-type: none"> • Deseable Diplomado en reclutamiento y selección, Diplomado en área de RRHH o similar, Diplomado en materias relativas al desarrollo de las personas y las organizaciones. 3. <u>CURSOS DE CAPACITACIÓN</u> <ul style="list-style-type: none"> • Deseable Curso (s) de aplicación test e inventarios vinculados a Procesos de Reclutamiento y Selección: Zulliger, Luscher, Wonderlic, 16PF, grafológicos u otros. • Deseable Cursos en Gestión por competencias, Clima Organizacional, Desarrollo Organizacional. • Deseable Curso Modelo de Selección por Competencias. • Deseable Curso de Reclutamiento y Selección de Personal. • Deseable Curso de Estatuto Administrativo • Deseable Curso de Probidad y Transparencia 4. <u>EXPERIENCIA LABORAL</u> <ul style="list-style-type: none"> • Indispensable experiencia profesional acreditada de al menos 2 años en el ámbito público y/o privado. • Deseable experiencia profesional acreditada de al menos 1 año en el área de reclutamiento y selección, desarrollo organizacional y/o clima organizacional en el ámbito público y/o privado.

III. PROCESO DE POSTULACIÓN

Las presentes Bases y descriptor de cargo estarán disponibles en la página Web del Hospital Regional de Antofagasta <http://www.hospitalantofagasta.gob.cl/trabaje-con-nosotros/>

IV. RECEPCION DE ANTECEDENTES

5.1 El Hospital Regional de Antofagasta proveerá el cargo a través de una presentación de antecedentes, en el que podrán postular todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes bases.

5.2 Para aceptar la postulación del (a) candidato (a), deberá presentar, en el **ORDEN CORRESPONDIENTE**, los siguientes antecedentes, de acuerdo a los formatos adjuntos al final del documento:

- a) Ficha de Postulación (Anexo N° 1).
- b) Currículum Vitae (Anexo N°2).
- c) Fotocopia simple del certificado de título profesional (Títulos anteriores al año 2000, adjuntar certificado de semestres cursados emitido por Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste).
- d) Fotocopia simple de Certificados de los cursos de Especialización (Postítulo, Diplomados, Magister y Doctorado) y Capacitación aprobados y solicitados en apartado II punto 2.2. No serán considerados los certificados en trámite. En los casos que corresponda será válido el Certificado de SIRH firmado por el Jefe de Capacitación del respectivo establecimiento.
- e) Experiencia laboral debe ser acreditada con fotocopia simple de Certificados de experiencia laboral. Se considera válido: contrato de trabajo, finiquito, certificado (con timbre y firma) emitido por empleador, Unidad de RRHH y/o Jefatura Directa donde se indique nombre del postulante, Rut, cargo, tareas y funciones realizadas, periodo laboral (especificando día, mes y año de inicio y termino de funciones) y relación de servicio (en el caso de funcionarios públicos).

5.3 La documentación completa de postulación deberá indicar Nombre del cargo a postular y Apellidos Paterno - Materno del postulante.

5.4 Los antecedentes cuya individualización se establece en las presentes Bases, deberán ser presentados de manera personal o por correo vía carta certificada en el **Hospital Regional de Antofagasta, CR Desarrollo de las Personas, Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, ubicado en Av. Argentina #1962, ciudad de Antofagasta, en el plazo establecido en**

el cronograma del proceso, es decir, entre el 8 y 22 de Agosto del 2016, desde las 8:30 a 16:00 hrs. de lunes a jueves y desde las 8:30 a 15:00 hrs. los días viernes.

Los antecedentes deberán ser entregados o enviados en sobre cerrado adjuntando debidamente los documentos señalados en apartado IV punto 5.2 e indicando **cargo al que postula y apellidos del postulante en su cara principal.**

Aquellos postulantes que envíen la postulación vía correo, tener la precaución que la recepción de la documentación este dentro de los plazos establecidos.

5.5 Una vez vencido el plazo para la presentación de antecedentes, indicado en las presentes Bases, no se aceptarán nuevas postulaciones y antecedentes adicionales, a menos que el Encargado (a) del Proceso de Selección así lo requiera para aclarar los antecedentes ya presentados.

5.6 Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Evaluación se reserva el derecho a solicitar e incorporar nuevos antecedentes a los establecidos en la publicación, así como la de confirmar y/o rectificar la información de acuerdo a los registros internos del Hospital Regional de Antofagasta o su Red, o por medio de la solicitud directa al postulante.

5.7 Los antecedentes recibidos, no serán devueltos salvo en el caso de que se adjunten documentos originales. Estos deberán ser solicitados de manera personal por el postulante firmando haber recibido conforme la documentación de su interés.

V. CRONOGRAMA DEL PROCESO

El proceso de selección de Antecedentes se ajustará a los siguientes plazos:

ACTIVIDAD	PLAZOS	FECHA
Publicación Proceso de Selección de Antecedentes.	10 días hábiles	8 de Agosto del 2016
Recepción de Postulaciones.	10 días hábiles	Del 8 al 22 de Agosto del 2016
Evaluación y Revisión de Antecedentes por el Comité Evaluador.	3 días hábiles	23 al 25 de Agosto del 2016.
Notificación de candidatos (as) que preseleccionan a la siguiente etapa y citación a Ev. Psicolaboral.	1 día hábil	26 de Agosto del 2016.
Entrevista y Evaluación Psicolaboral Lugar: Sala de Reuniones CR Desarrollo de las Personas.	5 días hábiles	29 de Agosto al 2 de Septiembre del 2016.
Selección de postulantes que pasan etapa anterior, de acuerdo a los puntajes obtenidos y notificación a los (as) postulantes preseleccionados para la siguiente etapa.	2 días hábiles	5 y 6 de Septiembre del 2016.
Reunión de Comité de Selección.	3 días hábiles	A partir del día 7 de Septiembre del 2016 (Fecha por definir)
Confección, envío y aprobación de Informe Final con presentación de candidatos idóneos (terna) para selección por el Director de Hospital Regional de Antofagasta.	3 días hábiles	A partir del día 12 de Septiembre del 2016 (Fecha a definir).
Notificación de Resultados Definitivos del Proceso Ofrecimiento del Cargo a candidato (a) seleccionado (a).	2 días hábiles	A partir del 15 de Septiembre del 2016 (fecha a definir).
Publicación en sitio Web http://www.hospitalantofagasta.gob.cl/trabaje-con-nosotros/ del nombre del Candidato Seleccionado.	5 días hábiles	Mes de Septiembre 2016.
Inicio probable contrato.	-	Mes de Septiembre del 2016 (fecha a definir)

VI. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

6.1 Etapas de desarrollo del Proceso:

La metodología definida para la evaluación de los postulantes se compone de las siguientes etapas, factores y subfactores a evaluar, las cuales se detallan en apartado VIII.

6.1.1 Etapa I: Factor “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación”

Se compone de los subfactores asociados a:

- a) Formación Educacional.
- b) Estudios de Especialización.
- c) Capacitación y perfeccionamiento realizado.

- a) **Formación Educacional:** De acuerdo a lo señalado en apartado II punto 2.2.
- b) **Estudios de Especialización:** Incluye actividades realizadas y aprobadas durante los últimos 05 años, contados hacia atrás desde la fecha de publicación del aviso. Se evaluarán los cursos de perfeccionamiento, aprobados y debidamente certificados. No será considerado como especialización las licenciaturas, los ramos aprobados de carreras inconclusas, ni de diplomados o magíster en la misma situación. Por tanto, se considerarán sólo aquellas actividades finalizadas, certificadas y realizadas con posterioridad a la fecha de obtención del título (ver apartado II punto 2.2).
- c) **Capacitación y perfeccionamiento realizado:** Serán considerados los cursos realizados con posterioridad a la fecha de obtención del título profesional (ver apartado II punto 2.2).

6.1.2 Etapa II: Factor “Experiencia Laboral”, que se compone del siguiente subfactor:

- a) Experiencia laboral en el área: Sólo será considerada como experiencia laboral las funciones ejercidas posteriores a la fecha de obtención del Título Profesional.

El puntaje mínimo para preseleccionar a la Etapa III (Evaluación Psicolaboral) es de 20 puntos y haber cumplido requisitos indispensables de Subfactor Formación Educacional, Estudios de Especialización y Experiencia laboral calificada (ver apartado VIII).

6.1.3 Etapa III: Factor “Adecuación Psicológica para el cargo”, que se compone del siguiente subfactor:

- a) Evaluación Psicolaboral, de acuerdo a competencias personales y transversales estipuladas en descriptor de cargo establecido. Este subfactor contempla la aplicación de una evaluación psicológica de aptitudes con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al cargo.

La evaluación psicolaboral se realizará a todos los postulantes que cumplan con los requisitos generales y específicos, **entre los días 29 de Agosto y 2 de Septiembre del 2016**. La evaluación será realizada por Encargado (a) de Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal o quién desempeñe sus funciones. El lugar destinado, es la Sala de Reuniones del CR Desarrollo de las Personas del Hospital Regional de Antofagasta, ubicado en Av. Argentina #1962, ciudad de Antofagasta.

El día y hora de entrevista será informado vía correo electrónico.

En el caso de no presentarse a evaluación psicolaboral el/la postulante quedará automáticamente excluido/a del proceso de selección de antecedentes, así mismo si se atrasa 5 minutos o más del horario de citación.

Se aplicarán uno o más instrumentos de psicometría estandarizados, de aplicación presencial, en igualdad de condiciones para todos los postulantes, que permitan inferir condiciones y características personales, y de acuerdo con ello, establecer quiénes se adecuan con mayor propiedad a las características requeridas para el adecuado desempeño del cargo al que postula. Para esto, se considerará el nivel esperado de las competencias personales y transversales requeridas para el cargo.

Una vez concluido el proceso de evaluación psicológica, se elaborará Informe Psicolaboral de cada postulante evaluado, resultado que será entregado al Comité de Selección, de acuerdo a las siguientes categorías:

- a) **Recomendable:** Se entenderá por recomendable aquel postulante que obtenga en cada una de las competencias señaladas en el descriptor de cargo al que postula, un puntaje igual o superior a los niveles señalados en Descriptor de cargo. El candidato cumple con las competencias requeridas para ejercer de manera óptima el cargo, siendo compatible con las funciones del cargo y/o sus rasgos de personalidad son acordes con el descriptor

de cargo todos los aspectos evaluados. Pueden existir inclusive competencias en un nivel más alto del nivel esperado para el cargo.

- b) **Recomendable con observaciones:** Se entenderá por Recomendable con Observaciones, aquel postulante que obtenga una competencia señalada en el descriptor del cargo con puntaje inferior al nivel esperado. El candidato obtuvo un resultado adecuado en la evaluación, aunque posee un aspecto de su personalidad que puede desarrollar aún más para desempeñarse de manera óptima en el cargo al cual postula y/o cuenta con rasgos de personalidad acordes con descriptor de cargo sólo en la mayoría de los aspectos evaluados, presentando una competencia en un nivel inferior a lo requerido, que no lo hace totalmente compatible con las funciones del cargo.
- c) **No Recomendable:** Se entenderá por No Recomendable, aquel postulante que obtenga dos o más competencias señaladas en el descriptor del cargo, con puntaje inferior al nivel esperado. El (la) candidato (a) presenta serias incompatibilidades con el perfil solicitado para el cargo, en lo que refiere a las competencias esperadas para el adecuado desempeño del cargo, haciendo no recomendable desde el punto de vista Psicolaboral su incorporación a la organización y, de este modo, el candidato es incompatible con el cargo, por lo que no podría desempeñarlo de manera óptima.

El puntaje mínimo para preseleccionar a la Etapa IV es de 30 puntos y haber obtenido como mínimo 10 puntos (Recomendable con Observaciones) en el subfactor Evaluación Psicolaboral (ver apartado VIII).

6.1.4 Etapa IV: Entrevista del Comité de Selección: Aptitudes específicas para el desempeño de la función.

El (la) Encargado (a) del Proceso de Selección citará a los candidatos que hayan obtenido los mejores puntajes, siempre que hasta esta etapa cuenten con el **puntaje mínimo (30 puntos)**, estableciéndose como máximo 04 postulantes por cargo. En el caso de contar con más de 01 vacante se establece como máximo 05 postulantes para la entrevista final del Comité de Selección. En caso de igualdad de puntajes, Jefe de Unidad del Cargo a cubrir, determinará quienes calificarán para ser entrevistados por el comité técnico.

Los postulantes con categoría No Recomendable no serán considerados para esta etapa, o quienes no cumplan con el puntaje mínimo requerido.

De acuerdo a las Políticas de Selección del Hospital Regional de Antofagasta, el Informe Psicolaboral de cada postulante y protocolos de test aplicados durante el proceso tendrán carácter

de **confidencial**, por lo cual, el (la) Encargado (a) del Proceso de Selección entregará a la Comisión de Selección los resultados de la evaluación psicolaboral en base a las competencias requeridas para el cargo.

El principal objetivo del Comité de Selección es evaluar habilidades, experiencia y conocimiento de los postulantes, en relación a los antecedentes presentados, en concordancia a los requisitos del cargo (ver apartado II punto 2.2).

La composición del Comité de Selección se encuentra estipulada en Resolución Exenta N° 2244, del 17/08/2009.

6.1.4.1 Integrantes del comité de selección.

Miembros Permanentes:

- Subdirector Administrativo o quien cumpla sus funciones.
- Jefe del Centro de Responsabilidad Desarrollo de las Personas.
- Encargado (a) de la Unidad de Reclutamiento y Selección o quien cumpla sus funciones.

Miembros Transitorios:

- El Jefe de Servicio, Sección o Unidad, en la cual trabajará el funcionario a seleccionar.
 - Subdirección de Enfermería, Matronería o Médica, en relación con los cargos bajo su respectiva dependencia.
 - Se invitará a un representante del Gremio del Estamento del cargo en proceso de Selección. En este caso corresponde la asistencia de FENPRUSS (Profesionales).
-
- En el caso de que la Unidad cuente con Jefatura y Supervisor (a), ambos integrarán el Comité con igual derecho de voz y voto.
 - Los representantes gremiales de los estamentos tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia de los Procesos de Selección.
 - El Comité podrá sesionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes, sin incluir al Jefe de CR Desarrollo de las Personas, quien siempre lo integrará.
 - La asignación de la evaluación de cada integrante será a través de nota (1.0 al 7.0) por cada competencia a evaluar. La asignación del puntaje se hará de acuerdo a los Factores y Tablas de puntajes que se indican en apartado VIII.

- El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma de las evaluaciones realizadas por cada miembro del comité con derecho a voz y voto o de acuerdo a cada factor estipulado de evaluación.
- La asignación de puntajes considerando la nota promedio de los postulantes con derecho a voz y a voto se establecerá de la siguiente forma:

Evaluación promedio comité de selección.	Puntaje asignado
7.0- 6.0	20 puntos
5.94- 5.5	10 puntos
5.44- 5.0	5 puntos
4.94 e inferior	0 puntos

- **El puntaje mínimo para pasar esta etapa es de 10 puntos:** El/la postulante presenta varias habilidades y competencias para el cargo (Ver tabla de asignación de puntajes VIII).
- Los acuerdos del Comité de Selección, así como de los puntajes asignados en cada factor y en total, con sus respectivos fundamentos, cuando corresponda, se adjuntarán en Acta, al igual que los votos de minoría y sus argumentos cuando sea requerido por algún miembro. La copia del Acta y todos los antecedentes del Proceso de Selección quedarán bajo la custodia de la CR Desarrollo de las Personas, para consultas de los postulantes, ante posibles apelaciones.
- Si el candidato desiste de su postulación en cualquier etapa este deberá entregar por escrito el motivo de esto.
- Los participantes no seleccionados deberán recibir correo electrónico de deferencia, el cual corresponderá a un agradecimiento por la participación en el proceso.
- En caso de que se considere pertinente y que el postulante lo solicite fundamentadamente y por correo electrónico, se podrá realizar un feedback de las razones por las cuales no continúa en proceso, lo que se solicitará por escrito a Encargado (a) del Proceso de Selección.
- En aquellos casos en que los candidatos a los cargos sean únicos por ser técnico o profesional muy demandado con experiencia o formación específica dentro del mercado laboral será posible realizar su Selección, con correspondiente evaluación psicológica y entrevista tanto técnica como laboral, aptos recomendables, para ocupar inmediatamente el primer y único lugar dentro de la propuesta de contratación enviada a Director, quien finalmente autorizará si corresponde o no la propuesta enviada por la Unidad de Reclutamiento y Selección.

6.1.4.2 Funciones de Secretario (a) de Acta: El (la) secretario (a) de acta es el (la) Encargado (a) de Unidad de Reclutamiento y Selección o quien lo subrogue, siendo sus principales funciones las siguientes:

1. Registrar funcionamiento del Comité: Integrantes, desarrollo del mismo, acuerdos adoptados.
2. Recopilar las evaluaciones efectuadas por los integrantes del Comité de cada uno de los postulantes.
3. Confeccionar documento con listado de puntajes.
4. Remitir listado definitivo de puntajes y resumen del Acta de Reunión de Comité de Selección al Director de Hospital Regional de Antofagasta, proponiendo una terna por cargo a proveer de acuerdo a resultado del Proceso de Selección.

Terminado el proceso anterior, el Comité de Selección entregará al Director de Hospital Clínico Regional de Antofagasta un informe con los antecedentes del Proceso y una sugerencia con respecto a la terna, la que estará conformada con los primeros 3 a 4 postulantes (según lo señalado en punto 6.1.4) que obtuvieron los puntajes más altos en la sumatoria de las etapas del proceso de selección.

En el caso de existir puntajes finales iguales entre dos o más postulantes, se determinarán las primeras prioridades de acuerdo a quien (es) haya (n) obtenido más alta evaluación (nota de calificación) en la Etapa IV "Entrevista del Comité de Selección" entre los miembros con derecho a Voz y Voto.

Con todos los antecedentes a la vista, el Director conservará su facultad de proveer el cargo discrecionalmente, en todos aquellos casos que estime conveniente para el óptimo funcionamiento de este Establecimiento, todo ello conforme a sus facultades delegadas y conferidas mediante Resolución 004 de fecha 16 de enero de 1998, letra P artículo 2º.

El Director de Hospital Clínico Regional de Antofagasta se reserva el derecho a declarar desierta la provisión del cargo, ya sea por ausencia de postulantes idóneos (**sin puntaje mínimo: 40 puntos**), que no cuenten con recomendación del Comité de Selección u otra razón o motivo debidamente justificado.

VII. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo de acuerdo a las etapas descritas en el apartado VI punto 6.1, en base a etapas sucesivas y excluyentes (ver apartado VIII).

El Proceso de Selección será declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las presentes Bases.

VIII. ETAPAS Y FACTORES DE EVALUACIÓN

Se reitera a los (as) postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional	Indispensable Título Profesional de Psicólogo de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado, por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.	10	10	45
			No cuenta con Título Profesional de Psicólogo de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado, por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.	0* (Excluyente)		
		Estudios de Especialización	Deseable Diplomado en reclutamiento y selección, Diplomado en área de RRHH o similar, Diplomado en materias relativas al desarrollo de las personas y las organizaciones.	5	0	
			No cuenta con Diplomado en reclutamiento y selección, Diplomado en área de RRHH o similar, Diplomado en materias relativas al desarrollo de las personas y las organizaciones.	0 (No excluyente)		
		Capacitación y perfeccionamiento	Deseable Curso (s) de aplicación test e inventarios vinculados a Procesos de Reclutamiento y Selección: Zulliger, Luscher, Wonderlic, 16PF, grafológicos u otros.	5	0	
			Deseable Curso en Gestión por competencias, Clima Organizacional, Desarrollo	5		

			Organizacional.			
			Deseable Curso Modelo de Selección por Competencias.	5		
			Deseable Curso de Reclutamiento y Selección de Personal.	5		
			Deseable Curso de Estatuto Administrativo.	5		
			Deseable Curso de Probidad y Transparencia.	5		
			No cuenta con cursos señalados anteriormente	0 (No excluyente)		
II. Revisión Curricular de experiencia laboral	Experiencia Laboral	Experiencia laboral calificada como profesional de acuerdo a lo señalado en el descriptor del cargo.	Indispensable experiencia profesional acreditada de al menos 2 años en el ámbito público y/o privado.	10	10	15
			No cuenta con experiencia profesional acreditada de al menos 2 años en el ámbito público y/o privado.	0* (Excluyente)		
			Deseable experiencia profesional acreditada de al menos 1 año en el área de reclutamiento y selección, desarrollo organizacional y/o clima organizacional en el ámbito público y/o privado.	5		
			No cuenta con experiencia profesional acreditada de al menos 1 año en el área de reclutamiento y selección, desarrollo organizacional y/o clima organizacional en el ámbito público y/o privado.	0 (No excluyente)		
III. Evaluación Psicolaboral	Adecuación psicológica para el cargo		Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	20	10	20
			Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	10		
			Evaluación Psicolaboral lo define como no Recomendable para el cargo	0* (Excluyente)		
IV. Entrevista del Comité de selección	Aptitud para el cargo		Presenta las habilidades y conocimientos específicos para el cargo.	20	10	20
			Presenta varias habilidades y competencias para el cargo.	10		
			Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	5* (Excluyente)		
			No presenta habilidades y competencias para el cargo.	0* (Excluyente)		
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO					40 Puntos	
PUNTAJE TOTAL					100 puntos	

Puntuación marcada con **0*** y **5*** (**excluyente**) señaladas en Subfactores: Formación Educacional, Estudios de Especialización, Experiencia laboral calificada, Adecuación psicológica para el cargo y Aptitud para el cargo corresponden a **criterios excluyentes** e indica que el postulante no cumple los puntajes mínimos para ser preseleccionado para la etapa siguiente.



Servicio de Salud Antofagasta
 Hospital Regional Dr. Leonardo Guzmán de Antofagasta
 CR Desarrollo de las Personas
 Unidad de Reclutamiento y Selección

ANEXO N° 1: FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

(*) Debe llenar con letra imprenta o en computador

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
RUT	CORREO ELECTRÓNICO DE CONTACTO	
TELÉFONO PARTICULAR	TELÉFONO MÓVIL	OTROS TELÉFONOS DE CONTACTO
CARGO AL QUE POSTULA		
ESTABLECIMIENTO/UNIDAD		
Marque con una X los antecedentes que adjunta		
Currículum en el formato establecido en el anexo N°2.	X	
Fotocopia simple del Certificado de Título	X	
Fotocopia simple del Certificado de grado académico	X	
Fotocopia de Certificados que acrediten los estudios: cursos de formación educacional (postítulos o postgrados) y de capacitación / Informe SIRH	X	
Fotocopia de Certificados de experiencia laboral que señale las funciones o tareas realizadas.	X	
Otros		
Otros		

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección y declaro que los antecedentes que adjunto son fidedignos.

Firma

Antofagasta, de de 2016.



Servicio de Salud Antofagasta
Hospital Regional Dr. Leonardo Guzmán de Antofagasta
CR Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

ANEXO N° 2: CURRÍCULUM VITAE

ANTECEDENTES PERSONALES

APELLIDOS (PATERNO Y MATERNO)	RUT
Correo electrónico particular *	TELÉFONOS (móvil y/o red fija)

*Se sugiere no incluir datos de identificación personal.

1. FORMACIÓN: TÍTULO/LICENCIA DE ENSEÑANZA MEDIA(*)

Completar solo si corresponde, indicando aquellos con certificado de títulos y en orden descendente, es decir, los últimos estudios realizados en primer lugar. Adjuntar fotocopia simple de los certificados de título mencionados.

(*) En caso de no poseer estudios técnicos y/o profesionales.

Institución	
Título	
Ciudad/País	
N° Semestres cursados	
Fecha Egreso (día/mes/año)	
Fecha Titulación (día/mes/año)	

Institución	
Título	
Ciudad/País	
N° Semestres cursados	
Fecha Egreso (día/mes/año)	
Fecha Titulación (día/mes/año)	

2. EXPERIENCIA LABORAL: Mencionar desde el más reciente hacia atrás.

4.1 CARGO ACTUAL

Nombre del cargo			
Establecimiento			
Depto/Unidad/Sección			
Periodo	desde		hasta
Principales funciones 1. 2. 3.			
N° de personas que dependían directamente			

4.2 CARGOS ANTERIORES

Nombre del cargo			
Establecimiento			
Depto/Unidad/Sección			
Periodo	desde		hasta
Principales funciones 1. 2. 3.			
N° de personas que dependían directamente			

Nombre del cargo			
Establecimiento			
Depto/Unidad/Sección			
Periodo	desde		hasta
Principales funciones 1. 2. 3.			
N° de personas que dependían directamente			

Nombre del cargo			
Establecimiento			
Depto/Unidad/Sección			
Periodo	desde		hasta
Principales funciones 1. 2. 3.			
N° de personas que dependían directamente			

5. OTROS ANTECEDENTES

Señale información que considere relevante como cursos no certificados, participación en organizaciones, uso de software, idiomas, hobby, etc.

6. REFERENCIAS LABORALES

Consignar el nombre de 3 jefaturas, de las cuales usted dependiera jerárquicamente.

NOMBRE	INSTITUCIÓN	CARGO	FONO DE TRABAJO	FONO MÓVIL