

HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA
CDALM/CCP/maf

CIRCULAR N° 06 /2017

**MAT: Políticas Unidad de Reclutamiento
y Selección Ley 18.834.**

ANTOFAGASTA, 02 de Junio de 2017.

A : JEFES Y/O SUPERVISORES DE UNIDADES CLINICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE APOYO.
DE : JEFE CR DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Por medio del presente, comunico a UD, Políticas de Reclutamiento Y Selección, correspondiente a la Ley 18.834, aprobadas según Resolución Exenta N° 6869 de fecha 1 de julio de 2013, cuyo objetivo es: Establecer lineamientos generales y específicos en la gestión del personal de reclutamiento y selección que permita cubrir los requerimientos de las diferentes unidades a medida que se vaya generando la menester, dentro de las mismas e institución en general.

Políticas de Reclutamiento y Selección de personal

La presente circular tiene como objetivo entregar la información necesaria para poder comprender el procedimiento de Reclutamiento y Selección, así mismo tiene por finalidad establecer una base en común para el desarrollo de Procesos de Selección de Antecedentes de personal del Hospital Regional de Antofagasta. Esto con la finalidad de disminuir algunos de los fenómenos más tradicionales en esta área como son: parcialidad o subjetividad en la selección de postulantes y desigualdad en la oportunidad de demostrar las habilidades o competencias para el cargo ofrecido.

CONSIDERACIONES GENERALES

El proceso consistirá en un sistema técnico y objetivo aplicado a los postulantes del mismo, que contemplará la evaluación de los antecedentes que se presenten y la aplicación de otros instrumentos de selección, según se establezca, entre ellos, pruebas de conocimiento y habilidad, tests y entrevistas. Los instrumentos de selección que se apliquen deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos en relación a las competencias personales y transversales que se requieran. El resultado esperable debe estar contenido en una pauta escrita elaborada por el comité o quien corresponda, con la respectiva valoración de cada respuesta. Se podrá incluir una evaluación que permita obtener una apreciación de rasgos de personalidad, en cuyo caso, también debe confeccionarse un conjunto de alternativas esperadas de respuestas y el puntaje que se otorgará en cada ítem.

En los procesos de selección internos, externos o mixtos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y demás instrumentos de selección en la medida que ello sea posible.

Los siguientes antecedentes serán considerados como la reglamentación básica para la postulación de todos aquellos postulantes que deseen pertenecer a la planta funcionaria, en la modalidad contrata del Hospital Regional de Antofagasta:

1. Ficha de Postulación o Currículo Ciego
2. Título profesional o técnico (de ser el caso).
3. Licencia de enseñanza media (de ser el caso).
4. Cumplir con los requisitos establecidos en la **Ley N° 18.834**, y el DFL N° 10/08 art. 12 y 13.

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.

Los Estamentos que el proceso de selección podrá cubrir serán:

- Profesionales.
- Técnicos.
- Administrativos.
- Auxiliares.

En términos generales, el personal a “contrata”, deberá ingresar al Servicio en el último grado del escalafón respectivo. No obstante lo anterior, éstos podrán ser contratados en grados superiores, según sean las exigencias del cargo, la expertiz del postulante, as condiciones de mercado, según sea el caso. La provisión de los “cargos de planta”, es facultad exclusiva del Director del Servicio de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas en la Ley No. 18.834 Título II, párrafo 1 y DFL 22/92. (DFL 11/2008).

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

1. SOLICITUD DE INICIO DEL PROCESO 2031 NECESIDAD DEL REQUERIMIENTO.

- Solicitud de Jefatura de iniciar proceso a Jefe de CR Desarrollo de las Personas, Jefe de Personal o Encargado de Selección del establecimiento: Al existir un cargo vacante, la Jefatura directa de la Unidad o Servicio que requiera cubrir este cargo, deberá hacer llegar al responsable del proceso de selección por escrito, especificando detalles y características del cargo requeridas para el cargo en cuestión.

2. CREACIÓN / VALIDACIÓN DE DESCRIPCIÓN DE CARGO Y BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

- **Desarrollar/Ajustar el descriptor de cargo:** En caso de contar con el descriptor elaborado del cargo, este deberá ser revisado en su validez para las funciones y competencias requeridas actualmente.

Nota : Los descriptores de cargo deben ser actualizados constantemente, ya que la información de estos es cambiante, ya que los requerimientos organizacionales son dinámicos en el tiempo, acorde a las demandas del entorno. Se puede definir un período de validez para el perfil de selección sólo estimativo.

- **Elaboración de bases del cargo a seleccionar:** Se elaborará documento en el que se explicitará los requisitos del cargo, indicando las etapas, procedimiento y plazos establecidos

para cada etapa del proceso de selección de antecedentes, según la prioridad definida en las bases, de manera que el postulante deberá superar diferentes etapas sucesivas del proceso de selección.

Las Bases y descriptores de cargo serán publicados en página Web del Hospital Regional de Antofagasta www.hospitalantofagasta.gob.cl y también podrán ser solicitadas por los interesados de manera digital al email de encargada de Unidad de reclutamiento y selección o quien desempeñe sus funciones.

3. DIFUSIÓN DEL CARGO A SELECCIONAR.

DETERMINAR CANALES DE DIFUSIÓN: Las fuentes de reclutamiento serán de carácter mixta: publicación interna y externa.

CONTENIDO DE LAS PUBLICACIONES: Aviso de llamado a proceso de selección de antecedentes deberá informarse, al menos, el nombre del cargo, Unidad de desempeño, Requisitos (estudios, experiencia, formación,) y condiciones contractuales (jornada de trabajo, tipo de contrato, grado EUS, etc.), plazo de postulación, medios para obtener las Bases y descriptor de cargo del cargo a seleccionar, forma de postulación y lugar de recepción de antecedentes.

4. RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

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

La Unidad de Reclutamiento y Selección realizará el registro de todos los antecedentes recepcionados, tanto los preseleccionados como los descartados, para que esta información se encuentre disponible tanto si el Comité de Selección la solicitara como para archivar como antecedentes para futuros procesos de selección.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

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:

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

Se compone de los subfactores asociados a (**Descriptor del cargo a seleccionar se detallan los requisitos mencionados a continuación**)

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

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

- a) Experiencia laboral en el área: Sólo serán considerada experiencia laboral las funciones ejercidas de fecha posterior a la fecha de obtención del título profesional, título técnico o Licencia de enseñanza media según el cargo a seleccionar.

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 del cargo a seleccionar previamente establecido.

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.
- b) Recomendable con observaciones.
- c) No Recomendable.

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 mejores puntajes en el proceso de selección, siempre que hasta esta etapa cuenten con el puntaje mínimo para ser considerado idóneo (especificado en bases del cargo a seleccionar), 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.

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

El principal objetivo del Comité de Selección es el de evaluar habilidades, experiencia y conocimiento de los postulantes, en relación a los antecedentes presentados, en concordancia con Descriptor de cargo.

El comité estará compuesto por :

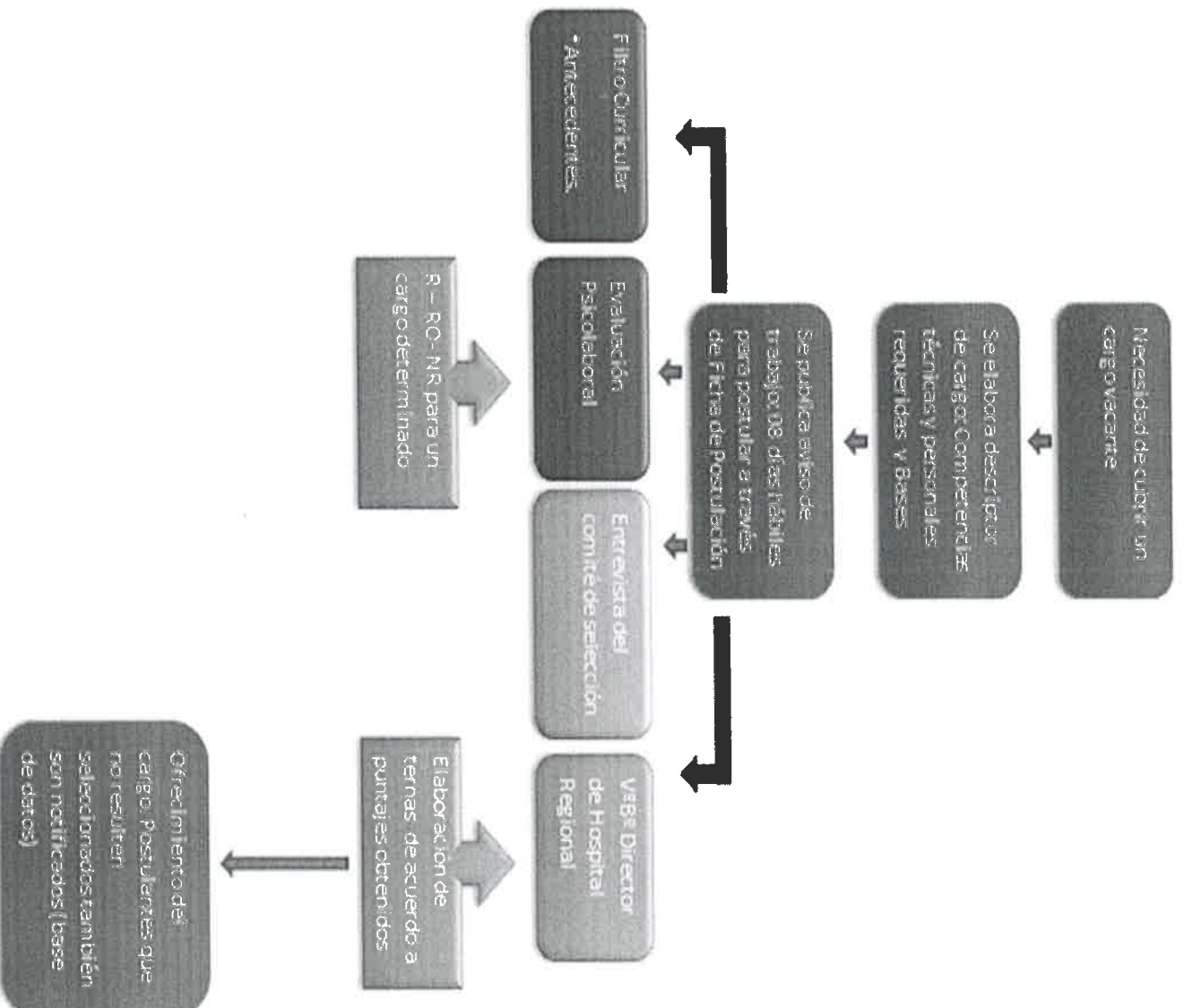
Miembros Permanentes.

Miembros Transitorios.

- 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. A fin de asignar puntaje al desempeño de cada postulante en esta etapa, se establece que los puntajes serán estandarizados de acuerdo al promedio de la evaluación de los integrantes con derecho a voto, tal como se señala en la siguiente tabla: (los puntajes, porcentajes y promedios pueden variar de acuerdo al estamento del requerimiento, esto se debe establecer en el descriptor de cargo así como en las bases, asociadas al cargo).

NOTA: Las Unidades, que tiene personal bajo el ingreso de honorarios, poseen la facultad para solicitar la evaluación Psicolaboral, si así lo consideran necesario.

FLUJOGRAMA DE LA POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.




HOSPITAL REGIONAL
JEFE C.R.
DESARROLLO
DE LAS PERSONAS
ANTOFAGASTA

LUIS MARÍN VALDÉS
JEFE CR DESARROLLO DE LAS PERSONAS

