



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD DE IQUIQUE  
HOSPITAL "DR. ERNESTO TORRES GALDAMES" DE IQUIQUE  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS/  
DR. RRL/FCS/DHS/DAR/dar IQUIQUE;

RESOLUCION EXENTA N° 922

22 MAY 2019

VISTOS;

Estos antecedentes, Art. 4 Ley 18.834 sobre estatuto administrativo; DFL. 1/2005 fija texto refundido, coordinado y sistematizado del DL. 2763/79, y de las Leyes 18.933 y 18.469 del Ministerio de Salud; Artículo 54° Numero II letra a), b), c) y el artículo 43°, 46° del Dto. 140/2004 Reglamento orgánico de los Servicios de Salud, del Ministerio de Salud; Resolución 1600/2008, 18/2017 y 06/2019 de la Contraloría General de la República; las normas del Decreto N° 38/2005, Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de menor complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red y teniendo presente la Resolución Exenta N° 3825 de fecha 30/11/2018 del Servicio de Salud de Iquique.

**C O N S I D E R A N D O :**

**Que**, el DLF 29, del año 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo), Ley 19.664, para Profesionales Funcionarios diurnos, Ley 15.076, para los profesionales funcionarios adscritos a sistema de turno y Ley 19.882, dirigido a los cargos de Alta Dirección Pública y el DFL 3 de 30/11/2017 del Ministerio de Salud, que establecen la normativa, requisitos, características y obligaciones para las personas que ingresen al Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames" de Iquique.

**Que**, en consideración del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas y de la documentación técnica pertinente en los procesos de Reclutamiento y Selección, especialmente la entregada por el Servicio Civil.

**Que**, para dar cumplimiento a los procesos de la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas se cuenta con el manual de descripción de cargos del Hospital "Dr. Ernesto Torres Galdames" de Iquique.

**Que**, La constitución de la política se enmarcó de acuerdo a una secuencia lógica que cumple con los criterios para completar el ciclo de Reclutamiento y Selección, teniendo como principal objetivo, entregar los lineamientos que aseguren la ejecución de un procedimiento objetivo y transparente para la incorporación y/o promoción del personal competente al establecimiento y en relación a los objetivos estratégicos definidos.

**Que**, El Hospital "Dr. Ernesto Torres Galdames" de Iquique, en su calidad de Establecimiento autogestionado en Red, necesita contar con una Política

de Reclutamiento y Selección clara y debidamente informada para llevar de forma óptima la atracción de personas con talentos, competencias y habilidades que puedan desarrollar su vocación en este recinto hospitalario.

**RESUELVO:**

1. **AUTORÍCESE**, a contar de la total tramitación de esta resolución la nueva Política de Reclutamiento y Selección en el Hospital "Dr. E. Torres G." de Iquique la cual deberá ser respetada y aplicada por todas las Subdirecciones, Servicios, Unidades, Departamentos, Sub. departamentos y Secciones del Establecimiento.

**I. POLÍTICAS GENERALES:**

1. Todo procedimiento de ingreso, llamado de antecedentes los lleva a cabo la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas del Departamento de Desarrollo Organizacional, con excepción de los procesos de cargos titulares vacantes que son de gestión del Servicio de Salud de Iquique.
2. Todo proceso de reclutamiento se iniciará mediante solicitud formal de la jefatura del cargo mediante el formulario de solicitud de contratación de personal acorde al manual de procedimientos.
3. La Jefatura será la encargada de generar el requerimiento de personal, revisar y aprobar el perfil de cargo. Es el responsable de participar en evaluación técnica y forma parte de la Comisión de Selección.
4. Resguardar la igualdad de oportunidades que tienen las personas de postular a un empleo en el Hospital. Por lo tanto, se consideran sólo los requisitos legales y se hacen las restricciones sólo de aquellos requisitos derivados del perfil del cargo.
5. La Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas tendrá la facultad de solicitar referencias laborales a toda persona que se sienta interesada en formar parte Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.
6. Se garantiza que la toma de decisiones en cuanto al proceso de reclutamiento y selección se basará en criterios objetivos y medibles respecto de la idoneidad de los candidatos/as para desempeñarse en el cargo.



7. Se velará porque en todo proceso de Llamado a presentación de antecedentes, se constituya una Comisión de Selección, que le corresponderá desarrollar cada una de las etapas del proceso de selección, custodiando su transparencia y verificando su confidencialidad.
8. Se velará porque, al momento de realizar un proceso de selección en el Establecimiento, que la Comisión de Selección que se conforme para ese efecto esté compuesta al menos por la mayoría simple de los siguientes integrantes:
  - a. Subdirector del área pertinente o quien designe.
  - b. Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien designe.
  - c. Jefe o supervisor del cargo a proveer, quién podrá designar un reemplazante.
  - d. Profesional (es) encargado (s) de Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas o quien se designe.
  - e. Un delegado de la asociación gremial, más representativa del cargo a seleccionar, con derecho a voz.
9. Planificar y organizar el proceso de selección, configurando etapas con plazos definidos, fechas y resultados de forma programada, además de la difusión en medios públicos para cada caso.
10. Se releva el compromiso a incorporar progresivamente el modelo de Selección por Competencias, de acuerdo a la elaboración de perfiles de cargo por competencias del Hospital "Dr. Ernesto Torres Galdames" de Iquique.
11. Todo perfil de selección deberá considerar las competencias transversales a todos los funcionarios de acuerdo a su estamento, así como también las competencias propias del cargo a postular, competencias claves que se requieren para el desarrollo de las tareas y el cumplimiento de los objetivos, los cuales serán trabajados por profesionales de la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas y los jefes o supervisores de servicios.
12. Se debe mantener un apego irrestricto a la confidencialidad de la información en todas las etapas del proceso de selección, así como de los antecedentes propios del mismo, los cuales serán utilizados exclusivamente con fines de selección del personal según el cargo al cual postula. Por otra parte, para obtener los resultados de información de su situación en el

proceso, es de exclusiva responsabilidad del postulante solicitarlos, por lo que esta información no será entregada a terceras personas ajenas al proceso.

13. Se debe resguardar el contenido del informe psicolaboral el cual es solo aplicable al proceso de selección por el cual se evaluó al postulante, en relación a las características y competencias inherentes al cargo y no será aplicable para otro cargo.
14. Los postulantes que en el proceso de Llamado de presentación de antecedentes obtengan una evaluación psicolaboral "No recomendable", no podrá optar al cargo postulado en el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, así como también, la persona interesada en ingresar en modalidad de reemplazo y/o suplencia que obtenga esta misma categoría podrá repetir dicho proceso de evaluación luego de un periodo de 6 meses corridos desde su última evaluación psicolaboral realizada por los profesionales designados por el establecimiento.
15. En concordancia con el punto N°4 del presente documento, la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de personas tendrá la facultad de solicitar referencias psicolaborales de los funcionarios en calidad de reemplazo y/o suplencias con el único propósito de tener un registro de la evaluación laboral de la jefatura y/o supervisor(a) de la(s) unidad(es) en las que el funcionario haya prestado servicios.
16. Ante cualquier falta laboral por parte de algún funcionario, el Jefe y/o Supervisor(a) directo informará mediante los procesos formales a la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de personas, quienes deberán pesquisar la información con ambas partes para determinar si la falta amerita una segunda oportunidad en alguna otra dependencia del establecimiento.
17. Se incorporará la totalidad de las publicaciones en el Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) para difundir cargos en los que se realicen Llamados a presentación de antecedentes externos, asegurando la mayor accesibilidad y universalidad posible a la ciudadanía y a los postulantes que se encuentren interesados en participar de las ofertas de empleo.
18. En el caso de los Llamados a presentación de antecedentes externos, debido a que estos son actos y resoluciones con efectos sobre terceros, el responsable de la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas será quien realice las publicaciones en el portal de "Transparencia Activa" del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.

19. Los procesos de Reclutamiento y Selección no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente en el mismo. Dentro de los requisitos solicitados no podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional, discapacidades, orientación sexual u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato del empleo.
20. Se adecuará, para los postulantes que presenten alguna discapacidad, que les produzca impedimento o dificultades para acceder a la evaluación en el proceso de selección, un sistema inclusivo en relación a las condiciones las cuales garantizaran la no discriminación por esta causa.
21. Se deben mantener procedimientos de control de gestión de todas las actividades, para optimizar y realizar de forma eficiente el accionar de reclutamiento y selección.
22. De llevarse a cabo un ingreso por adjudicarse algún cargo por medio de un Llamado a presentación de antecedentes, éste tendrá un periodo de prueba de 4 meses, complementando esto conforme a lo establecido en el Título II (Del concurso público de ingreso), Párrafos, 1ro. (Del procedimiento y de los postulantes); 2do (Del listado de postulantes elegibles para futuras provisiones) y 3ro (Del empleo a prueba), del Decreto 69, del año 2004 "reglamento sobre concursos del estatuto administrativo".
23. La Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas contará con un manual de procedimientos debidamente aprobado por resolución, el cual se respetará en sus contenidos, exigencias y aplicabilidad.
24. Se establecerán acciones de los distintos ámbitos enfocados a implementar los procesos de selección de una manera estandarizada, organizada y clara, para ello se establecerán funciones determinadas según el ámbito de cada responsable con la finalidad de realizar acciones coordinadas y enfocadas a un mismo objetivo.
25. Se debe consignar, que la decisión de elegir al candidato/a seleccionado/a, se establecerá en las bases del respectivo procedimiento de selección.

26. El Director del Hospital, decidirá respecto del o la candidato/a más idóneo/a respecto de una terna que se propondrá de acuerdo al procedimiento establecido. De no existir una terna, el Director decidirá la pertinencia de llevar a cabo un nuevo proceso o si, por las necesidades superiores del servicio, decidirá frente a uno o dos candidatos/as idóneos/as.
27. La Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas, tendrá como labor gestionar y coordinar los procesos de reclutamiento, selección e inducción del nuevo personal, disponer, guiar y asesorar los procesos de incorporación, velar por la confidencialidad de la información de los procesos, precisando los lineamientos para la operatividad técnica, apegada a la normativa vigente y propondrá los candidatos más idóneos resultantes del respectivo procedimiento de selección. Así mismo, promoverá instancias para la discusión de problemáticas, propuestas para la mejora continua de dichos procesos.
28. El funcionario deberá tener vigente a la fecha de ingreso:
- Evaluación Psicolaboral (Recomendable ó recomendable con Observaciones).
  - Documentación requerida por el Departamento de Gestión de las Personas.
  - Certificación de Salud compatible con el cargo.
  - Capacitaciones requeridas (IAAS, RCP básico, Inducción Institucional).
  - Haber participado del Programa de Inducción del Establecimiento.
29. En cuanto al Programa de Inducción, para dar cumplimiento a los Lineamientos Ministeriales y procesos de acreditación, la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas será la encargada de citar al nuevo personal y coordinar con su jefatura o supervisor la que deberá dar las facilidades para que participe de esta charla con carácter de obligatoriedad, la cual deberá ser en la fecha más próxima correspondiente a su ingreso. En el caso que por diversos motivos la persona no haya asistido a la primera instancia, se coordinará una siguiente citación para garantizar su participación. La no asistencia a cualquiera de las dos instancias la persona no podrá seguir realizando suplencias y/o reemplazos para ejecutar funciones dentro del Establecimiento.



## II. DE LA VIGENCIA:

La presente resolución comenzará a regir una vez totalmente tramitada, a contar de su publicación en la página web del hospital, sin perjuicio de su difusión mediante publicación en el diario mural del establecimiento y la notificación mediante entrega de copia a cada una de las Subdirecciones, departamentos, unidades, servicios clínicos y secciones del hospital.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE.



A handwritten signature in black ink, appearing to be "R. Romero Lamas".

**DR. RAUL ROMERO LAMAS**  
**DIRECTOR (S)**  
**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES**



## II. DE LA VIGENCIA:

La presente resolución comenzará a regir una vez totalmente tramitada, a contar de su publicación en la página web del hospital, sin perjuicio de su difusión mediante publicación en el diario mural del establecimiento y la notificación mediante entrega de copia a cada una de las Subdirecciones, departamentos, unidades, servicios clínicos y secciones del hospital.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE.



**DR. RAUL ROMERO LAMAS**  
**DIRECTOR (S)**  
**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES**

Lo que me permito transcribir a Ud., para conocimiento y fines consiguientes.



**INGRID ORELLANA ARAYA**  
**MINISTRO DE FE**

### DISTRIBUCION:

- Dirección
- Subdirección Médica
- Subdirección de Gestión del Cuidado del Paciente
- Subdirección de Gestión de la Demanda
- Subdirección Administrativa
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Unidades asesoras de Dirección
- Unidades/Secciones/Oficinas
- Oficina de partes HETG