



DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN PROCESOS DE CONCURSOS

Reclutar y seleccionar adecuadamente a las personas que se integran a una organización o a quienes deben ser promovidas, es un proceso clave en la gestión de personas que debe estar en sintonía con las necesidades y propósitos de la institución. Garantizar que este proceso sea realizado de manera objetiva, transparente y en base al mérito de las personas constituye una buena práctica.

Los contenidos de este material están orientados fundamentalmente a aquellos concursos realizados al amparo de las normas del Estatuto Administrativo. No obstante, también pueden ser considerados e incorporados en cualquier proceso de reclutamiento y selección.

TODO CONCURSO DEBE RESGUARDAR LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS Y ACCIONES:

- Igualdad de oportunidades, transparencia y objetividad, en cada una de las etapas de los procesos.
- Evitar todo tipo de discriminación arbitraria por motivos tales como sexo, religión, etnia, edad, discapacidad física u otras de similar naturaleza.
- Difusión amplia de todos los llamados a concursos del servicio y también respecto de los resultados de los mismos.
- Garantizar que el mérito e idoneidad constituyan los ejes centrales para seleccionar a los/as postulantes.
- Velar por la aplicación estricta del Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo. DS 69/2004 del Ministerio de Hacienda.
- Asegurar excelencia y calidad técnica en todo el proceso concursal.
- Contemplar en la preparación y ejecución de todo concurso, las directrices previstas en el Código de Buenas Prácticas Laborales respecto a esta materia.

EN UN PROCESO CONCURSAL SE DEBE CONSIDERAR:

PREPARACIÓN DEL CONCURSO:

1. Cada concurso debe ser planificado y organizado, de tal forma, de garantizar la eficiencia del proceso y permitir que los/as postulantes conozcan plazos, fechas y resultados de manera oportuna y tal como fuera programado.
2. El perfil del cargo debe establecer sólo las características y competencias necesarias para el desempeño exitoso del mismo, así como funciones y características claras, propias del cargo a proveer. La precisión en este sentido evitará incertidumbres e interpretaciones equívocas en los/as postulantes.
3. Las bases concursales deben contener información completa, clara y precisa. Esto permitirá esclarecer dudas y evitar interpretaciones diversas, resguardando la transparencia del proceso y garantizando la igualdad de condiciones para todos/as los/as candidatos/as.



DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN PROCESOS DE CONCURSOS

4. El servicio debe garantizar la disponibilidad de instrumentos de selección acordes a las necesidades especiales de personas que posean algún tipo de discapacidad y que lo declaren al momento de la postulación.
5. Los/as integrantes de los Comités de Selección o equipos que se constituyan para concursos, deben estar informados, capacitados y comprometidos para cumplir este rol, conociendo en detalle las necesidades del cargo a proveer para el servicio.

DESARROLLO DEL CONCURSO:

6. La utilización del currículo ciego constituye una buena práctica que contribuye a evitar discriminaciones y preferencias basadas en variables distintas al mérito e idoneidad de las personas.
7. Todas las personas que formalicen su postulación a un concurso, deben contar con un documento que compruebe la recepción de sus antecedentes.
8. Se debe resguardar el secreto de la identidad de cada candidato/a durante el proceso de selección y la confidencialidad en todas las etapas del proceso, aún cuando, éste sea externalizado.
9. Los instrumentos de selección que se apliquen deben permitir resultados comparables entre los/las postulantes sobre la base de criterios objetivos y transparentes.
10. Todo/a postulante tiene derecho a ser informado de cada etapa del proceso en que se encuentra su postulación y de los fundamentos de la evaluación, si así lo requiere.

CIERRE DEL CONCURSO:

11. La autoridad facultada para el nombramiento en un concurso, una vez recibida la nómina de candidatos/as o candidato/a, debiera procurar realizarlo en el menor tiempo posible. Esto permitirá disminuir las inquietudes en los/as postulantes y claridad a nivel institucional.
12. Las personas tienen derecho a reclamación o requerimiento de información en un proceso concursal. El servicio debe dar respuesta en forma adecuada, asegurando acogida, tiempo, privacidad y oportunidad.

INDUCCIÓN A LOS/AS SELECCIONADOS/AS DEL CONCURSO:

13. Las personas que se incorporan a una institución del Estado, necesitan de un proceso de inducción, el que debe iniciarse en el más breve plazo luego del ingreso. La inducción debe considerar información respecto al servicio, conocimiento de sus pares y grupo de trabajo, clarificación de expectativas de desempeño, entre otros aspectos. Todo esto permitirá una mejor integración de las personas y un mejor desempeño en la institución.