

Política Atracción y Selección de Talentos

En Fundación Chile nos preocupamos de proveer a los clientes internos, de profesionales que dispongan de las competencias técnicas adecuadas al perfil de cargo deseado. Además, que posean los valores corporativos y las competencias conductuales definidas como factores críticos de éxito en el modelo Fundación Chile.

Nuestro proceso considera los valores de equidad, transparencia y respeto, siendo éste el espíritu que nos moviliza tanto en la búsqueda como en la selección de nuestros/as futuros/as profesionales.

Esta política tiene por objetivo definir los lineamientos para la atracción y selección de nuestros talentos, permitiendo distinguir a las personas idóneas para trabajar en nuestros proyectos e iniciativas, y de esta manera apoyar a alcanzar nuestros objetivos estratégicos y descubrir el Chile que nos moverá mañana.

Consideraciones generales del proceso:

- El proceso de atracción y selección se realizará de manera interna y centralizada en Santiago para todos los niveles de cargo, a excepción de la búsqueda de altos ejecutivos, la cual se realizará a través de consultoras o head hunters. Los cargos solicitados desde regiones podrán contar con el apoyo del servicio de consultoras externas.
- Se deberán cumplir todas las fases del procedimiento de atracción y selección, sin posibilidad de omitir alguna de las etapas del proceso; no obstante, sí podrá alternarse el orden de éstas, según sea el caso y la necesidad de cada cliente:
 1. Levantamiento de perfil de cargo y SAV (solicitud aprobación de vacante)
 2. Comité de aprobación de vacante
 3. Publicación en fuentes de búsqueda internas y/o externas*
 4. Filtro y envío de CVs*
 5. Entrevista técnica con jefatura
 6. Evaluación psicolaboral
 7. Selección candidato/a
 8. Carta oferta y bienvenida

*Excepción: Contratación de colaboradores que se encuentren desempeñando a honorarios.

- Garantizamos la igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación o preferencia de etnia, edad, género, nacionalidad o ideología durante el proceso de reclutamiento y selección de candidatos/as. Asimismo, promovemos la diversidad y la inclusión de profesionales en situación de discapacidad, según la nueva ley N° 21.015.
- Se deberán definir y mantener actualizadas las competencias corporativas para los diversos niveles de cargo dentro de la institución, que serán la base para la evaluación de los/as candidatos/as.
- El área solicitante junto a la Gerencia de Desarrollo Estratégico y Personas deberá hacer un filtro de los/as mejores candidatos/as externos o internos, y enviar a la etapa de evaluación psicolaboral solo a el/la/los finalistas del proceso.
- La información personal de los/as candidatos/as que se obtenga durante el proceso de postulación, incluyendo el informe de evaluación psicolaboral, es de carácter confidencial y sólo la jefatura directa podrá tener acceso a éste junto con la Gerencia de Desarrollo Estratégico y Personas.

De los costos asociados:

- Para evaluaciones psicolaborales, en caso de llevarse a cabo en consultoras externas, será la Gerencia de Desarrollo Estratégico y Personas quien incurrirá en el gasto de las primeras dos evaluaciones y cualquier evaluación adicional será de costo de la gerencia solicitante. Cada evaluación psicolaboral tiene un costo de 3 UF + IVA.
- En caso de ser postergado un proceso de búsqueda, será la Gerencia solicitante quien asumirá el costo de las evaluaciones realizadas a la fecha.
- En caso de que el área solicitante decida llevar a cabo la búsqueda de profesionales con apoyo de una consultora o head hunter, ésta deberá asumir el costo del proceso de selección en su totalidad, así como el costo de las evaluaciones psicolaborales solicitadas.
- Para las empresas filiales, es decir, aquellas empresas en la cual FCH tiene participación que le permite realizar gestión y/o administración (ej. Inversiones Innovadoras), éstas deberán asumir el costo del proceso de selección y las respectivas evaluaciones psicolaborales efectuadas.

No podrán postular a FCH:

- Ex colaboradores/as cuya causal de desvinculación haya sido por necesidades de la empresa.
- Candidatos/as cuya categoría de evaluación sea **NO RECOMENDABLE**.
- Candidatos/as relacionados con algún/a colaborador/a que tengan relación de:
 - **Consanguinidad:** postulantes que sean parientes o familiares cercanos con profesionales de Fundación Chile, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como personas con quienes se tenga una relación afectiva estrecha, salvo circunstancia de requerir un funcionario de alta especialización, en cuyo caso deberán ser previamente autorizados por la Gerencia de Personas. Para otro tipo de relación consanguínea se analizará caso a caso según pertinencia del cargo.
 - **Relaciones comerciales:** se analizarán caso a caso aquellos/as candidatos/as que presenten otras relaciones comerciales como proveedores, clientes o participación en empresas que supongan conflicto de intereses con Fundación Chile.