



Subdirección de Gestión de las Personas  
Unidad de Reclutamiento y Selección

**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGO A  
CONTRATA DE PROFESIONAL PARA LA UNIDAD DE CONTROL DE  
GESTIÓN  
HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE**

<b>CARGO</b> Profesional	<b>Nº DE VACANTES</b> 1
<b>TIPO DE VACANTE</b> Contrata	<b>RENTA BRUTA</b> \$1.635.701 (Grado 10 de la E.U.S)
<b>JORNADA</b> 44 horas	

**2. REQUISITOS LEGALES PARA LA POSTULACIÓN:**

Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los artículos 12 y 13 del DFL N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

**Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:**

- a) Ser ciudadano; no obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) 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
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

**Artículo 13.-** Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación. La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

- No estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 del DFL N°1-19653/2000 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.

**Se deja establecido que podrá optar al Grado 10 EUS, tal como lo estipula el D.F.L N°28,** aquel Profesional que certifique **una carrera de a los menos diez semestres de duración**, otorgado por una Universidad o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, además **deberá acreditar experiencia profesional no inferior a tres años en el sector público o privado; y en el caso de aquel Profesional que certifique una carrera de a lo menos ocho semestres de duración**, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por esté o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, **deberá acreditar experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.**

### 3. PERFIL DE CARGO

#### 3.1 Descripción del Cargo

Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Analista Control de Gestión
Centro de Responsabilidad	Dirección
Centro de Costo	Unidad de Control de Gestión
Fecha actualización	junio 2019
Jefatura	Jefe Unidad Control de Gestión
<b>Requisitos Académicos:</b>	
Administrador público, Ingeniero en Control de Gestión, Ingeniero Civil biomédico, o Informático Biomédico.	
<b>Capacitación o formación en un área específica (ACREDITABLE):</b>	
- Idealmente Capacitación en Gestión y administración en Salud	

- Capacitación en Computación ambiente office nivel avanzado (Excel, Word, Access, Outlook)	
<b>Conocimientos y/o Habilidades Técnicas:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo Sistema SISQ, nivel medio-avanzado.</li> <li>- Manejo Sistema de Costeo, Bases teóricas y metodologías aplicadas</li> <li>- Manejo de Base de Datos</li> <li>- Excluyente manejo de Office nivel avanzado</li> <li>- Manejo de SIGGES nivel medio-avanzado</li> <li>- Deseable conocimiento y manejo de Balance Score-Card</li> </ul>	
<b>Experiencia en algún área:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia laboral de 1 año en Unidad de Control de Gestión en hospitales públicos.</li> <li>- Experiencia profesional de 3 años en el área de administración o gestión hospitalaria en hospitales públicos o privados.</li> </ul>	
<b>Objetivo del Cargo</b>	Proveer de información para la administración a través del análisis de los resultados de los diferentes instrumentos de medición gubernamentales y locales en el ámbito de la gestión hospitalaria.
<b>Tipo de Jornada: 44 horas semanales: Lunes a Viernes Ingreso 08:00, salida a las 17:00 horas</b>	

### 3.2 Red de Interacción

<b>INTERNA</b>	
Jefatura directa del Cargo	Jefe Unidad de Control de Gestión
Equipo de trabajo	Jefe Unidad de Control de Gestión
Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa)	No tiene
<b>EXTERNA</b>	
Cargos con los cuales tiene relación directa	- Equipo Directivo del establecimiento - Referentes Control de Gestión SSMN

## 4. Análisis del Cargo

### 4.1 Funciones y responsabilidades relevantes del cargo

1. Entregar información oportuna y confiable sobre el estado del cumplimiento de los convenios de desempeño y sus posibles desviaciones, integrando medidas preventivas de ajuste que aporten a la toma de decisiones y la consecución de los objetivos estratégicos.
2. Apoyar los procesos de planificación y control de gestión del Hospital.
3. Asesorar la formulación de los planes de trabajo de las Subdirecciones y Dirección del Establecimiento en temas de indicadores de gestión y resultados.
4. Realizar seguimiento de indicadores y compromisos de los Compromisos Ministeriales y Gubernamentales, tales como: EAR, COMGES y Metas Sanitarias.

5. Realizar el Costeo hospitalario a través de las herramientas dispuestas para ello (WINSIG, PERC u otro).
6. Controlar y registrar las prestaciones valoradas de la institución y revisar mensualmente su cumplimiento y cotejar la transferencia.
7. Coordinar informes de glosas presupuestarias presentados al Congreso Nacional.
8. Generar reportes de ejecución presupuestaria en materias de relevancia para la Dirección y Ministerio.
9. Reportar mensualmente Cuadro de Mando Integral por Centro de Responsabilidad con respecto a materias relevantes para la gestión definidas con los instrumentos habilitados para ello.
10. Realizar otras tareas requeridas por la Jefatura o la Dirección del Establecimiento.

#### 4.2 Competencias Conductuales

Competencias Transversales	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Orientación al Cliente Externo e Interno					x
Adaptación Cambio-Innovación				x	
Compromiso Organizacional				x	

Competencias Específicas	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Orientación a la Calidad/Atención al Detalle				x	
Capacidad de Planificación y Organización				x	
Control de la Información					x
Trabajo Bajo Presión				x	
Adaptabilidad/Flexibilidad				x	



Subdirección de Gestión de las Personas  
Unidad de Reclutamiento y Selección

## 5. PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se realizará cursando las siguientes etapas:

1. Revisión de antecedentes y filtro curricular
2. Entrevista Técnica/Comisión de Selección
3. Evaluación Psicolaboral.
4. Definición de Finalista

Cabe mencionar que la revisión de antecedentes y filtro curricular será realizada por la Unidad de Reclutamiento y Selección y la Comisión Técnica, y tiene por objetivo realizar revisión de Antecedentes Curriculares de todos los y las postulantes, seleccionando a aquellos candidatos/as en base a las Etapas 4.1 Subfactor: *Estudios, Formación, y Capacitación*, y 4.2 Subfactor: *Experiencia Laboral*.

Dicha revisión se realizará previamente a la Entrevista Psicolaboral y Técnica. No pudiendo seguir participando en el proceso los postulantes que no obtengan el puntaje mínimo determinado por factor.

**La Comisión de Selección estará constituida por:**

1. Subdirección de Gestión Asistencial
2. Subdirección Administrativa
3. Jefe Unidad de Auditoría
4. Jefe Unidad de Control de Gestión
5. Referente Técnico red SSMN
6. Representante Gremial FENPRUSS

## 6. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN

**Información sobre cada factor a evaluar**

### 6.1 Revisión de Antecedentes y Filtro Curricular

#### a. Factor: Estudios, Formación, y Capacitación

Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación, y capacitación de acuerdo a las preferencias indicadas en el perfil de cargo.

#### b. Factor: Experiencia Laboral

Este factor sólo otorgará el puntaje correspondiente a quienes certifiquen correctamente dicha experiencia mediante certificado emitido por el/la representante legal o por el área de RR.HH. o de Personal donde se desempeñó.

Dicho certificado deberá contener:

- Firma y timbre del/la Representante Legal, Jefe/a de RR.HH. o Jefe de Personal.
- Respecto de la persona que postula: fecha de ingreso y término en la organización, nombre del cargo o cargos desempeñados y el período de desempeño de cada cargo, si correspondiere.

## 6.2 Factor: Entrevista Técnica/ Comisión de Selección

Consiste en una entrevista realizada por un referente técnico o una comisión, que puede incluir la aplicación de una prueba de conocimientos técnicos o no, y que tiene por objetivo evaluar los conocimientos que posee el/la postulante al cargo. Al culminar esta etapa, la Comisión o quien corresponda definirá **un máximo de cinco postulantes**, los que serán evaluados psicolaboralmente.

Los/as postulantes que queden en la calidad de No aptos para el cargo, no serán considerados/as para la entrevista de Adecuación Psicolaboral.

Respecto a la Comisión, ésta estará constituida por la Jefatura del cargo y uno o dos referentes técnicos, y para algunos casos, se requerirá la participación de uno o más representantes gremiales como parte de la Comisión de Selección. En aquellos casos el representante gremial invitado corresponderá al del estamento del cargo que se busca cubrir, y de aquel más representativo de la Institución.

**Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de selección.**

Dicha Comisión es debidamente informada en la sección N°4.

## 6.3 Factor: Adecuación Psicolaboral al Cargo

Consiste en la aplicación de uno o más test o pruebas psicológicas, que se efectuarán a un máximo de cinco postulantes correspondientes a aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje en la etapa 4.1, y 4.2. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación psicolaboral del/la postulante a las características de la función a desempeñar, quedando seleccionados para el cargo un máximo de tres postulantes que queden en calidad de Aptos o Aptos con Reparos.

## 6.4 Factor: Propuesta de candidatos

Para la **definición del o los candidatos idóneos para el cargo** se considerará la siguiente tabla de puntajes:

Subdirección de Gestión de las Personas  
Unidad de Reclutamiento y Selección

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
1	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Formación Educacional	Formación Educacional según lo indicado en las Bases	10	15	10
			No posee formación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	0		
		Capacitaciones o Postgrados	Capacitación en Gestión y Administración Hospitalaria	3		
			Indicar Cursos	2		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia mayor a 2 años como profesional de Unidad de Control de Gestión en hospitales públicos.	10	15	13
			Experiencia entre 1 y 2 años como profesional de Unidad de Control de Gestión en hospitales públicos.	8		
			Experiencia menor a 1 año como profesional de Unidad de Control de Gestión en hospitales públicos.	0		
		Experiencia Profesional	Experiencia profesional de 3 años en el área de gestión y administración hospitalaria	5		
4	Evaluación Técnica	Entrevista Técnica	El postulante es Apto para el cargo	35	35	25
			El postulante es Apto con Observaciones para el cargo	25		
			El postulante es No Apto para el cargo	0		
5	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo	35	35	25
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable con Reparos para el cargo	25		
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no Recomendable para el cargo	0		
Total					100	
Puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo						73

### 6.5. Factor: Definición de Finalista:

La Unidad de Reclutamiento y Selección presenta a la Comisión Técnica, todos aquellos postulantes que cumplen con el **puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo para el cargo**.

La Comisión podrá designar en el cargo a cualquiera de los candidatos que hayan cumplido con el puntaje mínimo solicitado.

Para la Definición del Finalista, participarán todos los integrantes de la Comisión Técnica. Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de Selección.

La Comisión podrá o no citar a nueva entrevista. En el caso de realizar una nueva entrevista podrá incorporar a una Jefatura o a un integrante del Comité Directivo.

**SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRA UNA EVALUACION DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRA LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.**



## 7. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Etapa del Proceso de Selección	Fecha y plazos
Recepción de Antecedentes	7 de junio – 13 de junio
Análisis Curricular	14 de junio – 17 de junio
Entrevista Técnica/Comisión de Selección	18 de junio – 20 de junio
Entrevista Psicolaboral	21 de junio – 24 de junio
Definición de Finalista	25 de junio
Inicio de funciones	1 de julio

**\*\* La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 12 horas del día 13 de junio.**

**Nota:** este cronograma puede sufrir variaciones por necesidades del servicio o fuerza mayor. Cualquier modificación de fechas del presente cronograma será formalizada.

## 8. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las postulaciones se realizarán **solo a través del Portal Empleos Públicos, [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)**, adjuntando los siguientes documentos y certificados:

- Currículum Vitae
- Copia de Cédula de Identidad
- Copia de Certificado que acredite nivel educacional (requerido por ley)
- Certificados que acrediten capacitación si la posee.
- Certificados que acrediten experiencia laboral emitido por la oficina de Personal o Recursos Humanos. **REQUISITO EXCLUYENTE**

**SE DEJA ESTABLECIDO QUE SOLO SE RECIBIRAN POSTULACIONES A TRAVES DEL PORTAL EMPLEOS PUBLICOS.**

**Nota:** Este Proceso de Selección se llevará a cabo en tanto haya a lo menos un/a postulante que cumpla con los requisitos.

## 9. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará a los/las postulantes seleccionados.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso, la Unidad de Reclutamiento y Selección levantará un Acta de Cierre la que será publicada en la página web institucional sección “Trabaje con nosotros”.





Subdirección de Gestión de las Personas  
Unidad de Reclutamiento y Selección

## **10. CONDICIONES GENERALES**

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.