



LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO

El Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, llama a proveer 01 de Jefe(a) Unidad de Abastecimiento – Profesional con Calidad Jurídica Contrata.

| Nº de Cargos | Cargo | Calidad Jurídica/Horas /Ley | Establecimiento |
|---------------------|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| 01 | Jefe(a) Unidad de Abastecimiento | Contrata 44 horas/ Ley N° 18.834 | Hospital de Niños Dr. Roberto del Río. |

Los antecedentes del proceso se encontrarán en las páginas: www.hrrrio.cl; www.empleospublicos.cl

DRA. MARÍA CECILIA VILLASECA GARRETON (S)
HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RIO



BASES DEL PROCESO DE LLAMADO DE SELECCIÓN DE PERSONAS PARA LA PROVISION DE CARGO A CONTRATA DE JEFE(A) UNIDAD DE ABASTECIMIENTO; HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RIO.

1.- IDENTIFICACION DE LA VACANTE:

| | |
|--|---|
| Tipo de Proceso | ABIERTO |
| Nombre del Cargo | Jefe(a) Unidad de Abastecimiento |
| Nº de Vacantes | 01 |
| Calidad Jurídica / Horas / Ley / Jornada | Contrata/ 44 HORAS/ Ley Nº 18.834/ Diurno. |
| Estamento | Profesional |
| Grado / Sueldo Bruto | Grado °07 / Renta Bruta: \$ 2.672.923 |
| Unidad de Desempeño | Abastecimiento |
| Dependencia de Jefatura | Abastecimiento |
| Lugar de Desempeño | Profesor Zañartu #1085, Comuna de Independencia |

NOTA: Se informa que el recinto del Hospital no cuenta con estacionamiento privado.

2.- REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

Los/as postulantes deberán acreditar al momento de la postulación el cumplimiento de los siguientes requisitos:

2.1. Requisitos Generales: Los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el artículo 12 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido coordinado y sistematizado fue fijado por el del decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por el siguiente:

- Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Poseer el nivel educacional o título profesional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- 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.
- No estar inhabilitado(a) para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen simple o delito.

DEBIDO A LA ALERTA SANITARIA

TODOS LOS EXTRANJEROS PODRAN POSTULAR ACREDITANDO:

- 1. TÍTULO APOSTILLADO EN SU PAÍS**
- 2. CEDULA DE IDENTIDAD CHILENA**
- 3. VISA DE TRABAJO**
- 4. PERMISO DE RESIDENCIA**



Sin perjuicio de lo anterior, los/as postulantes no deberán estar afecto/as a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N° 1/19653 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, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por si o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Establecimiento.
- Tener litigios pendientes con el Establecimiento, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser Director/a, administrador/a, representante o socio/a titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando esta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Establecimiento.
- Ser cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios Directivos del Establecimiento hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio Nacional, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

2.2. Requisitos Específicos: **PROFESIONALES**

A continuación, se presentan aspectos que se consideran relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los/as candidatos/as, en el proceso de selección.

| | | |
|---|---|--|
| Experiencia Laboral | Requerida (según DFL Para Grados del 5° al 7°) | <ul style="list-style-type: none"> - Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado. - Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años en el sector público o privado. |
| | Requerido (Según Jefatura) | <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia mínima de 05 años en Unidad de abastecimiento o similar. - Experiencia mínima de 02 años en cargos en cargos de jefatura en instituciones públicas o privadas. |
| Estudios | Requerida (Según DFL) | <ul style="list-style-type: none"> - Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente. - Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente. |
| | Requeridos (Según Jefatura) | -Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero comercial, Administrador Público. |
| Capacitación y conocimientos adicionales deseables | Cursos/Pos grados / Postítulos | <ul style="list-style-type: none"> - Diplomado en áreas de abastecimiento (Excluyente). - Curso de acreditación vigente en Chile compra (Excluyente). - Curso de control de bodega y/o Inventario (deseable). - Curso de Excel Avanzado (deseable). - Curso de Administración Logística (deseable). |
| | Conocimientos y/o Habilidades Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> - Excel nivel avanzado - Administración Logística. |



3.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES **PROCESO DE SELECCIÓN ABIERTO:**

3.1. Procedimiento de postulación

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán hacerlo **exclusivamente a través del Portal web www.empleospublicos.cl** durante el periodo de tiempo indicado en el numeral 7 (Cronograma Proceso de Selección).

Los/as interesados/as deben ingresar al link de postulación, completando y adjuntando toda la información solicitada, en forma electrónica, pues **NO se aceptará información alguna presentada por otros medios.**

Para realizar su postulación deberá, entonces, estar previamente registrado/a en dicho Portal, conforme sus respectivas instrucciones, inscribiéndose como usuario/a y completando el Currículum Vitae respectivo, sugiriéndose verificar además, para usuarios/a antiguos, que los antecedentes se encuentran actualizados.

3.2. Antecedentes documentales obligatorios para postular

Para hacer válida la postulación, los/as interesados/as deberán adjuntar obligatoriamente (a excepción de aquello que se indique como no excluyente) la siguiente información:

1. Certificado de Título Profesional
2. Fotocopia Cédula de Identidad.
3. Certificados que acrediten especialización pertinente finalizada (capacitación, postítulos), etc. (**ver Punto 4, subfactor 2 para más detalles**)
4. Currículum Vitae (no acredita experiencia laboral).
5. Certificados que acrediten Experiencia Laboral, identificándose la respectiva entidad pública o privada, el lapso de desempeño y las funciones y responsabilidades a su cargo; debiendo ser expedidos con clara indicación del nombre del certificador, su cargo y firma. **Relación de servicio o Certificado de Antigüedad en el caso de funcionarios públicos.** Excepcionalmente se aceptarán contratos de trabajo, finiquitos o documentos equivalentes en los que conste el respectivo periodo certificado.

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un número de ticket. Si él o la postulante no adjuntan los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos que no cumplan con el perfil de competencias 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 de todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso.

4.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN:

El procedimiento de selección se realizará cursando las siguientes etapas o factores:

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR

En esta etapa se evaluará el factor "Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación" asignándose puntaje sobre la base de los antecedentes aportados por los postulantes.

El puntaje total de este factor se obtendrá mediante la suma de los siguientes 2 subfactores, a saber:



1. Subfactor Título/Licencia: Se otorgará un **puntaje único ponderado de 10 puntos** de acuerdo al certificado de Título Profesional / Técnico / Técnico de Nivel Superior/Licencia de Enseñanza Media, entregada por el Ministerio de Educación o avalada por este, según requiera.

2. Subfactor Cursos de formación educacional y de capacitación: Para los efectos de este subfactor, se entenderán como cursos de formación educacional, o capacitaciones, aquellos que se encuentren relacionados con el cargo y que se indican en el perfil correspondiente. Para estos efectos se considerará para cada curso y/o capacitación:

- **Cantidad de horas: no se pedirá cantidad de horas,**
- **Antigüedad: no se solicitará un mínimo de antigüedad.** Se excluye de esta regla a los postítulos que otorguen un grado académico como **Magíster o Doctorado**, así como también a las capacitaciones que tengan una fecha de caducidad explícita como la certificación de ChileCompra u otra.

El certificado que acredite las actividades de capacitación deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- **Nombre de la Institución**
- **Nombre del curso**
- **Fecha de su realización**
- **Número de horas**

Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación y capacitaciones que tengan relación con el área de desempeño y que se indican en los Requisitos establecidos. En el caso de postulantes pertenecientes al Sector Público, podrán presentar el listado de Capacitaciones emitido por la oficina de Capacitación respectiva con firma y timbre de la persona responsable.

FACTOR: FORMACION EDUCACIONAL

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes presentados por cada postulante, y se asignaran los puntajes de acuerdo a la siguiente tabla.

Los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Esta etapa tiene un **puntaje único ponderado de 10 puntos**, quien no alcance este puntaje **no podrá pasar a la siguiente etapa**. Cada postulante puede ser clasificado en una de las categorías señaladas para cada factor y subfactor.

| Formación | Puntaje | % | Puntaje Ponderado |
|---|----------------|----------|--------------------------|
| Título de de Ingeniero Civil industrial o Ingeniero Comercial o Administrador Público | 100 | 10 | 10 |



FACTOR: CURSOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL Y DE CAPACITACIÓN:

En el caso de la especialización, se sumaran los puntajes de los requisitos aquí señalados, de acuerdo a las especializaciones que posea cada postulante, pudiendo cada uno de ellos obtener un puntaje bruto máximo de 100 Puntos y un puntaje bruto mínimo de 70 puntos.

Este subfactor tendrá un peso total de un 10%, con un mínimo Puntaje ponderado de 7 puntos y un máximo puntaje ponderado de 10 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla.

| Especialización | Puntaje por curso | Sumatoria Puntaje bruto (min - máx.) | % | Puntaje Ponderado |
|---|-------------------|---|----|-------------------|
| Diplomado en áreas de abastecimiento (Excluyente). | 35 | Puntaje mínimo: 70 Puntaje Máximo: 100 | 10 | 3.5 |
| Curso de acreditación vigente en Chile compra (Excluyente). | 35 | | | 3.5 |
| Curso de control de bodega y/o Inventario (Deseable). | 10 | | | 1 |
| Curso de Excel Avanzado (deseable). | 10 | | | 1 |
| Curso de Administración Logística (deseable). | 10 | | | 1 |

ETAPA 2: EXPERIENCIA LABORAL: Comprende la evaluación del tiempo de experiencia en funciones que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. 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 representante legal, jefe/a de RR.HH. o jefe/a de Personal.
- Periodo trabajado con fecha de ingreso y término en la organización (mes y año), nombre del cargo o cargos desempeñados y el período de desempeño de cada cargo, si correspondiere.
- En los casos de postulantes que se hayan desempeñado en el sector público pueden presentar Certificado de Relación de Servicios y/o Certificado de Antigüedad que se debe solicitar en la Oficina de Recursos Humanos de la respectiva institución pública donde se desempeñó.

Nota: Las resoluciones de nombramiento del sistema público no son válidas para este proceso, porque informan sobre el inicio del contrato, no sobre el término del mismo. Tampoco se considerarán válidos Certificado de cotizaciones de AFP. Excepcionalmente se aceptarán contratos de trabajo, finiquitos o documentos equivalentes en los que conste el respectivo periodo certificado.

Para efectos de este factor, todos los postulantes deberán acreditar, mediante certificado y detallar en currículum tipo actualizado, la experiencia en cargos y la experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo. Cabe señalar que para efectos de medición o cálculo de la experiencia laboral, la fecha límite a considerar corresponderá a la fecha de emisión del certificado.

La experiencia aquí señalada tendrá un peso total de un 25%, con un **mínimo de 25 puntos** y un **máximo de 25 puntos**.

| EXPERIENCIA | Puntaje | % | Puntaje Ponderado |
|---|---------|----|-------------------|
| Experiencia profesional mínima de 05 años en unidad de abastecimiento o similares. | 50 | 25 | 12.5 |
| Experiencia profesional mínima de 02 años en cargos de jefatura en instituciones públicas o privadas. | 50 | | 12.5 |
| Sin la experiencia requerida | 0 | | 0 |

ETAPA 3: EVALUACION TECNICA: En esta etapa se evaluará la competencia técnica para el desempeño del cargo mediante una Entrevista de Valoración Global y los puntajes serán los que se asignen en conformidad a la tabla de valores indicada más adelante, cumpliendo con las siguientes categorías:



- Adecuación Alta al Perfil de Cargo: considera que el postulante, cuenta con las competencias técnicas para el desempeño de la tarea,
- Adecuación Media al Perfil de Cargo: se entiende que el postulante, cuenta con las competencias técnicas, para desempeñar bien su tarea, no obstante se requiere de una evaluación en el puesto de trabajo una vez iniciada su tarea.
- Adecuación Baja al Perfil de Cargo: las competencias técnicas son deficientes, para realizar la tarea.

La Entrevista Técnica y Comisión de Selección estará constituida por:

- Jefe de Subdirección Administrativa.
- Jefe unidad de Finanzas.
- ***Solo un Representante del gremio correspondiente al cargo (estamento), del Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, como garante de la transparencia del proceso de selección.***

| Nombre de Planta | Asociación Gremial Correspondiente |
|--|------------------------------------|
| Médicos, Odontólogos(as), Químicos Farmacéuticos | ASOMED |
| Profesionales Universitarios | FENPRUS |
| Enfermeras(os) Universitarias(os) | ASENF |
| Administrativos | FENATS/ ASOCIACION Nº1 |
| Auxiliares | FENATS/ ASOCIACION Nº1 |
| Técnicos | AFUTEPA |

Esta reunión se efectuará a través de una entrevista, la cual será presencial en la ciudad de Santiago según calendario publicado; la hora de presentación se le notificará al postulante oportunamente vía correo electrónico, o de manera telefónica, **quien realiza la cita es la unidad quien solicita el cargo.** (De manera ocasional y de fuerza mayor, se podría realizar la entrevista online).

| PROCESO | RESPONSABLE |
|--|-------------------------------------|
| Revisión de antecedentes y filtro curricular | Unidad de Reclutamiento y Selección |
| Entrevista Técnica/Comisión de Selección | Unidad que solicita el cargo. |
| Evaluación Psicolaboral. | Unidad de Reclutamiento y Selección |
| Definición de Finalista | Comisión de Selección Técnica. |

Resultado de la entrevista: **La Unidad que solicito el cargo,** hará llegar a Reclutamiento y Selección la nómina con la identificación de los postulantes entrevistados y el puntaje total obtenido por cada uno de ellos, junto con la planilla debidamente firmada, con las evaluaciones individuales efectuadas por los integrantes de la comisión entrevistadora.

SOBRE LA EVALUACIÓN TÉCNICA: *(evaluación que realiza la unidad solicitante)*

Posterior a la evaluación curricular, se aplicará una evaluación técnica a los y las postulantes que califiquen para esta etapa. Esta tiene por objetivo conocer el grado en que el candidato(a) posee habilidades y conocimientos en materias específicas del cargo.

La evaluación será desarrollada por el área que solicita el proceso y aplicada por el/la encargado/a del mismo a todos los/as postulantes que hubieren sido seleccionados en la fase anterior. Los instrumentos de evaluación pueden ser los siguientes:

Prueba de conocimientos: Un referente técnico del área desarrolla una prueba escrita con alternativas o desarrollo, un estudio de caso o cualquier otro tipo de formato que permita dilucidar el nivel de conocimientos o competencias técnicas de una persona. Además, se debe determinar la escala de notas y calificación mínima para aprobar.

En el caso de que alguno de los o las postulantes presente alguna discapacidad física, la prueba se debe ajustar a las necesidades de la persona, con el objetivo de no discriminar por este motivo. Lo anterior, siempre y cuando la condición de discapacidad sea informada con anticipación por el o la postulante en su solicitud para el cargo.

Se deben aplicar la misma prueba o entrevista técnica a todos(as) los(as) candidatos(as), asegurando la igualdad de oportunidades, salvo en los casos de postulantes que presenten alguna discapacidad donde se debe adecuar las pruebas a él o la postulante.

EXCEPCIONES: SE DEJA ESTABLECIDO QUE SI EL NUMERO DE POSTULANTES QUE CUMPLEN CON LOS REQUISITOS SOLICITADOS EN LA ETAPA DE FILTRO CURRICULAR ES MAYOR A 10, LA COMISIÓN DE SELECCIÓN PODRÁ ELEGIR A UN MÍNIMO DE 5 POSTULANTES PARA SER CITADOS A ENTREVISTA TÉCNICA, USANDO COMO CRITERIO PARA LA ELECCIÓN AQUELLOS QUE SE ACERQUEN EN MAYOR MEDIDA AL PERFIL PUBLICADO.



Esta etapa tiene un **máximo ponderado de 25 puntos** y un puntaje **mínimo ponderado de 16 puntos** para pasar a la siguiente etapa.

Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima, **no podrán pasar a la siguiente etapa.**

| FACTOR | CATEGORIAS | PUNTAJE | PONDERADOR | PUNTAJE PONDERADO |
|---------------------------|-----------------------------|----------|------------|-------------------|
| EVALUACIÓN TÉCNICA | Adecuación al perfil, Alto | 80 a 100 | 25 | 20 a 25 |
| | Adecuación al perfil, Medio | 64 a 76 | | 16 a 19 |
| | Adecuación al perfil, Bajo | 0 a 60 | | 0 a 15 |

ETAPA 4: APTITUDES ESPECÍFICAS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN ADECUACIÓN PSICOLABORAL PARA EL CARGO:

En esta etapa se evaluará la adecuación psicológica del postulante en relación al perfil del cargo. El método utilizado será aquel que permita medir las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del cargo (entrevistas por competencias y/o test psicológicos). La Evaluación Psicolaboral será realizada por profesionales de la Unidad de Reclutamiento y Selección de la Institución, y ésta podrá ejecutarse de forma presencial u online; la hora de presentación se le notificará al postulante oportunamente vía correo electrónico o telefónicamente.

Esta etapa tiene un **máximo ponderado de 30 puntos** y un puntaje **mínimo ponderado de 18 puntos.**

Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima, **quedarán inmediatamente fuera del proceso.**

| FACTOR | CATEGORIAS | PUNTAJE | PONDERADOR | PUNTAJE PONDERADO |
|--------------------------------|-----------------------------|----------|------------|-------------------|
| EVALUACIÓN PSICOLABORAL | Adecuación al perfil, Alto | 75 a 100 | 30 | 22.5 a 30 |
| | Adecuación al perfil, Medio | 60 a 74 | | 18 a 22.2 |
| | Adecuación al perfil, Bajo | 0 a 59 | | 0 a 17.7 |

ETAPA 5: PROPUESTA DE NOMINA DE CANDIDATOS IDÓNEOS

Para ser considerado candidato idóneo, el/la postulante deberá reunir un puntaje igual o superior a **76** puntos.

Para el cálculo de los puntajes finales se considerarán solo aquellos postulantes que hubieren obtenido los puntajes mínimos asignados para cada etapa. El postulante que no obtenga el puntaje mínimo de cada etapa y final, no podrá continuar en el proceso de selección.

Como resultado del proceso de selección, la Unidad de Reclutamiento y Selección propondrá a la Comisión de Selección una nómina con los nombres de los/as candidatos/as que hayan obtenido el puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo. Se deja establecido que, en el caso de existir **solo un candidato(a) elegible*****, el proceso de selección continuará igualmente, de acuerdo a lo establecido en las presentes bases.

***De acuerdo a los estándares establecidos a partir de la norma de aplicación general impartida por el Servicio Civil, en el documento "Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Reclutamiento y Selección"(2018), "se deberá velar por que la comisión de selección presente a la autoridad facultada para adoptar la decisión final, un listado de elegibles con los más altos puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de tres (3) postulantes, **si los hubiere**, y un máximo de cinco (5) candidatos por cada vacante a proveer".

ETAPA 6: DETERMINACIÓN DEL POSTULANTE QUE OCUPARÁ EL CARGO VACANTE:



La Comisión de Selección definirá al postulante que ocupará la vacante a partir de la nómina presentada por la Unidad de Reclutamiento y Selección, ponderando todos los antecedentes que obren bajo su poder, pudiendo elegir a cualquiera de ellos.

****SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRÁ UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRÁ LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.**

5. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS OFICIALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

Los resultados oficiales serán publicados en el Portal Empleos Públicos y en la página web del hospital www.hrrrio.cl sección Trabaje con Nosotros, a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su conclusión. **Sin perjuicio de lo anterior, la comisión de selección se reserva el derecho a modificar dicho plazo por razones de fuerza mayor y sin que tenga la obligación de exponer los fundamentos.**

6.- FACTORES DE EVALUACIÓN, PONDERACIÓN Y PUNTAJE DEL PROCESO COMPLETO

| CARGO | ESTUDIOS FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | EXPERIENCIA LABORAL | ENTREVISTA TECNICA | EVALUACIÓN PSICOLABORAL | TOTAL |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| Jefe(a) Unidad de Abastecimiento | 20% | 25% | 25% | 30% | 100% |

****SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRÁ UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRÁ LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.**

7.- CRONOGRAMA

| Etapa del Proceso de Selección | Fecha y plazos |
|--|--------------------------|
| Recepción de Antecedentes | 02/06/2023 al 08/06/2023 |
| Análisis Curricular | 09/06/2023 al 12/06/2023 |
| Entrevista Técnica/Comisión de Selección | 13/06/2023 al 14/06/2023 |
| Entrevista Psicolaboral | 15/06/2023 al 16/06/2023 |
| Definición de Finalista | 19/06/2023 |

**** La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 23:59 horas del día 08 de junio.**

NOTA: Sin perjuicio de lo anterior, la comisión de selección se reserva el derecho a modificar los plazos contenidos en el cronograma adjunto, por razones de fuerza mayor y sin que tenga la obligación de exponer los fundamentos.

8. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará a el/la postulante seleccionado(a).

Para el Cierre del proceso de selección y contratación del postulante seleccionado(a), se considerará lo establecido en la Ley 231.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), esto es:

"En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario".

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".



9. 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.

RECORDAR QUE LAS PERSONAS INTERESADAS EN POSTULAR DEBERÁN HACERLO ÚNICAMENTE A TRAVÉS DEL PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS, PARA LO CUAL DEBERÁN REGISTRARSE PREVIAMENTE COMO USUARIOS DE ÉSTE Y COMPLETAR EL CURRÍCULUM VITAE DEL PORTAL (EN EL MENÚ MI CV, EN VER CV) Y ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS SOLICITADOS EN DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR, DICHS DOCUMENTOS DEBEN SER ADJUNTADOS/ACTUALIZADOS PARA PODER POSTULAR:

RECORDAR QUE LOS DOCUMENTOS SOLICITADOS PARA POSTULAR SOLO TENDRÁN VALIDEZ SI SON SUBIDOS A LA PÁGINA DE EMPLEOS PÚBLICOS, ES DECIR, NO SE RECIBIRÁN POSTULACIONES POR CORREO ELECTRÓNICO.

ES EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DEL POSTULANTE REALIZAR UNA CORRECTA POSTULACIÓN A TRAVÉS DEL PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS. AL MOMENTO DE POSTULAR DEBE VERIFICAR QUE EL SISTEMA EMITA UN "COMPROBANTE DE POSTULACIÓN", EL CUAL ESTARÁ VISIBLE EN LA SECCIÓN "MIS DATOS" DEL PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS Y TAMBIÉN SERÁ ENVIADO A SU CORREO ELECTRÓNICO.



10.- PERFIL DE CARGO:

PERFIL DE CARGO

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| Identificación del Cargo | |
| Nombre del Cargo | Jefe Unidad de Abastecimientos |
| Centro de Responsabilidad | Subdirección Administrativa |
| Centro de Costo | Subdirección Administrativa |
| Fecha actualización | Mayo 2023 |
| Jefatura | Subdirector/a Administrativo/a |
| Requisitos Académicos: | |
| Ingeniería civil industrial, Ingeniería Comercial, Administrador Público. | |
| Capacitación o formación en un área específica (Obligatorio): | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Diplomado en áreas de abastecimiento (Excluyente). - Capacitación en Chile Compra (Excluyente). - Curso de control de bodega y/o Inventario (deseable). - Curso de Excel Avanzado (deseable). - Curso de Administración Logística (deseable). | |
| Conocimientos y/o Habilidades Técnicas (Deseables): | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Excel nivel avanzado - Administración Logística. | |
| Experiencia requerida: | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia mínima de 05 años en Unidad de abastecimiento o similar. - Experiencia mínima de 02 años en cargos en cargos de jefatura en instituciones públicas o privadas. | |
| Objetivo del Cargo | Administrar los recursos financieros, humanos, organizacionales, físicos y tecnológicos asociados a su Unidad, bajo los lineamientos y normativas generales del Hospital, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes y legislación vigente para lograr los objetivos organizacionales y de la Subdirección Administrativa. |
| Tipo de Jornada: Diurna 44 horas | |

II. RED DE INTERACCIÓN:

Puestos de trabajo con los cuales se relaciona al interior de su unidad y servicio, considerando la posición jerárquica respecto del puesto de trabajo.

| | |
|---|---|
| INTERNA | |
| Jefatura directa del Cargo | Subdirector Administrativo |
| Equipo de trabajo | Jefes de Unidades de la SDA, Jefes de unidades clínicas. |
| Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa) | <ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Compras - Jefe de Bodega - Ejecutivos de Compras - Administrativos |
| EXTERNA | |
| Cargos con los cuales tiene relación directa | <ul style="list-style-type: none"> - Jefes de Unidades clínicas - Jefes de áreas administrativas - Médicos |



- Enfermeras
- Personal Administrativo

III. ANÁLISIS DEL CARGO:

A. FUNCIONES DEL CARGO

1. Gestionar en forma eficiente los diferentes procesos de la Unidad de Abastecimiento.
2. Controlar y gestionar el correcto funcionamiento de las unidades dependientes.
3. Proponer al SDA el Plan de Compras del Hospital, considerando los inventarios existentes, demandas anuales y eficiencia en los recursos presupuestarios asignados.
4. Publicar el Plan de Compras en el Portal del Mercado Público.
5. Establecer los inventarios críticos de insumos y fármacos del Hospital.
6. Coordinar, gestionar y mejorar procesos en conjunto con la Unidad de Finanzas.
7. Proponer mejoras en la gestión en materias de abastecimiento, compras, procesos legales, gestión de registros de información, control de la emisión de órdenes de compra, recepción y tramitación de facturas.
8. Coordinar con las unidades usuarias la correcta entrega y administración de los insumos y fármacos entregados.
9. Implementar medidas para controlar la totalidad de las existencias que se administran en el Hospital, restringiendo las bodegas periféricas.
10. Implementar medidas para agilizar el proceso de entrega de fármacos e insumos a los servicios clínicos.
11. Participar en las reuniones de trabajo dispuesta por la Subdirección Administrativas.
12. Presentar anualmente el Plan de Trabajo de la Unidad de Abastecimiento. Lo anterior, basado en la planificación estratégica y disposiciones de la Subdirección Administrativa.
13. Gestionar el buen clima organizacional de la Unidad de Abastecimiento.
14. Participar en reuniones técnico – administrativas con equipos inter y multidisciplinarios, con el fin de coordinar mejoras en los procesos clínicos y administrativos del Hospital.
15. Identificar de manera permanente las necesidades usuarias, potencialidades y debilidades de la unidad, a fin de evaluar y proponer mecanismos de mejora en la gestión.
16. Gestionar y dar cumplimiento a los Compromisos de Gestión y a los indicadores de gestión EAR.
17. Gestionar y realizar las tareas solicitadas por la Subdirección Administrativa.
18. Participar en los grupos y/o comité relacionado a la gestión de emergencias del Hospital.

B. COMPETENCIAS CONDUCTUALES

1. Competencias transversales

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

A: bajo; B: en desarrollo; C: medio; D: alto; E: muy alto



2. Competencias Específicas

a. Trabajo en Equipo: "Trabajar efectivamente con el equipo o personas fuera de la línea formal de autoridad (por ejemplo, pares, jefaturas) para alcanzar los objetivos de la organización; tomar medidas que respeten las necesidades y contribuciones de otros; contribuir al consenso y aceptarlo; subordinar los objetivos propios a los objetivos de la organización o del equipo".

Nivel de desempeño requerido (E): Considera los requerimientos de otros equipos y personas como propios, sin buscar reconocimiento. Privilegia el logro de los objetivos organizacionales por sobre las circunstancias personales o del propio equipo.

b. Liderazgo: "Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a los individuos (jefes directos, colegas y superiores) hacia la consecución de las metas; modificar el comportamiento para adaptarse a las tareas, situaciones e individuos de que se trate."

Nivel de desempeño requerido (D): Presenta el trabajo de manera que sea percibido como interesante y agradable. Involucra eficazmente a otros para que acepten objetivos desafiantes, o para mantener la cohesión y el entusiasmo en situaciones adversas.

c. Orientación a la Eficiencia: "Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios".

Nivel de desempeño requerido (E): Respalda nuevos proyectos destinados a incrementar la eficiencia en la institución. Estimula a los funcionarios a hacer un uso cuidadoso y racional de los recursos. Crea condiciones que le permitan tomar decisiones con rapidez, cautelando los intereses de la institución.

d. Negociación: "Estudiar las alternativas y las posiciones para llegar a resultados que obtengan el apoyo y la aceptación de todas las partes"

Nivel de desempeño requerido (E): Identifica las ventajas mutuas y comunica persuasivamente los beneficios de una negociación. Busca sistemáticamente soluciones ventajosas para ambas partes (gana/gana). Sabe cuándo modificar su plan de acción.

e. Capacidad de Resolver Problemas: "Comprometerse con una acción después de desarrollar cursos de acción alternativos basados en suposiciones lógicas y en información objetiva, y que tome en cuenta los recursos, las limitaciones y los valores de la organización."

Nivel de desempeño requerido (E): Se compromete con los resultados. Resuelve problemas complejos en contextos de incertidumbre y cambio. Asume riesgos calculados y responsabilidad personal incluso cuando las probabilidades de éxito son de sólo un 50%. Anima y apoya a otros a que asuman riesgos calculados.