



5576 *25.07.2023

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE NIÑOS ROBERTO DEL RIO
SUBDIREC. GESTION DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
DR. RPM/ MAM / XLF / CMT
Nº 1039 25-07-2023

RESOLUCION EXENTA Nº

SANTIAGO,

VISTOS: Los intereses, estructura organizacional y necesidades del Hospital Roberto del Río; lo establecido en el DFL. Nº 28/2017 que fija la planta del Servicio de Salud Metropolitano Norte; Formulario de Solicitud de llamado a concurso con la debida aprobación de la Subdirección de (Del cuidado o Sub. De Gestión Asistencial), La Subdirección Administrativa, y la Subdirección de Gestión de Personas (S); DFL. Nº 29/2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18834, sobre Estatuto Administrativo; Las facultades conferidas en la letra f) del artículo 36 del Decreto con Fuerza de Ley Nº1 del Ministerio de Salud del año 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley Nº 2763 de 1979, modificado por la Ley Nº 19937/2004 y de las Leyes Nº18.933 y 18.463 y su Reglamento aprobado por DS. Nº 140/2004, ambos del Ministerio de Salud; Lo dispuesto en la letra f) del artículo 23 del Decreto Nº 38 que fija el texto del "Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Autogestión en Red"; la Resolución 06/2019, de la Contraloría General de la República la cual establece las normas sobre exención del trámite de Toma de Razón, y Resolución Exenta RA 447/382/2023 de SSMN. Nombra en cargo de Alta Dirección Pública Dr. Ricardo Pinto Muñoz, dicto lo siguiente:

CONSIDERANDO:

1. Que, existe la necesidad cubrir **CARGO VACANTE, PROFESIONAL, SUBDIRECTOR(A) DE GESTION DE PERSONAS, GRADO 5 DE LA EUS, CALIDAD JURIDICA CONTRATA, JORNADA DIURNA, 44 HORAS SEMANALES**, de acuerdo a lo establecido en la Ley 18.834/1989, y convocatoria **ABIERTA** para provisión de **1 cargo**;
2. Que, en relación al **CARGO VACANTE**, la Subdirección de Gestión de las Personas solicita aprobación de las bases para el llamado a convocatoria **ABIERTA** de **1 cargo de PROFESIONAL, SUBDIRECTOR(A) DE GESTION DE PERSONAS**.

RESUELVO:

1. **APRUEBESE**, las siguientes bases de "LLAMADO A CONVOCATORIA ABIERTA", para proveer **1 cargo de PROFESIONAL, SUBDIRECTOR(A) DE GESTION DE PERSONAS** para la **DIRECCIÓN** del Hospital Roberto del Río.
2. **ADJUNTASE** a la presente resolución, bases de convocatoria y anexos correspondientes al cargo solicitado.



ANOTESE Y COMUNIQUESE
DR. RICARDO PINTO MUÑOZ
DIRECTOR
HOSPITAL DE NIÑOS ROBERTO DEL RIO

TRANSCRITO FIELMENTE
MINISTRO DE FE

DISTRIBUCIÓN

- ✓ DIRECCIÓN HOSPITAL
- ✓ U. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
- ✓ U. GESTION DE LAS PERSONAS
- ✓ OF. PARTES



LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO

El Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, llama a proveer 1 cargo para **Subdirector(a) de Gestión de Personas** – Profesional Contrata.

N° de Cargos	Cargo	Calidad Jurídica/Horas /Ley	Establecimiento
1	Subdirector(a) de Gestión de Personas	Contrata /diurno/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



**DR. RICARDO PINTO MUÑOZ
DIRECTOR
HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO**



BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAS PARA LA PROVISION DE CARGO A CONTRATA DE SUBDIRECTOR(A) DE GESTION DE PERSONAS; HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RIO.

1.- IDENTIFICACION DE LA VACANTE:

Tipo de Proceso	ABIERTO
Nombre del Cargo	Subdirector(a) de Gestión de Personas.
Nº de Vacantes	1
Calidad Jurídica / Horas / Ley / Jornada	Contrata / 44 HORAS/ Ley N° 18.834/ Diurno
Estamento	Profesional
Grado / Sueldo Bruto	Grado ° 5 / Renta Bruta: \$3.096.997
Unidad de Desempeño	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS
Dependencia de Jefatura	DIRECCION
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 N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido coordinado y sistematizado fue fijado por el del decreto con fuerza de ley N° 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 sí 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 5 años en cargos de Jefatura en el área de Recursos Humanos del sector público o privado. (Comprobable) -Experiencia profesional no inferior a 7 años en el área de Recursos Humanos en el servicio público en el área de Salud.
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)	- Administrador Público, Ingeniero Comercial, Auditor, Ingeniero en Control de Gestión, Psicólogo (a).
Capacitación y conocimientos adicionales deseables	Cursos/Pos grados / Postítulos	Excluyente / obligatorio <ul style="list-style-type: none"> -Magíster en Gestión de Personas -Magíster en Salud Pública



		<p>- Diplomado en RRHH o Similar aplicado al área de la salud (cinco años de haberlo cursado).</p> <p>No más de cinco años de haberlos cursados</p> <p>- Capacitación en Ley Médica.</p> <p>- Cursos en Gestión Pública (Estatuto Administrativo 18.834, Ley 19.664/ Ley 15.076</p> <p>-Curso de Probidad</p> <p>-Curso de Transparencia</p> <p>-Curso de Liderazgo</p> <p>-Curso Habilidades Directivas</p>
	<p>Conocimientos y/o Habilidades Técnicas</p>	<p>- Conocimientos del marco legal y funcionamiento del Hospital.</p> <p>- Conocimientos en el marco legal que rige a los funcionarios públicos.</p> <p>- Conocimientos del marco legal que rige al personal del sector Salud.</p> <p>- Conocimientos de SIRH.</p> <p>- Conocimientos de Word, Excel, Power Point nivel medio avanzado</p> <p>- Manejo de Conflictos y /o Trato Laboral</p>

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.
 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 más los respectivos finiquitos o documentos equivalentes en los que conste el respectivo periodo certificado.
- Referencias Laborales:**
6. **Se solicita: Adjuntar carta de recomendación de dos jefaturas adjuntando teléfono celular y correo electrónico.**

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:

SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA ELABORACIÓN DE BASES, PUBLICACIÓN EN PORTAL EMPLEOS PUBLICOS, REALIZACIÓN DE RESOLUCIÓN DE INICIO Y DE CIERRE, ESTARÁ A CARGO DEL HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RIO.

EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: EVALUACIÓN CURRICULAR, ENTREVISTA PSICOLABORAL Y ENTREGA NOMINA DE CANDIDATOS IDÓNEOS PARA EL CARGO, LO REALIZARA SSMN

LA ENTREVISTA TECNICA SERA REALIZADA POR UNA COMISION QUE FORMA PARTE DEL HOSPITAL ROBERTO DEL RIO, SSMN Y LAS ASOCIACIONES GREMIALES.

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: una duración de más de 16 horas cronológicas**
- **Antigüedad: para los siguientes cursos se solicitará una antigüedad no mayor a 5 años:**
 - Diplomado en RRHH o Similar aplicado al área de la salud
 - Capacitación en Ley Médica.
 - Cursos en Gestión Pública (Estatuto Administrativo, 18.834, Ley 19.664/ Ley 15.076)
 - Curso de Probidad
 - Curso de Transparencia
 - Curso de Liderazgo
 - Curso Habilidades Directivas

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 Profesional de Administrador Público, Ingeniero Comercial, Auditor, Ingeniero en Control de Gestión, Psicólogo.	100	10	10

FACTOR: CURSOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL Y DE CAPACITACIÓN:

En el caso de la especialización, se sumarán los puntajes de los requisitos aquí señalados, de acuerdo a las especializaciones que posea cada postulante.

Este subfactor tendrá un peso total de un 10%, con un **mínimo Puntaje ponderado de 10 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
Magíster en Gestión de Personas (obligatorio)	15	Puntaje mínimo: 100 Puntaje Máximo: 100	10	1.5
Magíster en Salud Pública (obligatorio)	15			1.5
Diplomado en RRHH o Similar aplicado al área de la salud (obligatorio)	10			1
Capacitación en Ley Médica. (obligatorio)	10			1
Cursos en Gestión Pública (Estatuto Administrativo 18.834, Ley 19.664/ Ley 15.076) (obligatorio)	10			1
Curso de Probidad (obligatorio)	10			1
Curso de Transparencia (obligatorio)	10			1
Curso Habilidades Directivas (obligatorio)	10			1
Curso de Liderazgo (obligatorio)	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.
- Certificados que den cuenta del periodo trabajado con fecha de ingreso y término en la organización (día, mes y año), nombre del cargo o cargos desempeñados y el periodo 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 que se debe solicitar en las Oficinas 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.

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 mínima de 5 años en cargos de Jefatura en el área de Recursos Humanos del sector público o privado. (Obligatorio)	50	25	12.5
Experiencia profesional no inferior a 7 años en el área de Recursos Humanos en el servicio público en el área de Salud. (Obligatorio)	50		12.5

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:

- Director Hospital Roberto del Río
- Subdirección de Gestión Asistencial
- Subdirección de Gestión del Cuidado.
- Subdirección Administrativa
- Subdirección de Gestión de Personas SSMN
- Subdirección de Gestión de Personas (S)
- **Un** Representante de cada Asociación gremial del Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, *como veedor del proceso.*

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 SSMN
Entrevista Técnica/Comisión de Selección	Unidad que solicita el cargo.
Evaluación Psicolaboral.	Unidad de Reclutamiento y Selección SSMN
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 con el 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 Psico laboral estará a cargo del **Servicio de Salud Metropolitano Norte**, 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 **79 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 con 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 Trabajo 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
SUBDIRECTOR(A) DE GESTION DE PERSONAS	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	25/07/2023 - 4/08/2023
Análisis Curricular	7/08/2023 - 8/08/2023
Entrevista Técnica/Comisión de Selección	9/08/2023 - 10/08/2023
Entrevista Psicolaboral	11/08/2023 - 14/08/2023
Definición de Finalista	16/08/2023

**** La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 08:00 horas del día 4 de agosto de 2023**

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.

SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA ELABORACIÓN DE BASES, PUBLICACIÓN EN PORTAL EMPLEOS PUBLICOS, REALIZACIÓN DE RESOLUCIÓN DE INICIO Y DE CIERRE, ESTARÁ A CARGO DEL HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RIO.

EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: EVALUACIÓN CURRICULAR, ENTREVISTA PSICOLABORAL Y ENTREGA NOMINA DE CANDIDATOS IDÓNEOS PARA EL CARGO, LO REALIZARÁ SSMN

LA ENTREVISTA TECNICA SERA REALIZADA POR UNA COMISION QUE FORMA PARTE DEL HOSPITAL ROBERTO DEL RIO, SSMN Y LAS ASOCIACIONES GREMIALES.

8. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará al 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 vigor 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	Subdirector de Gestión de las Personas
Centro de Responsabilidad	Subdirección de Gestión de Personas
Centro de Costo	Dirección
Fecha actualización	Octubre 2022
Jefatura	Director
Requisitos Académicos: Título Profesional preferentemente Administrador Público, Ingeniero Comercial, Auditor, Ingeniero en Control de Gestión, Psicólogo.	
Capacitación o formación en un área específica: (Obligatorio)	
Excluyente	
-Magíster en Gestión de Personas -Magíster en Salud Pública	
Antigüedad no mayor a 5 años:	
- Diplomado en RRHH o Similar aplicado al área de la salud - Capacitación en Ley Médica. - Cursos en Gestión Pública (Estatuto Administrativo 18.834, Ley 19.664/ Ley 15.076 -Curso de Probidad -Curso de Transparencia -Curso de Liderazgo -Curso Habilidades Directivas - Curso Manejo de Conflictos y /o Trato Laboral	



Se evaluará en la entrevista técnica:

- Conocimientos del marco legal y funcionamiento del Hospital.
- Conocimientos en el marco legal que rige a los funcionarios públicos.
- Conocimientos del marco legal que rige al personal del sector Salud.
- Conocimientos de SIRH.
- Conocimientos de Word, Excel, Power Point nivel medio avanzado

Experiencia deseable en algún área:

- Experiencia mínima de 7 años en cargos de Jefatura en el área de Recursos Humanos del sector público o privado.
- Experiencia profesional no inferior a 5 años en el área de Recursos Humanos en el servicio público en el área de Salud.

Objetivo del Cargo	Dirigir y coordinar el desarrollo de la gestión de Recursos Humanos del hospital, considerando éste como el principal capital de nuestra Institución, monitoreando y facilitando el adecuado funcionamiento de las Unidades bajo su supervisión, garantizando el oportuno y eficiente desarrollo de éstas áreas, orientando políticas y estratégicas para la ejecución de las funciones de Recursos Humanos, como soporte efectivo a la gestión técnico asistencial, en un marco de probidad y de acuerdo a la normativa vigente (desde el MINSAL, SSMN y Directrices del Hospital Roberto del Río).
---------------------------	--

Tipo de Jornada: Jornada completa, 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	Director
Equipo de trabajo	Equipo Directivo
Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa)	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe Unidad de Gestión de Personas - Jefe Unidad de Remuneraciones - Jefe de Desarrollo Organizacional - Jefe de Calidad de Vida y Bienestar - Jefe Unidad de Medio Ambiente - Jefe Unidad de Capacitación - Jefe Unidad de Sala Cuna y Jardín Infantil - Jefe Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional
EXTERNA	
Cargos con los cuales tiene relación directa	Subdirectores de otros establecimientos

III. ANÁLISIS DEL CARGO:

a) FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

1. Prestar asesoría técnica y Reportar a la Dirección del establecimiento, en la supervisión, control, ejecución y evaluación de las materias de Recursos Humanos.
2. Responder y supervisar las estrategias destinadas a alcanzar adecuados indicadores de Gestión de Recursos Humanos correspondientes a los compromisos determinados por el Ministerio de Salud (EAR, COMGES, entre otros).



3. Aplicar las políticas institucionales de Recursos Humanos a través de sistemas de reclutamiento, selección, inducción y orientación funcionaria de acuerdo con la normativa vigente.
4. Apoyar el desarrollo del Recurso Humano de nuestro hospital para el alcance de la visión y misión institucional.
5. Supervisar el cumplimiento de normas técnicas en la administración de personal del establecimiento, así como las disposiciones legales y reglamentarias para el uso eficiente de los recursos públicos.
6. Asegurar que la Unidad de Capacitación realice una adecuada detección de necesidades, y promueva el talento humano en el establecimiento.
7. Velar por el estricto y oportuno cumplimiento de las disposiciones que rigen los procesos calificadorios de los funcionarios.
8. Evaluar y supervisar, el cumplimiento de las normas vigentes sobre remuneraciones, beneficios económicos y sociales.
9. Responder y Controlar presupuesto relacionado con la asignación de turno y de horas extraordinarias.
10. Monitorear y controlar el presupuesto de subtitulo 21, en coordinación con la Subdirección Administrativa y el equipo directivo.
11. Proponer estrategias de desarrollo organizacional que permitan optimizar la participación del recurso humano en nuestra institución.
12. Supervisar y controlar el proceso de Licencias Médicas y la recuperación de subsidios a nivel del Hospital.
13. Preparar las resoluciones y documentación que debe despachar la dirección en materia de personal.
14. Establecer vínculos de buen clima de trabajo con las asociaciones gremiales del establecimiento, en pos del cumplimiento de los derechos y deberes de los funcionarios
15. Promover y desarrollar una gestión basada en la participación, motivación y compromiso institucional, potenciando las Buenas Prácticas Laborales que favorezcan un adecuado Clima Organizacional.
16. Monitorear registros de información (mensual) sobre el ausentismo laboral, con el objeto de disminuir inasistencias, proponiendo medidas para su regulación a la unidad encargada de la materia; y elaborar los informes estadísticos pertinentes.
17. Cumplir todas las funciones y actividades referentes a derechos, obligaciones, responsabilidades y bienestar de los funcionarios del Hospital que estén a cargo de su dirección.
18. Planificar los procesos de contratación y reestructuración del personal de acuerdo a las unidades o centro de responsabilidades del establecimiento.
19. Realizar otras funciones encomendadas por su jefatura.

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. 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 requerido para el cargo (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.

b. 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 requerido para el cargo (E) Respaldar 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.

c. Negociación *“Estudiar las alternativas y las posiciones para llegar a resultados que obtengan el apoyo y la aceptación de todas las partes”*

Nivel requerido para el cargo (D) Identifica las ventajas mutuas y destaca los beneficios que una negociación supondría para ambas partes. Busca soluciones y presenta varias alternativas del tipo gana/gana. Sabe cuándo renunciar.

d. 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 requerido para el cargo (D) Es resolutivo. Considera diversas posibilidades para hallar más de una solución para una misma situación. Utiliza la lógica para completar información o datos faltantes. Evalúa las alternativas y toma decisiones atinadas y a tiempo, considerando la urgencia y plazos límite para actuar.

e. Ética *“Implica actuar éticamente en el trabajo, sin mentir y engañar, no ocultar información relevante, respetar la confidencialidad de la información personal y de la organización, y no utilizarla en beneficio propio; actuar en consonancia con lo que se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso negociaciones difíciles con agentes externos, asumiendo sus consecuencias”.*

Nivel requerido para el cargo (D) Actúa según sus valores y también respetando los valores institucionales, aunque no sea fácil. Admite públicamente que ha cometido un error. La verdad está por sobre las relaciones de amistad o los beneficios personales. **Respetar en forma estricta la confidencialidad de la información, y no la utiliza en beneficio propio.**