



SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA
HOSPITAL DR. LEONARDO GUZMAN
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPTO. DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS
BCR/KLV/app.

RESOLUCIÓN EXENTA N.º 2490 /

ANTOFAGASTA,

- 6 FEB 2023

VISTOS estos antecedentes: Resolución Exenta N°14370 de 30 de septiembre del 2022, que modifica Resolución Exenta N°2787 de 19 de marzo de 2018, correspondiente a la creación de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, y que delega facultades desde la dirección del establecimiento a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas; De acuerdo a Solicitud N°40 para proveer cargo vacante a la contrata, con fecha 31 de enero del 2023, donde se asigna correlativos contrata Profesional Jefe Departamento de Capacitación – Departamento de Capacitación para realizar proceso de selección. Documento Perfil de Cargo para, Jefe Departamento de Capacitación – Departamento de Capacitación, Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, elaborado por Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Hospital Regional de Antofagasta; y,

TENIENDO PRESENTE: Decreto con Fuerza de Ley N°1/19.653, 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, DFL N.º 29 del Ministerio de Hacienda, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.834 sobre Estatuto Administrativo, DFL N.º 1 de 2006 fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469, DFL N.º 4 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud, Diario Oficial de la República de Chile, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, publica el viernes 10 de noviembre de 2017. Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el Artículo 2º, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Artículo vigésimo sexto de la Ley N.º 19.882, específicamente, Título III Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección, Artículo 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18 y 19º, citados en documento, Resolución N.º 6 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que se indican, Resolución N.º 7 de 2019, que fija normas de exención de trámite toma de razón de Contraloría General de la República, lo dispuesto en la Resolución Exenta N.º 978, de fecha 31 de marzo de 2020 del Servicio Salud Antofagasta, que establece el orden de subrogancia del cargo de Director del Hospital Regional de Antofagasta; y en virtud de las facultades con que me encuentro investido.

CONSIDERANDO: La delegación de facultades desde la dirección del establecimiento a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, según lo dispuesto en Resolución Exenta N°14370 de fecha 30 de septiembre del 2022.

Cargo vacante a proveer corresponden a correlativo 201745 calidad jurídica contrata, estamento Profesional, Grado 9º, jornada de trabajo diurno 44 horas, asignado al Departamento de Capacitación, Hospital Regional de Antofagasta. Periodo del contrato es de 4 meses, prorrogable al término del periodo, previa evaluación de desempeño.

RESUELVO:

1º LLÁMESE a Proceso de Selección para proveer en calidad de contrata, asimilado a la Planta Profesional, dependiente de la Unidad de Capacitación, del Hospital Regional de Antofagasta el siguiente cargo que a continuación se indica:

Nº DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO E.U.S.	ESTABLECIMIENTO.
01	Jefe Departamento de Capacitación – Departamento de Capacitación	9º	HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA

2° APRUÉBESE las Bases Administrativas para proveer el cargo vacante antes indicado, cuyo texto es el siguiente:

BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO DE JEFE DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN

Llámase a proceso de selección para proveer el cargo de Jefe Departamento de Capacitación – Departamento de Capacitación, Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, grado 9° E.U.S. El proceso de selección corresponde a un cargo a contrata, diurno, asimilado a la Planta de Profesionales de la Ley N°18.834, de 1989, Estatuto Administrativo.

1 CARACTERÍSTICAS DEL CARGO VACANTE

Cargo	Jefe Departamento de Capacitación	N° de Vacantes	01
Estamento	Profesional.		
Renta Bruta	2.463.501.-	Grado E.U.S.	9°
Lugar de Desempeño	Departamento de Capacitación, Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas		
Dependencia	Hospital Regional Antofagasta.		
Jornada	44 Hrs. Diurno		
Permanencia	4 meses, prorrogable al término del periodo, previa evaluación de desempeño.		
Código Interno	08		

2 PERFIL DEL CARGO

2.1 Objetivo del Cargo.

Liderar y administrar las actividades de capacitación para funcionarios (as) afectos a la ley 18.834, ley 19.664, ley 15.076 y en calidad de prestador (a) de servicios, promoviendo el desarrollo, perfeccionamiento y actualización de conocimientos técnicos y competencias laborales de acuerdo a la normativa vigente, compromisos de gestión establecidos y lineamientos estratégicos Ministeriales; brindando a su vez asesoría técnica en materias de su competencia para contribuir al cumplimiento de objetivos institucionales.

2.2 Funciones del Cargo

- Gestionar el levantamiento de brechas de capacitación para la adquisición y/o fortalecimiento de conocimiento y competencias.
- Planificar el programa anual de capacitación (PAC) a través de la detección de brechas de capacitación.
- Gestionar la adquisición de beneficios asociados a Capacitación.
- Gestión Administrativa.
- Supervisar el cumplimiento de indicadores de gestión, acreditación, administrativos y de calidad, asociado al departamento de capacitación.
- Participar en la organización de actividades del comité Bipartito de Capacitación (CBC) como gestor.
- Supervisar el cumplimiento de actividades del equipo a cargo.
- Apoyo a la Calidad de Mejora Continua.
- Administrar el mobiliario no clínico concesionado en dependencias del departamento y salas por administrar.
- Controlar el estado de los bienes asignados al departamento de capacitación.
- Gestionar la atención de emergencias en el sector designados cargo como miembro del equipo de emergencias.
- Otras actividades solicitadas por su jefatura directa.

2.3 Competencias del cargo

COMPETENCIAS TRANSVERSALES		
Competencia	Nivel	Definición
Orientación al servicio.	4	<p>Comprende que el usuario es el fin de la organización y actúa en consecuencia, entregando un trato amable y cercano, orientado a su satisfacción, empatizando con sus necesidades implícitas y explícitas lo que le permite anticiparse a los pedidos de los usuarios, favoreciendo el establecimiento de relaciones duraderas basadas en la confianza.</p> <p>Propicia trabajar brindando un valor agregado a los usuarios, desarrollando estrategias prácticas para ello y se asegura de que sus compañeros actúen de igual manera previendo un ambiente laboral adecuado para que el equipo busque comprender y satisfacer las necesidades de los usuarios.</p>
Trabajo en Equipo.	4	<p>Es un ejemplo para sus colaboradores por su estilo positivo de cooperación y se destaca por comprender a otros, generar mantener un buen clima de trabajo, de esta manera fomenta el espíritu de colaboración dentro de su área. Promueve el intercambio con otras áreas y orienta el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional.</p> <p>Facilita la comunicación y el análisis de ideas, promoviendo el intercambio de conocimientos, experiencia y puntos de vista para mejorar la calidad de las decisiones y del trabajo a realizar, generando la integración de diferentes roles.</p>
Integridad.	4	<p>Guía las propias acciones y las de sus colaboradores en función de los valores morales y las buenas costumbres, logrando ser un ejemplo para otros por mantener una conducta congruente con los valores organizacionales.</p> <p>Hace aportes y entrega ideas para mejorar el accionar de la institución adecuándolos a valores, buenas costumbres, procesos y procedimientos de la institución y fomentando dentro de su área un manejo óptimo de la información y los recursos de la organización.</p>
Comunicación efectiva.	3	<p>Transmite sus ideas y mensajes claramente en su grupo de trabajo y jefatura directa. Aprovecha los canales de comunicación existente, formales e informales, a fin de obtener la información que necesita para la realización de sus tareas.</p> <p>Escucha adecuadamente a otros y se asegura de haber comprendido exactamente lo que deseen expresar, incorporando opiniones y distintos puntos de vista de los demás, en los contextos adecuados.</p> <p>Expresa sus opiniones e ideas de acuerdo con el contexto, tratando con respeto a las personas, manifestando su disposición para escuchar a los demás, mostrando interés por comprender al otro, en su lenguaje verbal como no verbal.</p>
Apego a normas y procedimientos.	4	<p>Reconoce la importancia de las normas y procedimientos, así como la ejecución práctica de estas en la correcta realización de las labores y la obtención de un servicio de alta calidad en su área, siendo un preferente por su responsabilidad profesional y personal.</p> <p>Implementa normas y políticas organizacionales para fomentar la responsabilidad personal. Además, retroalimenta a sus compañeros respecto a su apego a procedimientos y normas, concientizándolos de la</p>

		importancia de estos a nivel personal, profesional y organizacional.
Orientación a la calidad y los resultados.	4	<p>Orienta su propia actuación y la del área al logro o superación de las metas esperadas, proponiendo nuevos objetivos desafiantes, siendo un referente en su área en materia de búsqueda de mejoras en su equipo de trabajo, sociabiliza sus conocimientos con los demás miembros del equipo, motivando la búsqueda continua de perfeccionamiento de los integrantes del área de trabajo.</p> <p>Diseña y modifica métodos de trabajo con el propósito agregar valor y lograr mejoras en el rendimiento propio del área a cargo, permitiendo optimizar los recursos disponibles y encontrar formas más eficientes de hacer las cosas.</p>
COMPETENCIAS ESPECIFICAS		
Competencia	Nivel	Definición
Adaptación al cambio.	4	<p>Se adapta a cualquier situación nueva, de manera rápida y eficiente, sin afectar otras áreas personales o laborales, siendo capaz de anticiparse a las dificultades de las variaciones, tomar decisiones acertadas y movilizar a otros en función de estas.</p> <p>Comprende y utiliza las oportunidades del entorno, entendiendo el por qué y cómo de los cambios, proponiendo transformaciones beneficiosas que mejoran el área dentro del equipo, siendo capaz de explicar a otros estas modificaciones y motivarlos en este proceso de adaptación.</p>
Capacidad de Aprendizaje.	5	<p>Mantienen una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo, la actualización permanente y la incorporación de nuevos conocimientos tanto para sí, el área y la organización, teniendo a mejorar las actividades, la gestión y los resultados. Instrumenta métodos de trabajo para la identificación permanente de las oportunidades de crecimiento, instalando y difundiendo el concepto de autodesarrollo como una responsabilidad individual.</p> <p>Escucha las críticas de los demás, siendo capaz de tomar todas las retroalimentaciones, además logra reconocer y asumir sus errores, implementando acciones que le ayuden a desarrollarse y a mejorar su desempeño y prevenir en el futuro posibles dificultades.</p>
Capacidad de Planificación y Organización	5	<p>Capacidad para administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, diseñando métodos de trabajo organizacionales que permiten determinar eficazmente metas y prioridades para todos los colaboradores. Especifica las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados para la organización, en general, así como para cada etapa en particular.</p> <p>Diseña e implementa mecanismos de seguimiento, prevención y verificación de los grados de avance de las distintas etapas para mantener el control de los proyectos o procesos y poder, de ese modo, aplicar las medidas correctivas o preventivas que se revelan necesarias a nivel organizacional, siendo un referente en materia de planificación y organización a nivel personal y organizacional.</p>
Inteligencia Emocional.	3	<p>Aunque puede sentirse excitado ante logros y ofuscado ante fracasos o acontecimientos negativos, estas emociones son moderadas y logra controlarlas adecuadamente, evaluando de manera realista estos eventos, sin afectar de manera crítica su desempeño.</p> <p>Reconoce sus emociones y sentimientos en diferentes situaciones, expresando sus pensamientos e ideas en los contextos adecuados. Por lo cual piensa antes de actuar,</p>

		siendo capaz de reflexionar ante provocaciones, oposición y hostilidad de otras personas, logrando responder de manera adecuada al expresarse con claridad, siendo asertivo y empático con los demás. No obstante, puede sentirse un poco ofuscado y decaído luego de estas situaciones.
Liderazgo	4	<p>Desarrolla cursos de acción y métodos de trabajo con el propósito de asegurar una adecuada conducción de personas a corto como a mediano plazo, tanto a nivel de planificación como respecto a la entrega fluida y efectiva de la información para que cada persona del equipo y área pueda ser un aporte real a su trabajo y al del equipo.</p> <p>Logra posicionarse como líder, asegurándose que los demás se identifiquen y participen en su misión, objetivos, clima, tono y políticas de la organización. Asimismo, promueve y sostiene un clima organizacional armónico y desafiante. Es cercano constantemente con sus jefaturas y colaboradores, integra sus ideas y promoviendo el aporte dentro de los diversos miembros del equipo.</p>
Solución de Problemas.	4	<p>Reconoce los problemas relevantes y aquellos menos evidentes, identificando las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones de mediana complejidad, planifica los pasos a seguir, reconociendo las posibles consecuencias de una acción o acontecimiento y utiliza esta información para generar estrategias de solución.</p> <p>Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, estableciendo prioridades tanto a corto como a mediano plazo, logrando entregar más de una solución a estos eventos.</p>
Iniciativa.	4	<p>Responde de manera oportuna a las situaciones nuevas, eventos complejos o de crisis que se planteen en su respectivo puesto de trabajo o área, buscando distintas posibilidades de solución y respuesta, que le permitan entregar soluciones rápidas y eficaces a las distintas circunstancias. Asimismo, desarrolla la iniciativa dentro de su área para que todos, tanto de manera conjunta como individualmente, estén preparados para responder con celeridad a diversas situaciones.</p> <p>Es capaz de identificar las oportunidades de desarrollo profesional, del equipo de trabajo y de la organización, entregando propuestas a corto y mediano plazo para mejorar estos puntos críticos, contribuyendo en la consecución de los objetivos tanto de su área de trabajo como de otras que se involucren con esta.</p>
Tolerancia al Trabajo bajo Presión	4	<p>Trabaja con energía y mantiene un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, durante jornadas intensas y prolongadas, mostrando determinación, calma y perseverancia, manejando adecuadamente sus emociones lo que le permite ser asertivo, consiguiendo establecer un clima armónico y de alta productividad en contextos de alta demanda. Si bien puede presentar algún desgaste o cansancio posterior a estos eventos, no es afectado de manera crítica en su motivación o rendimiento.</p> <p>Toma decisiones, asume riesgos y desafíos personales y del equipo, dentro de su nivel de responsabilidad, que requieren compromiso y esfuerzo mayores a los habituales. Asimismo, propone e implementa nuevos planes y metodologías que permiten a su equipo y área responder con mayor eficiencia a estos eventos estresantes.</p>
Negociación (Jefatura o Supervisión).	3	Busca llegar a acuerdos con otros como manera de conseguir objetivos comunes, logrando convencer a los integrantes de la propia área de trabajo en asuntos específicos que son de su incumbencia.

		Logra negociaciones beneficiosas para ambas partes involucradas. Persuade a las personas de las que necesita colaboración, a través de acciones concretas y argumentaciones adecuadas y honestas, superando las objeciones que puedan presentarse.
Supervisión (Jefatura o Supervisión).	4	<p>Distribuye de manera equitativa las tareas en el equipo, siendo capaz de potenciar áreas débiles mediante el trabajo mancomunado, sin generar conflictos, así como delegar autoridad de manera equitativa en aquellos colaboradores con más experiencia o capacitación, orientándolos constantemente al logro de los objetivos del grupo y áreas relacionadas.</p> <p>Es un constante colaborador del grupo al que pertenece y establece parámetros concretos y medibles de logro de las metas a las que se orienta su gestión y las de su equipo, desarrollando técnicas para realizar un control y seguimiento efectivo, lo que promueve el incrementar la productividad y alcanzar las metas organizacionales, orienta a los colaboradores de su sector a lograr metas comunes con altos estándares de rendimiento.</p>
Empoderamiento (Jefatura o Supervisión).	4	<p>Motiva el desarrollo del talento y potencial de su gente al brindarle una profunda retroalimentación. Además, brinda oportunidades de aprendizaje y crecimiento en su área.</p> <p>Empodera al equipo mediante la concientización de que los logros y errores particulares de cada miembro del equipo son producto de un esfuerzo mancomunado, identificando y trabajando las causas y potenciando las debilidades personales y grupales. Consigue que los diversos integrantes de su grupo compartan y asuman tanto los éxitos como las consecuencias de los resultados de todos sus colaboradores. Además, es capaz de mejorar o cambiar estrategias considerando las características comunes de los miembros del grupo.</p>

3 REQUISITOS

3.1 Requisitos Generales

Cumplir con los siguientes requisitos de ingreso a la Administración del Estado, según Art. 12 y 13 establecidos en la Ley 18.834 y DFL N.º 4 del 30 noviembre 2017.

- a. Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
 - 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, y
 - f. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por 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.
- 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.

3.2 Requisitos Específicos

3.2.1 Formación

De acuerdo con lo establecido en el DFL N°04 del 2017, del Ministerio de Salud, que fija la planta del personal, los requisitos para el ingreso a este cargo son, alternativamente:

Indispensable:

- Título profesional de una carrera de Ingeniería Comercial, Administrador Público, Ingeniero en Administración, Psicología o del área de la salud afín, de a lo menos, 10 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 Ingeniería Comercial, Administrador Público, Ingeniero en Administración, Psicología o del área de la salud afín, de a lo menos, 8 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.

3.2.2 Especialización

Indispensable:

- Diplomado en Gestión de Capacitación o Gestión de Capital Humano.

Deseable:

- No aplica.

3.2.3 Cursos de Capacitación

Indispensable:

- No aplica.

Deseable:

- Curso de Probidad y Transparencia
- Curso de Estatuto Administrativo.
- Curso de Planificación Estratégica.
- Curso de Habilidades Directivas.
- Curso de Gestión Administrativa.

3.2.4 Experiencia Laboral

Indispensable:

- Acreditar 3 años de experiencia laboral en el sector público o privado en carrera con duración de al menos 10 semestres.

- Acreditar 4 años de experiencia laboral en el sector público o privado en carrera con duración de al menos 8 semestres.

Deseable:

- Acreditar 3 año de experiencia profesional en Jefatura o Encargado de Capacitación en el sector público o privado.
- Acreditar 2 año de experiencia profesional en Jefatura de RRHH, en sector público o privado.

4 PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

4.1 Difusión y publicación de pauta.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas (de aquí en adelante SDGDP), a través, del Departamento de Reclutamiento y Selección de Personas del Hospital Regional de Antofagasta, realizará la más amplia difusión de la presente pauta en la página web Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) y en los canales institucionales correspondiente.

4.2 Documentos requeridos para postular

Para postular los interesados deberán adjuntar los siguientes **documentos Obligatorios y Excluyentes**:

- 1) Currículum Vitae Formato Libre (propio).
- 2) Certificado de Título (Profesional, Técnico Nivel Superior o Nivel Medio), que acredite nivel educacional requerido por ley, **señalado en el punto 3.2.1.**
- 3) Cédula de Identidad por ambos lados.
- 4) Certificados que **acrediten experiencia profesional indicada en punto 3.2.4**
 - a. Los documentos válidos son: relación de servicio (en el caso de funcionarios públicos), contrato de trabajo, finiquito y/o certificado emitido por empleador o Unidad de Recursos Humanos, donde se indique nombre del trabajador, Rut, cargo, funciones y/o tareas realizadas y periodo laboral.
 - b. **El periodo laboral debe indicar claramente día, mes y año de inicio y día, mes y año de término de la relación contractual**, y estar con timbre y firma del empleador, en original.
 - c. En caso de que se requiera acreditar experiencia específica de un área en particular, puede descargar formato del portal empleos públicos.
- 5) Certificados de los cursos de capacitación y actividades de especialización (Postítulo, Diplomados, Magister y Doctorado) aprobados y pertinentes al cargo. No serán considerados los certificados en trámite. En los casos que corresponda será válido el certificado de SIRH firmado por el Jefe de Capacitación del respectivo establecimiento. **Revisar punto 6.1.1, Etapa I, sobre cursos que serán considerados válidos.**

4.3 Formalización de la postulación

Los interesados que reúnan los requisitos, deberán postular en línea a través del **Portal de Empleos Públicos** de la siguiente manera:

- 1) Crear cuenta de usuario en el portal.
- 2) Completar perfil de usuario (antecedentes personales, formación y experiencia laboral)
- 3) En caso de ya contar con un perfil en el portal, ir a "Mis Datos" luego "Archivos Adjuntos" donde deberá corroborar y/o actualizar la documentación de acuerdo a lo requerido.
- 4) Adjuntar documentos solicitados **(un archivo por ítem y en formato PDF)**
- 5) Una vez completado los pasos anteriores, volver a la página de inicio y postular al cargo deseado.
- 6) Una vez hecha la postulación recibirá correo de confirmación desde e Portal de Empleos Públicos.

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

También será responsable, de asegurar que los documentos adjuntos sean legibles y claros en la información. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no 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.

Las (os) postulantes que no adjunten los antecedentes obligatorios requeridos quedarán fuera del proceso.

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 del cargo, requisitos generales y específicos establecidos y/o documentación requerida.

No se recibirán postulaciones fuera de plazo establecido en el cronograma. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales una vez enviada la postulación; a menos que la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del Departamento de Reclutamiento y Selección de Personas requiera para aclarar antecedentes ya presentados.

Sin perjuicio de lo anterior, la SDGDP, a través del Departamento de Reclutamiento y Selección de Personas, se reserva el derecho a solicitar e incorporar nuevos antecedentes a los establecidos en la publicación, así como confirmar y/o rectificar la información de acuerdo a los registros internos del Hospital Regional de Antofagasta, la Red Asistencial o por medio de la solicitud directa al postulante.

Asimismo, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, se reserva el derecho de validar los antecedentes presentados por los(as) postulantes.

Este proceso de selección se adhiere a la Ley N°20422 la que asegura el derecho a la Igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y N°21015 de Inclusión laboral, por lo que se declara que los 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 los ajustes necesarios y tomar 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; siempre considerando la naturaleza de las funciones del cargo, que pudiesen impedir la incorporación de la persona a la dotación. En este caso, el postulante podrá adicionar a los antecedentes requeridos, una copia de la credencial de discapacidad, emitida por el Servicio de Registro Civil.

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.

El plazo para recibir postulaciones es hasta las 17:00 horas del 14 febrero de 2023.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del mismo podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a analistarec.hra@redsalud.gov.cl, indicando en el asunto al cargo que se refieren, en días y horarios hábiles (lunes a jueves de 8:00 a 17:00 hrs. y viernes de 8:00 a 16:00 hrs.)

No se recibirán postulaciones por medios distintos a la vía ya señalada como, por ejemplo: vía correo electrónico o entrega de documentación presencial.

5 COMITÉ DE SELECCIÓN

Para los fines de la resolución de este Proceso de Selección, existirá una Comisión de Selección que estará integrado por:

5.1 Miembros Permanentes:

- Subdirector (a) de Gestión y Desarrollo de Personas o a quien delegue en su reemplazo. Derecho a voz y voto.
- Jefe (a) Departamento de Administración de Personal o a quien delegue en su reemplazo. Derecho a voz y voto.
- Jefe (a) Departamento de Reclutamiento y Selección de Personas o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como Coordinador del Proceso de Selección.

5.2 Miembros Transitorios:

- Jefe (a) y/o Supervisor de Servicios Clínicos, Críticos, Unidades de Apoyo y Diagnóstico y Administrativos, con derecho a voz y voto.
- Representante del personal (Gremios), con mayor representatividad, según la planta a proveer, con derecho a voz y voto.
- Subdirección de Enfermería, Matronería, Médica, Administrativa o de Concesiones, en relación con el cargo bajo su dependencia o a quien delegue en su reemplazo. Derecho a voz y voto.
- Referente técnico del área o a quien delegue en su reemplazo. Derecho a voz y voto.

5.3 Funcionamiento

- a. El Comité de Selección podrá sesionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes.
- b. Los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de estos en un Acta, la que se entenderá aprobada desde el momento de su firma. Los integrantes no podrán negarse o excusarse de firmarla. Si algún miembro del Comité quiere salvar su responsabilidad por algún acto o acuerdo, deberá hacer constar en el Acta su opinión. Si algún integrante estimase que una Acta presenta inexactitudes u omisiones, tiene el derecho de estampar, antes de firmarla, las salvedades correspondientes.
- c. Las situaciones de empate se dirimirán de acuerdo a lo indicado en cada una de las etapas.
- d. El Comité tendrá la función de evaluar las habilidades, competencias, experiencia y conocimientos indicados en el perfil de cargo a través de una evaluación técnica, la que podrá ser oral, escrita y/o práctica.
- e. Será facultad del Comité, en caso que lo considere conveniente, solicitar las opiniones técnicas y/o evaluaciones que estime necesarias a las personas o entidades que tengan competencia en la materia consultada.
- f. La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección y revisar los antecedentes de los postulantes, a fin de verificar su admisibilidad.
- g. Los integrantes del Comité de Selección, deberán guardar confidencialidad de los acuerdos, como así mismo de los antecedentes de los postulantes, hasta su resolución final.
- h. Los integrantes del Comité de Selección y Representante Gremial deberán asistir en las fechas y horarios de reuniones y/o evaluaciones estipuladas por el (la) Coordinador (a) del Proceso de Selección

6 PROCESO DE SELECCIÓN

Los postulantes que podrán acceder a la fase de evaluación, que se señala a continuación, son los candidatos que cumplan los requisitos generales y específicos detallados previamente.

Todos los resultados de cada una de las etapas del proceso, será informado mediante correo electrónico a los postulantes.

La evaluación se llevará a cabo de acuerdo a etapas sucesivas y excluyentes, indicándose en cada factor el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a la siguiente etapa.

Respecto a los puntajes obtenidos en cada etapa, se considerarán dos decimales para determinar orden de puntajes. Al finalizar la sumatoria de las etapas, el puntaje obtenido con decimales igual o mayor a 0.5, serán redondeados al alza.

6.1 Etapas y Factores de Evaluación

La evaluación consta de cinco etapas que se describen a continuación, con su correspondiente ponderado.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	PONDERADO FACTOR
I	Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación	Formación Educativa.	20%
		Estudios de Especialización.	
		Capacitación y perfeccionamiento	
II	Experiencia Profesional.	Experiencia profesional en el área.	15%
III	Evaluación Técnica	Evaluación de conocimientos específicos.	15%
IV	Evaluación Psicolaboral individual y/o grupal.	Adecuación Psicolaboral para el cargo.	20%
V	Entrevista del Comité de Selección.	Evaluación competencias específicas.	30%

La metodología definida para la evaluación de los postulantes se compone de las siguientes etapas, factores y subfactores a evaluar.

6.1.1 Etapa I: Factor “Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación” (20%).

Se compone de los siguientes subfactores:

- a) **Formación Educativa**, que acredite nivel educativo requerido por ley, señalado en el punto 3.2.1 de la pauta de evaluación.
- b) **Estudios de Especialización**, relacionadas al cargo que postula: diplomados, postítulos y postgrados (Magister y Doctorado).

Diplomados y Postítulos: Se consideran los realizados con posterioridad a la fecha de obtención del título profesional durante los últimos 10 años (desde la fecha de publicación del proceso de selección), pertinentes al cargo y debidamente acreditados por el postulante. Para esto, solo serán válidos certificados de aprobación, evaluados con nota mínima de 4.0 y con un mínimo total de 100 horas cronológicas.

Postgrados (Magister y Doctorado): Ciclo de estudios de especialización posterior a la graduación o licenciatura y considera la adquisición de un grado académico superior al que ya se posee. Se consideran los realizados con posterioridad a la fecha de obtención de un grado académico de licenciado y/o de un título profesional, pertinentes al cargo y debidamente acreditados por el postulante. Para esto, solo serán válidos certificados de aprobación, evaluados con nota mínima de 4.0.

a. **Capacitación y perfeccionamiento:** Se consideran los estudios y cursos realizados con posterioridad a la fecha de obtención del título profesional durante los últimos 5 años (desde la fecha de publicación del proceso de selección), pertinentes al cargo y debidamente acreditados por el postulante. Para esto, solo serán válidos certificados de aprobación, evaluados con nota mínima de 4.0 y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas.

SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación Educativa	Indispensable Título Profesional de acuerdo a cargo requerido.	10*
	No acredita Título Profesional de acuerdo a cargo requerido.	0
Estudios de Especialización	2 especializaciones o más en las temáticas relacionadas al cargo.	20
	Indispensable Especialización en las temáticas relacionadas al cargo.	10*
	No posee estudios en temáticas relacionadas al cargo.	0
Capacitación y perfeccionamiento	Deseable 5 cursos o más en las temáticas relacionadas al cargo.	50
	4 cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	40
	3 cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	30

	2 cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	20
	1 curso en las temáticas relacionadas al cargo.	10
	No posee cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de 20* puntos brutos (Título Profesional + Una Especialización)

6.1.2 Etapa II: Factor “Experiencia Profesional” (15%).

Se compone de los siguientes subfactores:

- a) Experiencia profesional en el área:** Sólo será considerada como experiencia profesional las funciones ejercidas posteriores a la fecha de obtención del título profesional y relacionadas al cargo que postula.

La experiencia profesional se acredita con los siguientes documentos en copia simple: relación de servicio (en el caso de funcionarios públicos), contrato de trabajo, finiquito y certificado de experiencia laboral emitido por empleador o Unidad de Recursos Humanos, donde se indique nombre del trabajador, Rut, cargo, funciones realizadas y periodo laboral. El periodo laboral debe indicar claramente día, mes y año de inicio y día, mes y año de término de la relación contractual. El certificado debe estar con timbre y firma legible del empleador.

b) Experiencia Deseable:

SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Indispensable: 3 años de experiencia laboral en el sector público o privado en carrera con duración de al menos 10 semestres.	Experiencia profesional relacionada al cargo mayor a 6 años.	70
	Experiencia profesional relacionada al cargo entre 5 años y 5 años 11 meses.	60
Indispensable: 4 años de experiencia laboral en el sector público o privado en carrera con duración de al menos 8 semestres.	Indispensable Experiencia profesional relacionada al cargo entre 4 años y 4 años 11 meses	50*
	Indispensable Experiencia profesional relacionada al cargo entre 3 años y 3 años 11 meses.	40*
	Experiencia profesional relacionada al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses	30
Deseable: 3 año de experiencia profesional en Jefatura o Encargado de Capacitación en el sector público o privado.	Experiencia profesional relacionada al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses	20
	Experiencia profesional relacionada al cargo menor a 1 año.	10
Deseable: 2 año de experiencia profesional en Jefatura de RRHH, en sector público o privado.		

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de 40* puntos brutos (a lo menos 3 años de Experiencia Laboral).

6.1.3 Etapa III: Factor “Evaluación Técnica” (15%).

Evaluación de conocimientos específicos para el cargo.

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos técnicos escrita y/o verbal y/o práctica, propios del área a desempeñar, elaborada por el jefe de la unidad requirente.

La evaluación se realizará en modalidad presencial o remota y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet, durante el tiempo que se requiera para la evaluación. Las plataformas habituales para esto estos efectos podrán ser Zoom, Skype, Meet, etc. Los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el (la) postulante.

Modalidad de evaluación, lugar, día y hora de evaluación será informado vía correo electrónico.

En el caso de no asistir o no establecer conexión remota, para la evaluación técnica el/la postulante quedará automáticamente excluido del proceso de selección, asimismo si se atrasa 10 minutos o más del horario de citación.

La evaluación tendrá un porcentaje de exigencia de un 60% y se evaluará con notas de 1 a 7. Producto de la evaluación, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte de la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje Total Obtenido} = \frac{\text{Nota promedio obtenido por el postulante} * 15}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 12 puntos.

6.1.4 Etapa IV: Factor “Evaluación Psicolaboral individual y/o grupal” (20%).

Adecuación Psicolaboral para el cargo, de acuerdo a competencias transversales y específicas estipuladas en el perfil de cargo establecido.

Esta etapa, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos estandarizados y entrevista por competencias, realizada por un Psicólogo Laboral, en igualdad de condiciones para todos los postulantes, que permita conocer personalidad, habilidades personales y características psicolaborales de cada candidato y determinar quiénes se adecuan al perfil definido para el cargo.

La evaluación psicolaboral se realizará como máximo a los 10 postulantes con mayor puntaje ponderado obtenido, considerando la sumatoria de la etapa I, II, y III, y que cumplan con los requisitos generales y específicos, indicados en el punto 3.

En caso de igualdad de puntajes, se desempatará considerando el siguiente factor específico:

- Quién obtenga el mayor puntaje ponderado en el Factor Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación de la Etapa I.

Si aún con este criterio existiera empate de puntajes, avanzarán a la evaluación psicolaboral todos (as) los (as) postulantes empatados.

La evaluación se realizará en modalidad presencial o remota y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet, durante el tiempo que se requiera para la evaluación. Las plataformas habituales para esto estos efectos podrán ser Zoom, Skype, Meet, etc. Los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el (la) postulante.

Modalidad de evaluación, lugar, día y hora de evaluación será informado vía correo electrónico.

En el caso de no asistir o no establecer conexión remota, para la evaluación psicolaboral el/la postulante quedará automáticamente excluido del proceso de selección, asimismo si se atrasa 10 minutos o más del horario de citación.

Concluido el proceso, se elaborará Informe Psicolaboral de cada postulante evaluado, resultado que será entregado al Comité de Selección. Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por los integrantes del comité, a fin de proteger la confidencialidad de la evaluación.

La competencia psicolaboral será evaluada de acuerdo a los siguientes niveles y categorías:

NIVEL	PUNTAJE
Desarrollo sobresaliente de la competencia	5
Desarrollo adecuado de la competencia	4
Desarrollo promedio de la competencia	3
Bajo desarrollo de la competencia	2
Ausencia de la competencia	1

CATEGORIA	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Recomendable	El postulante posee las competencias requeridas para ejercer de manera óptima el cargo. Puede presentar ciertas características que es necesario corregir o supervisar, de manera que se adapte satisfactoriamente a los requerimientos de sus funciones. Obtiene un puntaje igual o superior al nivel de la competencia señalado en el perfil de cargo y tres competencias en un nivel inferior al esperado, pero sobre el promedio.	20*
Recomendable con observaciones	El postulante cumple con algunas de las competencias requeridas por el cargo, sin embargo, presenta un regular desarrollo de algunas de las competencias definidas como destacadas para el desempeño de sus funciones. Obtiene cuatro o más competencias en un nivel inferior al esperado, pero sobre el nivel promedio.	10
No Recomendable	El postulante presenta incompatibilidades, en relación a las competencias esperadas para el cargo. Presenta una o más competencias con puntaje inferior al nivel promedio esperado.	0

El puntaje mínimo para preseleccionar a la Etapa V es de 20* puntos. No continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 o 10 puntos.

6.1.5 Etapa V: Entrevista del Comité de Selección (30%).

Se compone del siguiente subfactor:

- a. **Evaluación competencias específicas** en relación a los antecedentes presentados y de acuerdo a perfil de cargo.

Se evaluará a los (as) 7 postulantes con mayor puntaje ponderado obtenido, considerando la sumatoria de la etapa I, II, III y IV. En caso de igualdad de puntajes, se desempatará considerando el siguiente factor específico:

- Quién obtenga el mayor puntaje ponderado en el subfactor Experiencia laboral en el área, de la Etapa II.

Si aún con este criterio aún existiera empate de puntajes, avanzarán a la evaluación por el comité de selección todos (as) los (as) postulantes empatados.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección con derecho a voz y voto que participen en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos, de acuerdo a preguntas y/o ítems preestablecidos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte de la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje Total Obtenido} = \frac{\text{Nota promedio obtenido por el postulante} * 30}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 24 puntos.

La evaluación se realizará en modalidad presencial o remota y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet, durante el tiempo que se requiera para la evaluación. Las plataformas habituales para esto estos efectos podrán ser Zoom, Skype, Meet, etc. Los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el (la) postulante.

Modalidad de evaluación, lugar, día y hora de evaluación será informado vía correo electrónico.

En el caso de no asistir o no establecer conexión remota, para la entrevista con el Comité de Selección el/la postulante quedará automáticamente excluido del proceso de selección, asimismo si se atrasa 10 minutos o más del horario de citación.

6.2 Tabla Resumen Etapa, Factor, Subfactor, Criterio y Puntaje.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PONDERADO SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA	PUNTAJE MÍNIMO PONDERADO APROBACIÓN ETAPA
I.	Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación.	Formación Educativa.	Indispensable Título profesional de acuerdo a cargo requerido.	10*	20%	90	20 (Título Profesional + 1 Estudio de especialización)	4
			No cuenta con Título profesional de acuerdo a cargo requerido.	0				
		Estudios de Especialización.	2 especializaciones o más en las temáticas relacionadas al cargo.	20				
			Indispensable 1 especialización en las temáticas relacionadas al cargo.	10*				
			No posee estudios en temáticas relacionadas al cargo.	0				
		Capacitación y perfeccionamiento	Deseable 5 cursos o más en las temáticas relacionadas al cargo.	50				
			4 cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	40				
			3 cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	30				
			2 cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	20				
			1 curso en las temáticas relacionadas al cargo.	10				
			No posee cursos en las temáticas relacionadas al cargo.	0				
II.	Experiencia Profesional	Experiencia profesional deseable en el sector público o privado. Deseable en Oncología	Experiencia profesional relacionada al cargo mayor a 6 años.	70	15%	70	40 (3 años de Experiencia Laboral)	6
			Experiencia profesional relacionada al cargo entre 5 años y 5 años 11 meses.	60				
			Indispensable Experiencia profesional relacionada al cargo entre 4 años y 4 años 11 meses.	50*				

				Indispensable Experiencia profesional relacionada al cargo entre 3 años y 3 años 11 meses.	40*			50 (4 años de Experiencia Laboral)	7.5
				Experiencia profesional relacionada al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses	30				
				Experiencia profesional relacionada al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses	20				
				Experiencia profesional relacionada al cargo menor a 1 año.	10				
III		Evaluación Técnica.	Evaluación de conocimientos específicos.	Puntaje total obtenido en evaluación técnica.	0-15*	15%	15	12	1.8
IV		Evaluación Psicolaboral.	Adecuación psicolaboral para el cargo.	Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	20*	20%	20	20	4
	Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.			10					
	Evaluación Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.			0					
V		Entrevista del Comité de Selección.	Evaluación competencias específicas (apreciación global).	Puntaje total obtenido en Evaluación del Comité de Selección.	0-30*	30%	30	24	7.2
PUNTAJE PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO PARA CARRERAS DE 10 SEMESTRES							225	116	23
PUNTAJE PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO PARA CARRERAS DE 8 SEMESTRES							225	126	24.5

6.3 Antecedentes y Resultados.

Serán considerados (as) candidatos (as) idóneos (as) quienes obtengan un **puntaje total mínimo ponderado de 23** para carreras de 10 semestres y **24.5** para carreras de 8 semestres, lo cual, corresponde a la suma de los puntajes ponderados brutos mínimos requeridos en cada una de las etapas.

El postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de selección, aun cuando subsista la vacante.

Al finalizar el proceso de evaluación, el Coordinador elaborará un Informe Final que será presentado al Director del Hospital, idealmente con una terna o cuaterna (u otro número con un máximo de 5 candidatos), indicando los candidatos que obtienen los puntajes totales ponderados más altos.

De no existir postulantes idóneos, el proceso de selección será declarado desierto.

En el caso de existir puntajes finales ponderados iguales entre dos o más postulantes, se determinarán las primeras prioridades de acuerdo a:

1. Quién obtenga el puntaje ponderado más alto en la Etapa V: Entrevista del Comité de Selección.
2. De no lograr un desempate de acuerdo al criterio anterior, quién obtenga mayor puntaje ponderado en la Etapa IV: Evaluación Técnica.
3. De no lograr un desempate con los dos criterios anteriores, quién obtenga mayor puntaje total ponderado al sumar los puntajes de la Etapa I y II (Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación y Experiencia Laboral).

Si con los criterios anteriores aún existiera empate de puntajes, se presentará al Director una cuaterna u otro número de candidatos (as) idóneos (as), con un máximo de 5 candidatos, según las condiciones en que se desarrolló el proceso y quedará a su criterio cómo generar el desempate. De igual modo, en uso de sus facultades será de su decisión la elección del candidato (a) más idóneo (a), propuestos en el Informe Final o declarar el proceso desierto en virtud de los antecedentes presentados y podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección, por una única vez.

Con todos los antecedentes a la vista, el Director conservará su facultad de proveer el cargo discrecionalmente, en todos aquellos casos que estime conveniente para el óptimo funcionamiento del Establecimiento, conforme a lo expresado en el Capítulo II, Título IV, párrafo 1º, artículo 35 y 36 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2006 del Ministerio de Salud y Título V, Normas Generales, artículo 46 del Decreto 140 de 2005 Ministerio de Salud.

7 ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección, se notificará al candidato (a) seleccionado (a) vía correo electrónico para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso a la Administración Pública. El postulante deberá manifestar la aceptación del cargo a través del mismo correo electrónico.

Se informa que el candidato seleccionado, tendrá un plazo máximo de 3 días hábiles para aceptar o rechazar el cargo. Posteriormente, tendrá el plazo de 1 semana para iniciar el proceso de ingreso. En esta etapa deberá presentar en original los antecedentes obligatorios presentados en la etapa de postulación y acreditar la experiencia laboral indispensable para el grado señalado en el perfil de cargo.

Los postulantes no seleccionados serán notificados vía correo electrónico o a través del portal empleos públicos.

En el caso que sea pertinente, el postulante podrá solicitar por escrito y fundadamente al Coordinador del Proceso de Selección, una retroalimentación de las razones por las cuales no continuó en proceso.

La persona seleccionada será contratada por un periodo a prueba de cuatro meses, durante los cuales, se evaluará el desempeño en el cargo, para la renovación contractual y continuidad laboral.

De no aceptar el cargo, se procederá a ofrecer el cargo al postulante que fue calificado como segunda prioridad, y así sucesivamente, considerando para estos efectos la terna, cuaterna u otro número de candidatos (as) idóneos (as), En caso que ninguno de los seleccionados, acepte el cargo, el proceso será declarado desierto y se procederá a realizar una nueva convocatoria.

8 CRONOGRAMA DEL PROCESO

ACTIVIDAD	FECHA
Difusión y Postulación.	Desde el 07 de febrero al 14 de febrero 2022
Revisión y análisis de antecedentes curriculares.	El 16 de febrero 2022
Evaluación de competencias técnicas.	El 21 de febrero 2023
Entrevista psico laboral Individual y/o grupal.	El 24 de febrero 2023
Evaluación final por Comité de selección.	El 01 de marzo 2023

Confección, envío y aprobación de Informe Final con presentación de candidatos idóneos para aprobación del Director del Hospital.	El 03 de marzo 2023
Notificación de resultados definitivos del Proceso. Ofrecimiento del cargo a candidato seleccionado.	El 07 de marzo 2023
Inicio probable contrato. Nota: En caso de que el (la) postulante no pueda asumir en la fecha indicada, se dará un plazo de hasta 15 días hábiles para asumir sus funciones.	El 13 de marzo 2023.
Cierre de proceso en el sistema.	El 14 de marzo 2023.

Los plazos señalados en el cronograma anterior, eventualmente podrían sufrir variaciones, sin que ello implique vicios de legalidad.

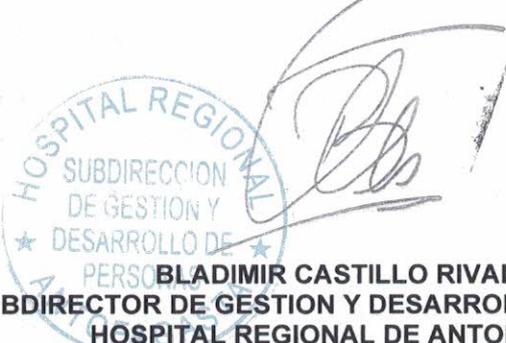
9 CONSIDERACIONES FINALES

Si durante el desarrollo del proceso, el postulante desiste de su postulación, deberá manifestar su decisión al correo electrónico analistarec.hra@redsalud.gov.cl.

Todas las notificaciones del proceso se realizarán vía correo electrónico a las casillas indicadas por el postulante en el Currículum Vitae.

Los antecedentes de postulación registrados (adjuntos) por cada uno de los participantes en este proceso de selección, se mantendrán es resguardo por un periodo máximo de 6 meses para fines de consulta o reclamaciones.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE POR FACULTAD DELEGADA DEL DIRECTOR DEL HOSPITAL


BLADIMIR CASTILLO RIVADERA
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA


MINISTRO DE EF

DISTRIBUCIÓN: N.º Interno: 2296 / 2023

- Oficina de Partes.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Departamento de Reclutamiento y Selección de Personas.
- Departamento Administración de Personal.
- Departamento de Planificación y Control de Gestión