



**SERVICIO DE SALUD VALDIVIA**  
**HOSPITAL BASE VALDIVIA**  
**UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**  
**DR.JCBC/MBE/RDT/CSP/VYM**



020460 +29.11.2021

**RESOLUCIÓN EXENTA N°**

Valdivia,

**VISTOS:** Cargo vacante Jefe del Depto Gestión de las Personas del Hospital Base Valdivia, Calidad Jurídica Contrata, Grado 5° EUS; Res. Exenta N° 015692 de fecha 24.09.2021 que determina la Comisión de Selección de procesos regidos por Ley 18.834; y **Considerando** Publicación Diario Oficial de fecha 10.11.2017, en Título III Art N° 13, letras a), b), c), d), e), f), g) y Art N° 14; Instructivo Presidencial sobre Buenas prácticas laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, con fecha 26.01.2015 en su punto 2.- Ejes principales específicamente, letra b) y c); Ley 20.609/2012 que establece medidas sobre discriminación; DFL N° 19 de fecha 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud, el cual fija planta de personal del Servicio de Salud Valdivia; D.S. N° 140/04, del Ministerio de Salud; D.S. N° 38 del año 2005 del Ministerio de Salud; el D.F.L N°29/04, de Hacienda, que fijó el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley 18.834/89, Estatuto Administrativo; Ex. N° 7/2019, de la Contraloría General de la República, **Y TENIENDO PRESENTE** que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 62 N°6 del DFL N°1-ley N° 19.653, en cuanto a que ningún funcionario puede participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad; aquellos funcionarios que hayan participado en este proceso de selección sea en la confección del perfil del cargo, la Elaboración de las Bases Concursales, participe en la Comisión de Selección o en cualquier otra actividad relacionada con la selección de los candidatos elegibles; se abstienen de participar en el presente Proceso de selección para seleccionar el cargo de Jefe del Depto Gestión de las Personas del Hospital Base Valdivia, Calidad Jurídica Contrata, Grado 05° EUS; y la Resolución Res.TR N° 439/379/2021, emanada del Servicio de Salud Base Valdivia, la cual renueva el Nombramiento de Director del Hospital Base Valdivia, dicto la siguiente:

**RESOLUCIÓN:**

1º **LLÁMESE A PROCESO DE SELECCIÓN** el cargo que se menciona más adelante, para cumplir funciones en el Departamento de Gestión de las Personas del Hospital Base Valdivia.

2º **APRUEBASE**, las siguientes bases por las cuales se registrá este llamado a selección del cargo que se especifica a continuación:

**PROCESO SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO GESTION DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BASE VALDIVIA, CONTRATA,**  
**GRADO 05° EUS.**

**I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE**

- |                       |   |  |
|-----------------------|---|--|
| 1) N° de vacantes     | : | 01   |
| 2) Planta             | : | Profesional  |
| 3) Calidad Jurídica   | : | Contrata   |
| 4) Horas              | : | 44 horas.  |
| 5) Grado              | : | 05° EUS.   |
| 6) Renta bruta        | : | \$ 2.589.615   |
| 7) Lugar de desempeño | : | Departamento de Gestión de las Personas.               |
| 8) Jefatura Directa   | : | Subdirector Administrativo del Hospital Base Valdivia. |

## II. REQUISITOS LEGALES DFL 19/2017

Cargo	Grado	Requisitos
Profesional	5	Alternativamente i) 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 cinco años, en el sector público o privado; o, ii) 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 seis años, en el sector público o privado.

## III. OTROS REQUISITOS

- a) **Título profesional: Título de Contador Auditor, Administración de Empresas, Administrador Público, Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero Comercial, Abogado, Trabajo Social, Psicólogo, Ingeniero en área de Gestión de Personas.**
- b) Podrán postular quien cuente con una antigüedad laboral mínima de 05 años en área de Administración, Dirección o Departamentos del área de Recursos Humanos, sea en instituciones públicas y/o privadas.
- c) Antigüedad en cargos de Jefatura y/o coordinación técnica de equipos de trabajo en área de Administración, Dirección o Departamentos del área de Recursos Humanos, sea en instituciones públicas y/o privadas.
- d) Capacitaciones pertinentes al perfil del cargo en temas relacionados a: Gerencia Publica, Gestión de Personas; Gestión por competencias, Probidad Administrativa; Estatuto Administrativo; Sistemas Informáticos asociados a Recursos Humanos; Desarrollo Organizacional; Calidad de Vida laboral; Código del Trabajo u otras normas legales atinentes (Ley Nº 18.834; Ley Nº 15.076; Ley Nº 19.664; Ley Nº 19.937; Ley Nº 19.490; Ley de Probidad; Ley Nº 20.305, Ley Nº 20.545, Ley del Nuevo Trato Laboral, Código de Buenas Prácticas Laborales, etc.), entre otras
- e) Conocimientos en manejo de Tecnologías de la Información avanzado.
- f) Conocimientos de acreditación en salud, normativas de autogestión.

## IV. PERFIL DEL CARGO

Planificar, dirigir, controlar y evaluar la gestión de personas en Hospital Base Valdivia, liderando los procesos y equipos bajo su dependencia, mediante el diseño e implementación de políticas, planes y programas de trabajo, conforme a la ley y normativas vigentes, contribuyendo al cumplimiento de compromisos ministeriales, metas sanitarias y otros indicadores de gestión de eficiencia y eficacia, que estén asociados a su rol. Sustentado en lo expuesto, es responsable de asesorar al equipo directivo y jefaturas de Hospital Base Valdivia, en la toma de decisiones y la planificación del recurso humano en la institución, acompañando todos los procesos de cambio organizacional centrado en las personas. Finalmente es responsable de asesorar y responder las inquietudes de funcionarios de la Institución en procedimientos, normativas legales y administrativas, además de otras materias que competen a su rol.

### Responsabilidades del cargo:

1. Diseñar, actualizar e implementar las políticas institucionales de RRHH acorde a las orientaciones técnicas del Servicio Civil, la normativa vigente y lineamientos ministeriales.
2. Monitorear y controlar el Gasto asociado al Ítem personal y la Ejecución Presupuestaria asociada, velando por el buen uso de los recursos, la optimización de estos.
3. Elaborar, implementar, controlar y evaluar Plan de trabajo anual de Recursos Humanos del HBV en concordancia con planificación estratégica institucional e indicadores de gestión asociados.
4. Liderar, sistematizar y evaluar todos los procesos de gestión de personas realizados por los Subdepartamentos de su dependencia acorde a normativa vigente, lineamientos ministeriales y orientaciones del Servicio Civil.
5. Revisar y validar manuales de organización de cada uno de sus Subdepartamentos a cargo, con el correspondiente levantamiento y validación de perfiles de cargo bajo el modelo de gestión por competencias.
6. Asesorar al equipo directivo y jefaturas de Hospital Base Valdivia, en la toma de decisiones y la planificación del recurso humano en la institución.
7. Asesorar y responder las inquietudes de funcionarios de la Institución en procedimientos, normativas legales y administrativas, además de otras materias que competen a su rol.
8. Colaborar en la celebración y supervisión de los contratos de compra de servicios de cualquier naturaleza, con personas naturales o jurídicas, para el desempeño de todo tipo de tareas o funciones, aun cuando sean propias o habituales del establecimiento, que se establezcan según faculta el Decreto con fuerza de Ley Nº 1 de 2005, Ministerio de Salud.
9. Asesorar y supervisar el cumplimiento de todas las normas técnicas, disposiciones legales y reglamentarias en materia de derechos, obligaciones, responsabilidades y bienestar de los funcionarios del establecimiento.

10. Monitorear y realizar gestiones para el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores de recursos humanos asociados a Acreditación institucional, Autogestión en Red, COMGES, metas sanitarias, y otras asignadas por la Dirección del establecimiento.
11. Actuar como referente técnico en la construcción, actualización y evaluación de la planificación estratégica y cuadro de mando integral, supervisando el cumplimiento de los indicadores del área de RRHH.
12. Participar en reuniones como referente técnico del área de gestión de personas, ya sea a nivel interno o con otras instituciones que así lo requieran.
13. Participar como miembro de Comités técnicos del HBV.
14. Actualizar permanentemente sus conocimientos en el área de gestión de personas y normativa vigente.
15. Otras responsabilidades encomendadas por su jefatura directa o la Dirección del HBV.

#### Competencias del cargo:

4.4 Competencias Laborales/ Uso exclusivo del Psicólogo laboral		
N°	Competencias Transversales	Nivel de Desarrollo (Uso exclusivo del Psicólogo Psicolaboral)
1	Compromiso Organizacional	4
2	Probidad	4
3	Trabajo en Equipo	4
4	Adaptación al cambio	4
5	Orientación al Usuario	4
Competencias Específicas		Nivel de Desarrollo (Uso exclusivo del Psicólogo Psicolaboral)
1	Liderazgo	4
2	Planificación y Organización	4
3	Iniciativa- Proactividad	4
4	Orientación a la eficiencia	4
5	Orientación a la calidad	4
6	Trabajo bajo presión	4
Competencias de gestión gerencial		Nivel de Desarrollo (Uso exclusivo del Psicólogo Psicolaboral)
1	Pensamiento Estratégico	4
2	Capacidad de resolución de problemas y conflictos	4
3	Negociación	4
4	Toma de decisiones	4

#### V. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

- 1) **Equipo de trabajo:** El Profesional gestionará y trabajará permanentemente con el equipo del Depto. Gestión de Personas del Hospital Base Valdivia.
- 2) **Superior directo:** Subdirector Administrativo del Hospital Base Valdivia.
- 3) **Coordinación Interna:** deberá coordinarse con: Dirección, Subdirección Administrativa, Subdirección Gestión clínico Asistencial, Departamentos, Subdepartamentos del Hospital Base Valdivia.
- 4) **Coordinación Externa:** Servicio de Salud Valdivia, Contraloría Regional de los Ríos.
- 5) **Condiciones laborales:** La jornada laboral es diurna, 44 horas semanales con disponibilidad de realizar horas extras; La persona seleccionada tendrá un periodo de contrato a prueba de 3 meses, dependiendo de las evaluaciones de desempeño, se prorrogará por otros 3 meses, con una segunda evaluación de desempeño satisfactoria, podrá asumir la contrata respectiva hasta el 31 de diciembre del año calendario. Exposición a riesgos psicosociales.

#### VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

##### 1. Bases de postulación:

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página web del Hospital Base Valdivia y del Servicio de Salud Valdivia, en el banner Trabaje con Nosotros >>> "Procesos de Selección".

##### 2. Modalidad de Postulación:

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.

Dichos documentos deben ser adjuntados y actualizados para poder postular:

1. Copia Cédula de Identidad.
2. Certificado de Situación Militar al día Actualizado (obligatorio en el caso de postulante masculino).
3. Copia de certificado de Título, según lo indicado en el punto III, letra a) de las presentes Bases.
4. Copias de Certificados o Listado de Capacitación en caso de ser funcionario público, que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados. Esto permitirá evaluar el Factor I "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación".

5. Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral en funciones de Jefatura en áreas de Administración, Dirección, subdirección o Departamentos del área de Recursos Humanos y/o vinculados con las áreas de administración. Este documento debe contener obligatoriamente: Fecha de inicio y de término, N° de trabajadores de la empresa o Institución. Con este documento se evaluará el Factor III, letra a) Subfactor Experiencia calificada en área de administración y/o Gestión de las personas.
6. Copia de Certificados o documentos que acrediten Experiencia laboral en cargos Directivos, Gerenciales o Jefaturas, esto permitirá evaluar el Factor III, letra b) Subfactor Experiencia laboral calificada en cargos Directivos, Gerenciales o Jefaturas. Importante, el certificado debe contener obligatoriamente: fecha de inicio y término de funciones solicitadas.
7. Declaración Jurada que cumple requisitos de ingreso (art. 12 let. c), e) y f) y art. 54 DFL 1/19.653) Actualizada.
8. CV formato libre (Propio).

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 ticket, siendo invalidada la postulación de aquellos postulantes que adjunten documentos que no corresponden, que no sean legibles y/o tengan algún tipo de clave de acceso.

Si el postulante no adjunta 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 v 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 total o parcialmente 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.

Las declaraciones juradas requeridas en la postulación, deben ser documentos vigentes a la fecha del presente llamado, la presentación de una Declaración Jurada anterior puede ser motivo de inadmisibilidad por incumplimiento de esta regla. Lo mismo con la presentación del Certificado de Antecedentes y el Certificado de Situación Militar al día que, en el caso de los postulantes varones, es requisito exigible para eventual ingreso a la Administración Pública.

**No se recibirán postulaciones mediante otra vía que no sea el Portal de Empleos Públicos, tales como correo electrónico, Oficina de Partes, etc.**

**IMPORTANTE: La presentación de formularios de postulación incompletos y/o no presentación de los antecedentes que respalden el cumplimiento de los requisitos, será considerada incumplimiento de éstos, por lo cual la postulación no será aceptada.**

Las fechas indicadas son referenciales, pudiendo existir una variación de ellas con respecto a la planificación inicial de las etapas. Los cambios serán informados en las páginas web del Hospital Base Valdivia y de Servicio de Salud Valdivia.

Las consultas respecto del proceso de postulación serán atendidas sólo a través de correo electrónico dirigido a [seleccionhvb@redsalud.gob.cl](mailto:seleccionhvb@redsalud.gob.cl).

Recepción de postulaciones: La recepción de postulaciones se extenderá desde el **29 de noviembre al 10 de diciembre del 2021**.

## VII. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará compuesto por los siguientes integrantes en calidad de titulares:

- Subdirector Administrativo del Hospital Base Valdivia o quien lo subrogue legalmente.
- Subdirector Gestión Clínico Asistencial del Hospital Base Valdivia o quien lo subrogue legalmente
- Depto. Jurídico Hospital Base Valdivia, o quien cumpla las funciones de tal.
- Jefe (S) Depto. Gestión del cuidado de Enfermería.
- Jefe Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente.
- Jefe (S) Depto. Gestión de las Personas Hospital Base Valdivia, con derecho a participación.
- Asociación de Profesionales Universitarios Hospital Base Valdivia, con derecho a Participación.

- Jefe Subdepto de Reclutamiento y Selección quien actuará como secretaria del proceso, con derecho a participación.

En la Etapa final del proceso, Entrevista personal del candidato, debido a la relación laboral existente con el Servicio de Salud Valdivia, se podrá citar a las siguientes personas como invitados:

- Subdirector Recursos Humanos del Servicio de Salud.
  - Subdirector de Recursos Físicos y Financieros del Servicio de Salud.
- a) El funcionamiento del Comité de Selección durará el período del desarrollo del concurso y podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. En caso de ser necesario y para asegurar el óptimo funcionamiento, asumirán las subrogancias respectivas o quien sea designado para esta función.
  - b) El comité podrá sesionar en modalidad mixta, es decir, de manera remota a través de la plataforma Zoom y reuniones presenciales, sesiones que serán coordinadas por el Subdepto. de Reclutamiento y Selección del Hospital Base Valdivia.

#### VIII. DE LOS FACTORES A PONDERAR

La evaluación de los postulantes constará de cinco etapas que se indican en la siguiente tabla:

FACTOR		PUNTAJE MAXIMO
I.	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	23
II.	Experiencia Laboral	25
III.	Prueba de conocimiento	15
IV.	Evaluación Psicolaboral	25
V.	Apreciación global del candidato	40
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>

#### INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

La evaluación de los postulantes constará de cinco etapas que se indican en la siguiente tabla:

#### **Factor I: "Estudios, Formación Educacional y Cursos de Capacitación"**

**Máx. 23 pts/Min.10 pts.**

Se compone de subfactores asociados a formación educacional, estudios de especialización y capacitación. Para evaluar este Factor, el candidato deberá presentar el certificado de Título indicado en el punto III, letra a), si el postulante no presenta este certificado, quedará fuera del proceso.

##### a) Subfactor: Estudios y Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título Profesional, según las características definidas en el perfil de selección y la Formación en Magister o Diplomados del Área de Gerencia Pública, Gestión de Personas o Gestión por competencias.

##### b) Capacitación relacionado con el cargo

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación (Cursos, Magister y Diplomados) realizadas, aprobadas con horas y que se hayan realizado posteriores a la obtención del título profesional.

Importante: Para evaluar este Factor, el postulante deberá presentar obligatoriamente, una copia del Certificado de Título profesional exigido en las Bases (punto III, letra a de las presentes Bases). Quien no presente dicho documento, su postulación se considerará como No admisible.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO	
I	Estudios, Formación Educacional y Cursos de Capacitación	Magister (5 pts. c/u máximo 2)	Magister del área Gerencia Pública, Gestión de Personas o Gestión por competencias.	10	23	10
		Diplomados (2.5 pts. c/u) máximo 4	Diplomado del área Gerencia Pública, Gestión de Personas o Gestión por competencias.	10		
		Capacitaciones atingentes al cargo *	Más de 150 horas de capacitación en el área	3		
			Entre 50 y 149 horas de capacitación en el área	2		
			Menos de 50 horas de capacitación en el área	1		

\* Las capacitaciones consideradas en este subfactor, están relacionadas a Probidad Administrativa; Estatuto Administrativo; Sistemas Informáticos asociados a Recursos Humanos; Desarrollo Organizacional; Calidad de Vida laboral; Código del Trabajo u otras normas legales atinentes (Ley Nº 18.834; Ley Nº 15.076; Ley Nº 19.664; Ley Nº 19.937; Ley Nº 19.490; Ley de Probidad; Ley Nº 20.305, Ley Nº 20.545, Ley del Nuevo Trato Laboral, Código de Buenas Prácticas Laborales, etc.), entre otras. Conocimientos en manejo de Tecnologías de la Información avanzado. Conocimientos de acreditación en salud, normativas de autogestión.

**Observaciones:**

- La evaluación de las Capacitaciones pertinentes, será en horas Pedagógicas. Los certificados de capacitaciones que contengan horas cronológicas, se traspasarán a horas pedagógicas. Los certificados que no contengan datos de horas y/o fecha de ejecución, no serán considerados en la evaluación curricular. Los certificados que solo indiquen horas, pero no especifiquen si son cronológicas o pedagógicas, se considerará como horas pedagógicas.
- Los certificados de Magíster y/o Diplomados, nos serán considerados en el Subfactor Capacitaciones atinentes.

**Factor II: "Experiencia Laboral"**

**Máximo 25 pts. / Min. 10 pts.**

Este factor comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral en el área de desempeño del cargo a postular. Se considerará desde la obtención del título profesional y bajo cualquier modalidad contractual, ya sea en el sector público o privado.

Se evaluará a los postulantes, que presenten como mínimo 5 años de antigüedad laboral, para ello deberá presentar los siguientes documentos:

- Certificado laboral de su Empleador o relación de servicio en caso de ser Funcionarios Públicos, y/o
- Certificado de cotizaciones previsionales con Rut de empleador.

Quien cumpla con lo indicado anteriormente, se evaluará la experiencia calificada, la que se determinan en dos Subfactores, detallados de la siguiente manera:

- Subfactor: Experiencia calificada en área de administración y/o Gestión de las personas, y**
- Subfactor: Experiencia calificada en Cargos Directivos, Gerenciales o de Jefaturas.**

**a) Subfactor: Experiencia calificada en área de administración y/o Gestión de las personas**

Este Subfactor, evalúa la experiencia en funciones de Jefatura en áreas de Administración, Dirección, subdirección o Departamentos del área de Recursos Humanos y/o vinculados con las áreas de administración, ya sea en instituciones públicas y/o privadas.

El postulante deberá presentar un certificado de su antiguo o actual empleador, que acredite el número de trabajadores de la empresa. En caso de que no presente estos documentos, al postulante se le evaluará sus años de antigüedad, en una institución de baja complejidad.

El puntaje obtenido será sumable, siendo 15 puntos, el máximo a obtener en este sub factor.

Para efectos de este sub factor, se considerará los últimos 10 años de experiencia, es decir, desde el año 2011 a 2021.

Esta antigüedad tendrá como fecha límite, hasta la fecha de postulación del presente llamado a selección. Para el cálculo se aplicará el siguiente puntaje:

Años de experiencia <b>área de administración y/o Gestión de las personas</b>	Institución de Alta complejidad (Mas de 1.500 trabajadores)	Institución de mediana complejidad (Entre 1.499 y 800 trabajadores)	Institución de Baja complejidad (menos de 800 trabajadores)
Más de 5 años	15	13	10
Más de 4 años y 1 día y hasta 5 años	13	11	8
más de 2 años y 1 día hasta 4 años	11	9	6
más de 1 año 1 día y hasta 2 años	9	7	4
hasta 1 año	7	5	2
Sin experiencia en área de administración y/o Gestión de las personas	0	0	0

*Nota: En este subfactor, solo se evaluarán a los postulantes que presenten certificación con antigüedad en área de administración y/o Gestión de las personas.*

**b) Subfactor: Experiencia calificada en cargos Directivos, Gerenciales o Jefaturas**

Para este Subfactor, se considerarán la antigüedad en cargos asociados a jefaturas o dirección de equipos de trabajo.

El postulante deberá presentar un certificado de su antiguo o actual empleador, que acredite los años de antigüedad en cargos Jefaturas y Dirección de equipos de trabajo en área de Recursos Humanos de su empresa. En caso de que no presente estos documentos, el puntaje obtenido en este sub factor, será de 00 puntos.

Para efectos de este sub factor, se considerará los últimos 10 años de experiencia, es decir, desde el año 2011 a 2021.  
 Esta antigüedad tendrá como fecha límite, hasta la fecha de postulación del presente llamado a selección. Para el cálculo se aplicará el siguiente puntaje:

Experiencia ejerciendo en cargos de Jefaturas y Dirección de equipos de trabajo del del área de Recursos Humanos	Puntaje
Más de 9 años	10
más de 6 años y 1 día y hasta 9 años	8
más de 3 años y 1 día hasta 6 años	6
más de 1 año 1 día y hasta 3 años	4
hasta 1 año	2

Se considerarán para este Sub Factor, las Jefaturas de Departamentos, Subdirecciones, Subdepartamentos, Unidades en calidad de Titulares, las Subrogancias efectivas o Reemplazos efectivos. Para los casos de Subrogancia y reemplazos, se considerará solo subrogancia efectiva, la cual debe ser acreditada mediante certificado emitido por unidad o Subdepto de personal de la Institución de origen.

El puntaje Mínimo, para pasar a la siguiente etapa será de 10 puntos, considera la sumatoria de los subfactores a) y b).

**Factor III: Prueba conocimientos Tecnicos.**

**Max. 15 pts./ Min.9 pts.**

Para evaluar este factor, se aplicará un “Examen de Conocimientos Técnicos” a todos los postulantes que hayan cumplido con la idoneidad y requisitos de postulación, a quienes se les informará por correo electrónico la modalidad y plazo de rendición de la prueba.

El examen tendrá un puntaje máximo de 15 puntos, requiriendo para aprobar el examen la obtención de al menos 9 puntos.

La escala de la ponderación de este factor será de acuerdo a la siguiente tabla:

Ptos. Obtenidos en prueba	Puntaje del Factor III
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
09	09
Menor a 8	0

Sobre la Evaluación, a cada postulante se le enviará un link de acceso a nuestra plataforma, este link caducará en 3 días, una vez ingrese a la prueba, el postulante tendrá solo un intento y una duración máxima de 40 minutos para responder. La prueba es de selección múltiple y alternativas, pretende identificar a quienes tengan conocimientos básicos para el desempeño del cargo.

**Factor IV “Evaluación Psicolaboral”**

**Máx. 25 pts/ Min. 10 pts.**

Se evaluará en este factor, a todos los postulantes que hayan pasado los Factores I, II y III. Se evaluará a través de la plataforma Keyclouding, plataforma habilitada para evaluaciones Psicométricas de nuestra Institución. El resultado de los postulantes se determina con un porcentaje de ajuste al perfil del cargo, siendo el 50% el ajuste mínimo y el máximo de 100% de ajuste con el perfil del Cargo.

La asignación de puntaje será de la siguiente forma

Porcentaje de ajuste obtenido	Puntaje
De 83 a 100 por ciento	25
De 66 a 82 por ciento	15
De 50 a 65 por ciento	10

Sobre la Evaluación Psicométrica, consiste en diferentes pruebas psicométricas asignadas a los postulantes, estas pruebas estarán disponibles por un período de 4 días, es decir 96 horas en la plataforma keyclouding, luego de este tiempo, las pruebas expiran y por lo tanto también la opción de responder y seguir participando en el proceso de Selección. El postulante desde que ingresa a keyclouding, cuenta con 36 horas para contestar las evaluaciones y debe considerar las siguientes fases:

Recibirá dos correos electrónicos, desde la plataforma Keyclouding, el correo emisor será el siguiente: [info@keyclouding.cl](mailto:info@keyclouding.cl)

El primer correo es una solicitud para contestar pruebas psicométricas.

Para esto es necesario que cuente con un espacio tranquilo y libre de distracciones. Además, lea detenidamente las instrucciones antes de contestar los cuestionarios y además de LEER, ACEPTAR LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES JUNTO CON LAS POLÍTICAS DE PRIVACIDAD, para posteriormente seleccionar RENDIR PRUEBA.

El segundo correo, es una solicitud de video entrevista, para la cual deberá ingresar a través del botón que indica "ACCEDER A MI CUENTA". Además de considerar permitir el acceso a CÁMARA Y MICRÓFONO, para contestar la video entrevista y así evitar inconvenientes, luego seleccionar SIGUIENTE.

Para cumplir con el cronograma de las bases del presente proceso de selección, es necesario que el postulante ingrese en el tiempo indicado, es decir en cuanto se le asignen las pruebas.

#### **Factor N° V "Apreciación global del candidato"**

**Máximo 40 pts.**

Consiste en la aplicación de una entrevista personal, les será realizada a los 10 candidatos con mejor puntaje en la sumatoria de puntajes de los Factores I, II, III y IV, pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil del cargo.

Cada uno de los (las) integrantes de la Comisión, que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado (a) con un puntaje entre 1 y 40 puntos. El promedio de los puntajes de los (las) integrantes del Comité se asignará como puntaje final de la entrevista al postulante.

La modalidad de la entrevista, podrá ser realizada de manera presencial, en dependencias del Hospital Base Valdivia, como también en modalidad virtual, a través de plataformas Zoom o Google Meet.

#### **IX. MECANISMOS DE DESEMPATE**

En caso de que exista un número superior a 10 postulantes, con igualdad de puntaje en la sumatoria de los Factores I, II, III y IV, para optar a pasar a la Etapa de Entrevista Personal, el criterio que primará en orden de prelación, será el siguiente:

- Primer mecanismo de desempate, se considerarán los mejores resultados porcentuales en las evaluaciones Psicométricas. Si después de aplicado el Primer mecanismo de desempate, este persiste, se pasará al Segundo mecanismo de desempate.
- Segundo mecanismo de desempate, se considerará a los postulantes con mejor puntaje en la Prueba de Conocimientos Técnicos.

#### **X. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO**

- El Comité de Selección presentará al Director del Hospital Base Valdivia, una terna en orden decreciente los puntajes de los Postulantes que pasaron a la última etapa.
- La autoridad podrá realizar una entrevista a los postulantes presentados como Terna y podrá seleccionar a cualquiera de ellos, dando V° B° al Proceso para el respectivo Nombramiento.
- La autoridad podrá seleccionar a cualquiera de los candidatos. En el caso de que ninguno de los candidatos obtenga el mínimo de puntaje, podrá declarar desierto el proceso.
- La Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital Base Valdivia, notificará posteriormente al postulante seleccionado vía telefónica y/o correo electrónico. Comunicará también el resultado final a los demás concursantes dentro de los 10 días hábiles siguientes a la definición del ganador del proceso de selección.

#### **XI. ASUNCION DE FUNCIONES**

Terminado el Proceso, el profesional seleccionado asumirá las funciones a contar de la fecha estipulada en el cronograma de estas Bases, en caso de cualquier alteración justificada del Cronograma prefijado, la institución determinará la fecha de asunción del cargo.

#### **XII. CONSIDERACIONES**

- El Director del Hospital Base Valdivia podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor fundadas.
- Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio y del Hospital Base Valdivia.
- En el caso de considerar que los (las) postulantes no se ajustan al perfil definido por la institución, el Director se reserva el derecho de declarar total o parcialmente desierto el presente Proceso de Selección.
- Las citaciones a la entrevista personal se efectuarán por correo electrónico, a la dirección indicada por el (la) postulante.
- Los antecedentes no serán devueltos.
- Las dudas o consultas, se resolverán, luego de finalizado el proceso de selección y se podrán realizar hasta por diez días hábiles, solicitando entrevista con el encargado del proceso.

- La persona seleccionada tendrá un periodo de contrato a prueba de 3 meses, dependiendo de la evaluación de desempeño, se prorrogará por otros 3 meses. Con una segunda evaluación de desempeño satisfactoria, la persona seleccionada podrá asumir la contrata respectiva hasta el 31 de diciembre del año calendario.

**XIII. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL PROCESO:**

ACTIVIDAD	FECHA	
	DESDE	HASTA
Publicación en página web del Hospital, Servicio de Salud Valdivia y Portal Empleos Públicos.	29 de Noviembre 2021	
<b>POSTULACION UNICAMENTE EN EL PORTAL EMPLEOS PUBLICOS <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a></b>	29 de Noviembre 2021	10 diciembre 2021
Evaluación curricular	13 diciembre 2021	17 diciembre 2021
Prueba conocimiento	20 diciembre 2021	23 diciembre 2021
Entrevista Psicolaboral	27 diciembre 2021	30 diciembre 2021
Entrevista Personal	04 enero 2022	06 enero 2022
Información Resultados finales	11 enero 2022	
Asumo de funciones	01 febrero 2022 o a convenir.	

**3.- PUBLIQUESE** esta Resolución a través de los sitios Web del Hospital Base Valdivia, del Servicio de Salud Valdivia, y en portal de Empleos Públicos.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**

  
**DR. JUAN CARLOS BERTOGLIO CRUZAT**  
 DIRECTOR  
 HOSPITAL BASE VALDIVIA

**DISTRIBUCION:**

- Dirección Hospital Base Valdivia.
- Subdirección Administrativa.
- Subdirección Gestión Clínico Asistencial.
- Depto. Gestión de las Personas
- Subdepto. Personal HBV.
- Fenpruss HBV.
- Oficina de Partes H.B.V.
- Subdepto Selección y Capacitación de Personas.



MINISTRO DE FE

17/10/21

020460 +29.11.2021