



BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

PARA PROVISIÓN DE CARGO CONTRATA DE PROFESIONAL CON ENCOMENDACIÓN DE FUNCIONES DE JEFE(A) DE DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA, HOSPITAL DR. FRANCO RAVERA ZUNINO

1. PRESENTACIÓN

El Hospital Regional Rancagua Dr. Franco Ravera Zunino convoca a participar del llamado a proceso de reclutamiento y selección para proveer **Cargo Contrata de Profesional con Encomendación de Funciones de Jefe(a) de Departamento Auditoría Hospital Dr. Franco Ravera Zunino** conforme a las siguientes bases y a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo y de acuerdo a las políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins respecto a los procesos de selección.

2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Cargo a postular	: Profesional con Encomendación de Funciones de Jefe(a) de Departamento Auditoría Hospital Dr. Franco Ravera Zunino
Nº de Vacantes	: 1
Estamento	: Profesional
Grado	: 06° EUS (Monto 2024: \$3.040.000- bruto mensual).
Calidad Jurídica	: Contrata
Jornada de Trabajo	: Diurno - lunes a viernes: 08:00 a 16:48hrs.
Dependencia Jerárquica del cargo	: Director Hospital Dr. Franco Ravera Zunino
Dependencia Funcional del cargo	: Director Hospital Dr. Franco Ravera Zunino

2.1. OBJETIVO

Asesorar y apoyar la función Directiva y el desarrollo organizacional en sus esfuerzos por promover el mejoramiento de la gestión, propiciando la ejecución de las actividades clínicas, asistenciales, financieras y administrativas en concordancia con la normativa legal vigente y el ordenamiento jurídico que regula el funcionamiento de la entidad. Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento, procesos y los procedimientos técnicos y administrativos del Departamento de Auditoría.

2.2. FUNCIONES GENERALES:

- Asesorar al Director del Hospital, ejerciendo fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Establecimiento, en materias de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión, comprendidas en el campo de su competencia.
- Formular y proponer, a la autoridad del establecimiento, el Plan anual de Auditoría basado en Riesgos, el que deberá considerar los objetivos ministeriales, gubernamentales, normativos, de aseguramiento y contingencias, de acuerdo al ranking de riesgos de su establecimiento y comprender los ámbitos administrativo, financiero, contable, asistencial, y de gestión. En concordancia al documento técnico N°118, del CAIGG.
- Realizar las auditorías que le encomiende el Director del Hospital, en respuesta a una contingencia o a solicitud del Ministerio de Salud, CAIGG o la Contraloría General de la República.
- Evaluar en forma permanente los sistemas de control interno de la institución y efectuar las recomendaciones para su mejoramiento.
- Evaluar el grado de economía, eficiencia y eficacia con que se utilizan los recursos humanos, financieros y materiales de la Institución en el diseño, implementación y ejecución de los programas y actividades del Hospital.
- Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas, como consecuencia de las auditorías realizadas por parte de la Contraloría General de la República, Instituciones superiores de fiscalización y unidades internas de evaluación.
- Asesorar administrativa y técnicamente a la Dirección del establecimiento, en las diferentes áreas de competencia que le corresponde.
- Confeccionar informes de las auditorías realizadas, de acuerdo a lo establecido en el Plan de Trabajo Anual y entregarlo de acuerdo a lo establecido en la Comunicación del Trabajo de Auditoría.
- Realizar seguimiento de la implementación de medidas derivadas de recomendaciones de auditorías internas.
- Auditar el cumplimiento de las Garantías Explícitas, las Metas Sanitarias, los Compromisos de Gestión del hospital y otros indicadores relevantes para la eficiencia de la Red Asistencial.
- Efectuar validaciones de información consignadas en documentos o informes emitidos por otras áreas.
- Coordinar y liderar el equipo de auditoría del establecimiento, con la finalidad de organizar y optimizar los procesos del establecimiento.
- Promover la eficiencia de los procesos técnico-administrativos y ejecutar las auditorías correspondientes, según el plan propuesto en el establecimiento, y de acuerdo a la cantidad de horas planificadas y disponibles para ejecución de la función.
- Participar en sesiones de trabajo convocadas por la Dirección del Establecimiento, Servicio Salud O'Higgins, Contraloría Regional y otras instancias de fiscalización y control.
- Incluir en el Plan Anual del Departamento de Auditoría del Establecimiento auditorías a lo menos una vez al año, a la gestión administrativa, clínica, financiera y presupuestaria. De acuerdo a lo establecido en Artículo 27, del Decreto 38.
- Otras funciones que le encomiende su jefatura directa en el área de su competencia.

2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:

a) Competencias Transversales

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.

Trabajo en Equipo: Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

Orientación al Usuario: Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. Implica disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

b) Competencias Específicas

Liderazgo: Capacidad de actuar proactivamente para influir en los acontecimientos, movilizándose y/u orientado, animado e inspirando a otros hacia una meta común, en concordancia con los valores institucionales y la función pública.

Capacidad Estratégica: Capacidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades y las amenazas, así como también las fortalezas y debilidades de la propia organización, para elaborar, proyectar e implementar una respuesta o alianza estratégica efectiva. Capacidad para adaptarse y replantear directrices de marea rápida, ante escenarios imprevistos.

Ajuste Normas y Protocolos: Capacidad de seguir instrucciones, identificar y adecuarse a las jerarquías establecidas, y ajustar su labor a normas y protocolos vigentes. Implica también claridad y límite de las responsabilidades y funciones asignadas.

Planificación y Organización: Capacidad para establecer un curso de acción para sí mismo y para los demás, a fin de lograr un objetivo específico; planear las asignaciones apropiadas de personal y la adecuada distribución de recursos. Incluye flexibilidad y disposición para adaptarse y reorganizarse en forma oportuna ante nuevos escenarios.

Capacidad de Negociación: capacidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir y controlar las discusiones, procurando acuerdos beneficiosos para la institución. Se enfoca en el problema y no en la persona.

Probidad: Capacidad para privilegiar el interés general e institucional sobre el particular, demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales.

3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

3.1. REQUISITOS GENERALES:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, según lo indicado en el artículo 12 de la Ley 18.834, éstos son:

- ✓ Ser ciudadano(a) o extranjero(a) 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.
- ✓ Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico 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 para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

3.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

- Formación** : Título Profesional de las Carreras **Ingeniería Comercial, Administración Pública o Contador Auditor**, de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validadas en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- Experiencia Laboral** : **Si su carrera es de 10 semestres**, debe acreditar experiencia profesional de a lo menos **5 años**, ya sea en el sector público o privado, ejerciendo en la formación exigida.
- Si su carrera es de 8 semestres**, debe acreditar experiencia profesional de a lo menos **6 años**, ya sea en el sector público o privado, ejerciendo en la formación exigida.
- Capacitación** : -Deseable postgrado o postítulo en Auditoría, Gestión Pública o Gerencia Pública, Gestión de Riesgos o afines.
-Deseable conocimiento y manejo de la Plataforma de Reportes del CAIGG.

IMPORTANTE: Los/las postulantes que no cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, quedarán automáticamente fuera de Proceso de Selección.

3.3. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS

- Conocimiento y Manejo de las leyes que regulan al Sector Público, Ley N°18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo; Ley N°18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases de Administración del Estado; Ley N°20584, de derechos y deberes de los pacientes; Ley N°19886, ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de Servicios.
- Conocimiento y Manejo de marco legal y funcionamiento de Hospitales Autogestionados en Red y Direcciones de Servicios (Decreto N°140, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud y Decreto 38, Reglamento Orgánico de los establecimientos de salud de menor complejidad y de los establecimientos de autogestión en red)
- Conocimiento y Manejo de los documentos Técnicos elaborados por el CAIGG N°122, 119, 123, 118, 109, 83, 84, 85, 86, 70, 71 y otros (disponibles en página web del Consejo de Auditoría)
- Conocimiento de Objetivos Gubernamentales para los Departamentos de Auditoría año 2023-2026
- Conocimiento y Manejo de Modelo de ejecución y organización para auditoría clínica del sector salud.

4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente proceso de selección se realizará a través del portal www.empleospublicos.cl. Además, las bases del proceso de selección, estarán disponibles en la página del Servicio de Salud O'Higgins (www.saludohiggins.cl) y en la página web institucional Hospital Dr. Franco Ravera Zunino (www.hospitalrancagua.cl). En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de selección.

Para formalizar la postulación, los/las interesados/as que reúnan los requisitos, deberán adjuntar la siguiente documentación:

4.1. DOCUMENTOS EXCLUYENTES:

- 1) **Currículum Vitae Actualizado.**
- 2) **Certificado de estudios:** Título Profesional de las Carreras Ingeniería Comercial, Administración Pública o Contador Auditor, de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validadas en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- 3) Certificado que acredite experiencia laboral profesional en la formación exigida, de al menos 5 años (en el caso de carreras de 10 semestres de duración) o de 6 años (en el caso de carreras de ocho semestres de duración) en el sector público o privado. (escaneado)
 - a. Para efectos de revisión de antecedentes, la experiencia se considerará desde la obtención de certificado de estudios. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia.
 - b. Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

IMPORTANTE: Los/las postulantes que no adjunten alguno de los documentos excluyentes, quedarán automáticamente fuera de Proceso de Selección.

4.2. MEDIO DE POSTULACIÓN

El plazo de postulación se extenderá hasta las **12:00 horas (medio día) del día 28 de marzo de 2024**.
No se recibirán postulaciones fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse en línea mediante el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), previa creación de perfil laboral en dicho portal.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones, ni se podrán agregar otros antecedentes a la postulación.

Hospital Dr. Franco Ravera Zunino, no se hace responsable por problemas en los sistemas tecnológicos, que deriven en la no recepción de antecedentes, o recepción fuera de plazo de estos, o de problemas técnicos en el Portal de Empleos Públicos.

La correcta postulación y presentación de antecedentes, es de exclusiva responsabilidad del postulante. Por lo que recomendamos informarse debidamente, antes de formalizar su postulación, haciendo un correcto uso del Portal de Empleos Públicos (<https://www.empleospublicos.cl/pub/contacto/contacto.aspx>).

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.

Toda información relativa al proceso de selección (citaciones, aplazamientos, elecciones), será comunicada directamente por el portal de empleos públicos o a la dirección de correo electrónico que el/la postulante especificó como medio de contacto al momento de la postulación. Es de responsabilidad del postulante verificar su vigencia y actualización antes de su postulación.

Es responsabilidad del postulante estar atento a las convocatorias a través de los medios antes citados. Hospital Dr. Franco Ravera Zunino, no se hace responsable de dificultades técnicas de acceso y recepción que presente el servicio de correo electrónico en uso por parte del postulante.

Las consultas y/o dudas relativas al proceso de selección (estado de avance, resultado, etc.) serán recepcionadas en la dirección de correo electrónico: postulaciones@saludohiggins.cl. Siendo esta la única vía de comunicación oficial válida. Sólo se recibirán consultas de los/as postulantes en concurso, y no de terceras personas o de intermediarios ajenos al proceso de selección.

El Proceso de Selección puede requerir la asistencia del postulante a la ciudad de Rancagua. Dicho costo asociado al traslado deberá ser asumido por el/la postulante.

IMPORTANTE: La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados, ilegibles y/o la no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

5. PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El postulante debe responsabilizarse de estar atento a las fechas y citaciones de ejecución de cada una de las etapas de evaluación, así como también ser consciente de que deberá reservar el tiempo personal necesario para poder participar en estas.

El proceso de selección involucrará tanto actividades de ejecución remota como presencial. Ante esto, el postulante deberá contar con la disponibilidad para asistir en las fechas establecidas, y asegurar las herramientas y conectividad básicas, para poder hacer efectiva su participación en instancias online.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la presente pauta.

5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados correctamente por los/las postulantes (según lo establecido en esta Pauta de Selección). Por lo tanto, quienes no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa del Proceso de Reclutamiento y Selección.

Cabe mencionar, que cada uno de los puntajes asociados a un sub factor son excluyentes entre sí, asignándose al postulante el mayor puntaje del mismo, no pudiendo sumarse éstos.

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 60 puntos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional carrera de 8 semestres. Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia profesional de 8 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Acredita experiencia profesional entre 6 y menos de 8 años en el sector público o privado	60		
		Acredita experiencia profesional inferior a 2 años en el sector público o privado	0		
ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional carrera de 10 semestres. Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia profesional de 7 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Acredita experiencia profesional entre 5 y menos de 7 años en el sector público o privado	60		
		Acredita experiencia profesional inferior a 1 año en el sector público o privado	0		

5.2. EVALUACIÓN PSICOLABORAL

En esta etapa se evaluarán las competencias del cargo (transversales y específicas); lo que busca constatar la adecuación psicolaboral de los/as postulantes al perfil del puesto de trabajo al cual postula. Además, se llevará a cabo un primer filtro de conocimientos básicos, necesarios para el ejercicio del cargo.

El método a utilizar será aquel que permita medir las aptitudes y competencias requeridas para el adecuado desempeño del cargo, por lo que se contemplarán 2 subetapas:

- a) **Evaluación Masiva:** En esta etapa se evaluarán las competencias generales (adecuación psicológica general de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias generales requeridas para el adecuado desempeño del cargo. Además, se evaluarán los conocimientos técnicos mínimos necesarios, por medio de una evaluación técnica inicial.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 70 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN GRUPAL	Competencias generales para el desempeño del cargo	Evaluación técnica inicial	Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado para el cargo	40	100	70
			Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	20		
			Evaluación técnica inicial lo define como No Recomendado para el cargo	0		
	Ponderador Factor: 100%	Evaluación de psicometría	Evaluación de psicometría lo define como Recomendado para el cargo	60		
			Evaluación de psicometría lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	50		
			Evaluación de psicometría lo define como No Recomendado para el cargo	0		

- b) **Evaluación Psicolaboral Individual:** En esta etapa se evaluarán las competencias específicas (la adecuación psicológica específica de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para un adecuado desempeño del cargo, como son por ejemplo la Entrevista y Test de psicodiagnóstico.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL	Competencias Específicas para el desempeño del cargo	Adecuación Psicolaboral específica para el cargo	Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Entrevista Psicolaboral, lo define como No Recomendado para el cargo	0		
	Ponderador Factor: 100%					

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán las señaladas en el punto 2.3 de la presente Pauta de Selección. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

IMPORTANTE: El Proceso de Selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, cuando el total de postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la etapa de evaluación psicolaboral.

5.3. EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación o entrevista técnica es la última etapa de evaluación del proceso, y tiene como finalidad indagar aspectos de: conocimiento y manejo técnico propios del cargo; motivación tanto para el cargo como a la institución; y habilidades interpersonales demostradas durante esta instancia ante la Comisión.

Para realizar la Evaluación Técnica, la Comisión deberá elaborar con antelación una Pauta de Entrevista, la cual definirá las preguntas y/o actividades prácticas a efectuar, y puntajes asignados según respuesta esperada.

De acuerdo con lo planteado en las presentes bases, los/as postulantes que cumplan con el puntaje mínimo de aprobación de las etapas previas serán citados a Evaluación Técnica a realizarse por la Comisión de Selección. En esta instancia se deberá realizar un mínimo de 4 y un máximo de 6 preguntas (y/o ítems prácticos), las cuales van a ser revisadas y definidas por la comisión evaluadora, previo al ingreso de los/as postulantes a la entrevista técnica.

Las preguntas a responder por los/as postulantes serán planteadas por los integrantes de la Comisión de Selección que tengan derecho a voz y voto. Las preguntas ponderadas o puntuadas sólo deben basarse en los conocimientos técnicos expuestos en las presentes bases del proceso de selección; no obstante, los integrantes de la Comisión de Selección que posean derecho a voz y voto se reservan el derecho de hacer preguntas complementarias a los/as postulantes, a fin de esclarecer respuestas emitidas por los/as mismos/as.

Cada uno de los integrantes con derecho a voto, califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de la etapa de 60 puntos. Los/as postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados/as postulantes elegibles para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación de conocimientos técnicos y competencias laborales del candidato Ponderador Factor: 100%	Entrevista de evaluación de conocimientos técnicos y competencias laborales	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 100	100	60

Comité de Selección estará constituido por:

- | | |
|--|------------------------|
| - Director Hospital (o subrogante/representante definido por el titular) | - con derecho a voto - |
| - Referente Técnico del Cargo. | - con derecho a voto - |
| - Garante del Proceso: Representante Gremial Pertinente | - sin derecho a voto - |
| - Profesional Depto. Selección y Gestión de Personas. | - sin derecho a voto - |

Dicha instancia de entrevista técnica, puede ser llevada a cabo de manera presencial o de manera remota (entrevista virtual o video conferencia), según lo dirima el Comité de Selección respectivo.

De llevarse a cabo esta actividad de manera remota (video conferencia), el postulante deberá disponer de aplicación o recurso computador con conectividad a internet, habilitado para dicha instancia de evaluación única.

5.4. ELECCIÓN DIRECTOR: PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director Hospital Dr. Franco Ravera Zunino, una nómina con los/as postulantes competentes e idóneos/as. El Director seleccionará a una de las personas propuestas, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a la designación del cargo correspondiente.

Para dicho efecto, el Director del establecimiento contará con la potestad para exigir detalles y antecedentes relativos al proceso de selección, así como información complementaria (calificaciones, referencias laborales y otros relevantes), que estime pertinente para fundamentar su elección final.

El Director del hospital notificará, a través del Depto. Selección y Gestión de Personas, al postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico y/o llamada telefónica (indicado en su Currículum Vitae). **Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación.** Si así no lo hiciere, Director podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos. Consolidada esta etapa se formaliza por medio de Ordinarios Administrativos.

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 seleccionado/a, 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.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, y la persona que lo sirva expira en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 3 meses, tendrá un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

IMPORTANTE: El director Hospital Dr. Franco Ravera Zunino podrá declarar desierto o suspender el proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

Por otra parte, el Director del Hospital Dr. Franco Ravera Zunino., a través del Depto. Selección y Gestión de Personas del establecimiento, comunicará el resultado final del proceso a los/as postulantes/as no seleccionados, dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

6. CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Hasta 12:00 del 28/03/24	Departamento Selección y Gestión de Personas
Evaluación Curricular	Desde el 01/04/24 al 05/04/24	Departamento Selección y Gestión de Personas
Evaluación Psicolaboral	Desde el 08/04/24 al 19/04/24	Departamento Selección y Gestión de Personas
Evaluación Técnica	Desde el 22/04/24 al 26/04/24	Comisión de Selección
Asumo Funciones	01/05/24	

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Hospital Regional Rancagua Dr. Franco Ravera Zunino se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará mediante el portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) o por el correo electrónico postulaciones@saludohiggins.cl.


D. LUIS MAULEN GONZALEZ
 Subdirector (S) Gestión y Desarrollo de Personas
 Hospital Dr. Franco Ravera Zunino


D. LORNA FUENTES RIVEROS
 Jefe (S) Depto. Administración de las Personas
 Hospital Dr. Franco Ravera Zunino


D. MARTA ARIAS CARREÑO
 Jefe Depto. Auditoría
 Servicio de Salud O'Higgins
 Referente Técnico

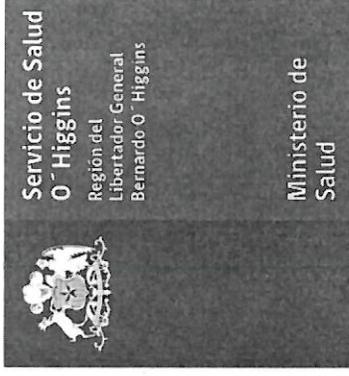

PS. ANDREA MUÑOZ VIAL
 Jefe Depto. Selección y G. de Personas
 Hospital Dr. Franco Ravera Zunino

Representante Gremial **FENPRUSS**


PS. RODRIGO MIRANDA ABARCA
 Jefe (S) Depto. Ciclo de Vida Laboral
 Servicio de Salud O'Higgins



D. ADOLFO BECK-QUINTANILLA
DIRECTOR (S)
HOSPITAL DR. FRANCO RAVERA ZUNINO



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS
HOSPITAL DR. FRANCO RAVERA ZUNINO
DEPTO. SELECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

EMIG/FEN/PRUSS/ASENF/ASIAP/ASIAF/ASIAF/ASIAF

381

ORDINARIO. Nº

RANCAGUA, 13 MAR 2024

MAT: LLAMADO PROCESO DE SELECCIÓN CARGO
CONTRATA DE JEFE(A) DEPARTAMENTO
AUDITORÍA HRZ

DISTRIBUCIÓN:
-SERVICIOS/JUNIDADES HRLBO.
-FENPRUSS
-FENATS
-FENATS NACIONAL
-ASENF
-ASIAP

-SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
-DPTO. ADMINISTRACIÓN DE LAS PERSONAS
-DPTO. SELECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

HOSPITAL REGIONAL RANCAGUA DR. FRANCO RAVERA ZUNINO PROCESO SELECCIÓN

CARGO CONTRATA PROFESIONAL CON ENCOMENDACIÓN DE FUNCIONES DE JEFE(A) DEPARTAMENTO AUDITORÍA

CONTRATO:

CONTRATA, DIURNO 44 HORAS
LUNES A VIERNES: 08:00 A 16:48 HRS
REMUNERACIÓN GRADO 06° EUS
(\$3.040.000 BRUTO MENSUAL APROX.)

PLAZO POSTULACIONES
HASTA EL 28 DE MARZO DEL 2024 – 12:00 HORAS
POSTULACIONES: SOLO A TRAVÉS DE PORTAL EMPLEOS PÚBLICOS
www.empleospublicos.cl

HOSPITAL DR. FRANCO RAVERA ZUNINO
DIRECTOR
D. ADOLFO BECK QUINTANILLA
DIRECTOR (S)

HOSPITAL DR. FRANCO RAVERA ZUNINO

DETALLES POSTULACIÓN

OBJETIVO DEL CARGO:

Asesorar y apoyar la función Directiva y el desarrollo organizacional en sus esfuerzos por promover el mejoramiento de la gestión, propiciando la ejecución de las actividades clínicas, asistenciales, financieras y administrativas en concordancia con la normativa legal vigente y el ordenamiento jurídico que regula el funcionamiento de la entidad. Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento, procesos y los procedimientos técnicos y administrativos del Departamento de Auditoría.

REQUISITOS TÉCNICOS:

Formación: Título Profesional de las Carreras Ingeniería Comercial, Administración Pública o Contador Auditor, de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validadas en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

Experiencia: Si su carrera es de 10 semestres, debe acreditar experiencia profesional de a lo menos 5 años, ya sea en el sector público o privado.

Si su carrera es de 8 semestres, debe acreditar experiencia profesional de a lo menos 6 años, ya sea en el sector público o privado.

Capacitaciones: Deseable postgrado o postítulo en Auditoría, Gestión Pública o Gerencia Pública, Gestión de Riesgos o afines.

*Conocimientos Técnicos Requeridos, revisar Bases Administrativas del Proceso.

COMPETENCIAS:

Orientación a la Eficiencia / Trabajo en Equipo / Orientación al Usuario/ Liderazgo / Capacidad Estratégica / Ajuste Normas y Protocolos / Planificación y Organización / Capacidad de Negociación / Probidad

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA:

- Currículum Vitae Actualizado
- Certificado de Título Profesional Exigido
- Certificado Experiencia Laboral Exigida

Al formalizar su postulación, usted está aceptando el contenido íntegro de las Bases del Proceso de Selección. Dicho documento, se encuentra disponible en formato digital tanto en www.hospitalrancagua.cl, como en el Depto. Desarrollo de las Personas, 4to piso, Módulo RRRH, HRLBO
Gran parte de las etapas del proceso de selección serán llevadas a cabo de manera REMOTA – ONLINE.

Es fundamental que el postulante se informe de manera adecuada sobre las condiciones y exigencias de dicha modalidad, por medio de las Bases Oficiales del Proceso de Selección.