



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA PETORCA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PAUTA PARA PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN DE PERSONAS HOSPITAL DE LIMACHE

1. ANTECEDENTES GENERALES

La siguiente pauta regulará el llamado a oposición de antecedentes para proveer el cargo de:

Cargo	Subdirector de Gestión de personas
Vacantes Diurna	44 horas
Grado (E.U.S.)	08°
Jornada Laboral	Diurno, 44 horas.
Lugar de Desempeño	Dirección Hospital Santo Tomás de Limache
Dependencia	Director Hospital Santo Tomás de Limache
Establecimiento	Hospital Santo Tomás de Limache

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento INTERNO . Difusión en la página web Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.	10 de marzo de 2026
Recepción de Antecedentes Postulantes	Desde el 10 al 17 de marzo de 2026
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	18 de marzo de 2026
Evaluación Psicolaboral	Entre el 19 y el 26 de marzo de 2026
Entrevista por Comisión de Selección	Entre el 30 y 31 de marzo de 2026
Resolución del proceso	A partir del 01 de abril de 2026

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones las que serán informadas a través de la página web del servicio o por correo electrónico.**

3. OBJETIVO DEL CARGO

Cargo de jefe de gestión de las personas pertenece al equipo directivo del Hospital Santo Tomás de Limache, siendo parte del vértice estratégico del Hospital, debe velar por el cumplimiento de la misión, visión y valores del establecimiento cumpliendo los siguientes roles:

- *Rol de enlace:* establece relaciones horizontales con personas de su mismo nivel dentro del Hospital (equipo directivo) y lo enlaza con el entorno que lo rodea.
- *Roles informativos:* debe ser monitor ya que recibe la afluencia de la información comprendiendo la realidad del hospital, y difusor como experto en la materia de gestión de las personas, comunicando a la organización información sobre este tema.
- *Roles de toma de decisiones:* gestor de anomalías y crisis, debe tener la capacidad de reaccionar ante situaciones imprevistas asociadas a la gestión de personas, como ausentismos, asuntos gremiales, respuesta de recurso humano ante situaciones de crisis, entre otros, debiendo tomar decisiones en relación a la correcta gestión de las personas.
- *Roles de Asignador de recursos:* debe saber distribuir el recurso humano, gestionando los incentivos de manera adecuada.

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Liderar la correcta aplicación de las políticas sobre provisión de recursos humanos, a través de sistemas de reclutamiento, selección, inducción y orientación funcionaria, de acuerdo a las normas legales vigentes sobre la materia; y las políticas internas del Servicio de salud Viña del Mar – Quillota – Petorca.
- Dirigir las acciones que se ejecutan en el subdepartamento para mantener actualizados los registros de datos personales y de vida funcionaria de la dotación del establecimiento, de acuerdo a las disposiciones legales, reglamentarias e instrucciones vigentes.
- Conectar directamente con la línea media para llegar al nivel operativo, debe gestionar y favorecer el desarrollo del equipo humano que trabaja en el Hospital.
- Promover las buenas prácticas laborales que favorezcan el buen clima laboral y el desarrollo de los trabajadores.
- Facilitar y promover los conocimientos y habilidades de la línea media del hospital relacionados con su jefatura para que logren la obtención de sus objetivos.
- Supervisar y controlar los procesos relacionados con la administración del personal, remuneraciones, acreditaciones, etc.
- Elaborar políticas y prácticas relacionadas con los cargos para promover la actualización y mejoramiento de la estructura de la organización.
- Supervisar los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitaciones, desarrollo laboral y desvinculaciones.

- Fomentar prácticas que favorezcan la calidad de vida del personal, medidas de seguridad e higiene ambiental, prevención de accidentes y enfermedades laborales, para aumentar la seguridad y bienestar de los trabajadores.
- Trabajar en conjunto con la gestión clínica del hospital apoyando la definición de dotaciones de recurso humano según las características de las diferentes unidades
- Promover y desarrollar una gestión basada en la participación, motivación y compromiso institucional, manteniendo e integrando instancias de participación permanente.
- Participar en los distintos Comités que la Dirección del establecimiento le encomiende.
- Desempeñar las demás funciones que le encomiende la reglamentación vigente en materias de su competencia y aquellas que le instruya su jefatura directa.
- Dirigir la gestión, monitoreo y proyección del Subtítulo 21 de la Ley de Presupuestos en conjunto con la Subdirección Administrativa.

5. REQUISITOS

5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes **deberán** cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- 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 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.

Nota:

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, nuestra institución tiene el deber de 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 el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N.º 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

Alternativamente:

- *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 tres, en el sector público o privado.*
- *Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.*

NOTA: Este decreto determina si una persona se encuentra habilitada para ingresar a la Administración Pública según el grado y estamento ofrecido en el presente proceso. De no dar cumplimiento a alguno de estos puntos, no podrá continuar su participación siendo no admisible.

5.3 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo.

- Profesional de las Ciencias Sociales, Ingeniería o carrera a fin.
- Experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, dentro de Servicio de Salud.

5.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo.

- Formación/ Capacitación en:
 - Ley 18.834
 - Ley 19.664/15.076
 - Estatuto Administrativo
 - Reglamentación vigente que rige la Administración Pública
 - Jurisprudencia de Contraloría Vigente
 - Políticas de provisión de Recursos Humanos
 - Sistemas informáticos de recursos humanos SIRH
 - Desarrollo Organizacional
 - Prevención de Riesgos y Salud ocupacional
 - Conocimiento Office nivel medio
 - Gestión de Relaciones Laborales

- Negociación Colectiva
- Mediación de Conflictos
- Comunicación Efectiva y Liderazgo
- Buen trato e inclusión

5.5 Competencias transversales del funcionario Público.

COMPETENCIA	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Compromiso Con La Organización				X	
2. Orientación A La Eficiencia				X	
3. Orientación Al Usuario				X	
4. Probidad				X	

5.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Dirección De Equipo De Trabajo				X	
2. Liderazgo				X	
3. Negociación				X	
4. Toma Decisiones				X	
5. Visión Estratégica				X	

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

6.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando en su página web a partir del 10 de marzo de 2026.

6.2 Antecedentes a presentar.

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

LISTADO DE DOCUMENTOS A PRESENTAR		OK
	Ficha de Postulación (según formato entregado por DSSVQ).	
	Currículum Vitae Ciego Actualizado (según formato entregado por DSSVQ).	
	Fotocopia simple de Título pertinente al cargo o Certificado de la Superintendencia de Salud que acredite como prestador individual de salud.	
	Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación (<u>señaladas en el punto 5.4</u>).	
	Certificado que acredite relación de servicio vigente con el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca y cargo en desempeño.	
	Certificado que acredite experiencia Laboral en área pública y/o privada según lo requerido por la presente pauta (punto 5.2 Requisitos Específicos y 5.3), en el cual se indique Institución, cargo, naturaleza del cargo, funciones, fecha de inicio y término (formato dd/mm/aa), con firma y timbre (en caso de contar con ello) de jefatura y/o entidad empleadora.	

* Usted podrá imprimir la presente tabla podrá y utilizarla para hacer la revisión de los documentos solicitados por el presente proceso.

Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Los antecedentes entregados en otro formato no serán contabilizados en el presente proceso.

- Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.
- **Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.**
- Sólo **podrán postular** personas que se encuentren en calidad jurídica **contrata**, que se hayan adjudicado el cargo a través de nombramiento formal y que actualmente se encuentre desempeñando en la Unidad de la vacante.

6.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán postular haciendo entrega de los antecedentes vía correo electrónico reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl **reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

*Podrán postular personas que se encuentren en calidad contrata, que se hayan adjudicado el cargo a través de nombramiento formal y que actualmente se estén desempeñando en la unidad de la vacante.

*No podrán postular personas que se encuentren con Licencia Médica durante el periodo de postulación.

Consultas escribir a: reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

7.1 De la Comisión de Selección.

Para el desarrollo de este proceso de selección, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirectora de Gestión del Cuidado, Hospital de Limache. Cuenta con voz y voto.
 - Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas DSSVQP. Cuenta con voz y voto.
 - Jefe del Subdepartamento de Calidad de Vida. Cuenta con voz y voto.
 - Representante Gremial con mayor representatividad de la planta del cargo a proveer del establecimiento. Cuenta con voz y voto.
 - Profesional Coordinador/a del Proceso de R&S de la Unidad de Selección e Inducción, que actúa como Coordinador/a del proceso. Cuenta con voz.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, siendo esta decisión presidida por Representante de la Subdirección del Cargo.
 - b) La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
 - c) Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
 - d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

8.1 Metodología de evaluación.

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de 4 etapas:

1. ETAPA 0: Admisibilidad
2. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(35%)**
3. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(25%)**
4. ETAPA 3: Evaluación por Comisión de Selección **(40%)**

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa y serán notificadas vía correo electrónico, según la información que hayan consignado en su Curriculum Vitae y/o Ficha de postulación. La notificación contendrá datos sobre la aplicación de la etapa correspondiente; en caso de no confirmar asistencia y/o acusar recibo, se dará por entendido que el/la postulante **desiste del proceso**, culminando su participación.

8.2 Descripción de las Etapas.

ETAPA 0: Admisibilidad

En esta etapa se revisarán todos los antecedentes presentados por cada postulante, lo que determinará si cumple con lo mínimo legal/específico para participar en el proceso de selección. El método de evaluación, en este caso, será la verificación de los documentos presentados en su postulación y si corresponden o no con lo indicado en el punto 6.2 de la presente pauta.

De no presentarse la totalidad de documentos solicitados, el /la postulante será clasificada como No Admisible, culminando su participación en el proceso.

ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (35%).

Factor 1: Experiencia laboral desempeñando funciones

		Puntaje
Experiencia laboral asociada a las funciones directas del cargo	Posee experiencia previa en funciones relacionadas al cargo dentro del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca, de al menos 5 años.	10
	No posee al menos 5 años de experiencia previa en funciones relacionadas al cargo dentro del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia previa en funciones de jefatura

	Puntaje
Experiencia laboral previa como jefatura dentro del área de gestión de personas	Posee experiencia previa en funciones de jefatura, dentro del área de gestión de personas en el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca. 10
	No posee experiencia previa en funciones de jefatura, dentro del área de gestión de personas en el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca. 0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **10 puntos**.

Factor 3: Capacitación Certificada

	Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 5.4)	Posee sobre 120 horas de capacitación pertinentes al cargo. 9
	Posee entre 91 Y 120 horas de capacitación pertinentes al cargo. 7
	Posee entre 61 Y 90 de capacitación pertinentes al cargo. 4
	Posee menos de 60 horas de capacitación pertinentes al cargo. 0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%).

Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

Puntaje

Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por Psicólogo/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

Los resultados de esta Evaluación tendrán una vigencia de 6 meses a contar del día que se realice, por lo cual pueden ser utilizados en caso de postular a otro proceso de oposición de antecedentes en el Servicio de Salud durante el plazo antes mencionado. Así mismo, en el caso de que el postulante haya participado en un proceso de oposición de antecedentes con anterioridad, dentro de la cantidad de meses antes señalada, se utilizará dicho resultado para el presente proceso.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por un/a Psicólogo/a Laboral del Subdepto. de Desarrollo Organizacional.

Será el/a psicólogo/a evaluador/a quien determinará la modalidad de esta etapa (online o presencial), según el perfil, cantidad de interesados/as y recursos disponibles. Dicha modalidad deberá ser informada a los/as postulantes al momento de ser citados/as a participar de la instancia.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**.

ETAPA 3: Evaluación por Comisión (40%)

Factor 4: Entrevista de Comisión

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7

	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 10 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **07 puntos**.

9. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados (36 puntos brutos). De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección, dependiendo de lo que acuerde la Comisión de Selección.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su postulación. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director del Hospital Santo Tomás de Limache los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA PETORCA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión. El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.