

LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO

I. Identificación de la Vacante

1.- Cargo	Jefatura de Departamento de Gestión de Personas
Lugar de Desempeño	Región Metropolitana
N° Vacante	1
Estamento	Profesional
Calidad Jurídica	Contrata
Grado	5°
Renta Total Haberes	\$ 3.096.997.-

II. Objetivo del cargo

Liderar y dirigir el Departamento de Gestión de Personas del Fondo Nacional de Salud, a partir de la implementación de políticas, procedimientos y procesos en la administración de personal, gestionando el ciclo de vida laboral de los funcionarios y funcionarias, acorde con los objetivos y prioridades organizacionales, asegurando el cumplimiento de indicadores de gestión, plazos institucionales y normativas vigentes para organismos públicos.

III. Dependencia jerárquica del cargo

Superior jerárquico	Establecimiento
Jefatura de División de Gestión y Desarrollo de las Personas.	Nivel Central FONASA

IV. Principales funciones asociadas:

- Apoyar la definición de estructuras institucionales acorde con los objetivos estratégicos.
- Asegurar el correcto cálculo y liquidación de las remuneraciones de los funcionarios del Fondo, en forma oportuna y confiable, cumpliendo con la normativa existente en estas materias.
- Gestionar el ciclo de vida laboral de los funcionarios y funcionarias asociados a la carrera funcionaria, que incluye el ingreso, la promoción, reconocimiento de derechos y desvinculación, de acuerdo a una correcta aplicación de la normativa vigente.
- Ejecutar y coordinar las acciones, los programas derivados de los planes y políticas de prevención de riesgos, control de accidentes, y enfermedades profesionales a nivel nacional.
- Contribuir a una eficiente coordinación con el organismo administrador del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Supervisar y controlar la gestión presupuestaria asociada al Subtítulo 21 con criterios de probidad, transparencia, eficacia y eficiencia.
- Coordinar, consolidar y enviar los informes e indicadores de gestión de personas a las diferentes entidades externas que lo soliciten.
- Monitorear cumplimiento de los PMG, CDC, KPI y otros indicadores de gestión y desempeño asociados a la División.
- Proponer y desarrollar indicadores de gestión que faciliten el ejercicio del rol de las jefaturas en los distintos niveles de la organización.
- Tramitar y gestionar las contrataciones y nombramientos de funcionarios del Fondo Nacional de Salud.
- Liderar el desarrollo de un equipo de funcionarios y funcionarias, procurando direccionar su desempeño mediante objetivos y retroalimentaciones periódicas, con la finalidad de potenciar sus competencias y desarrollo profesional.
- Dar cumplimiento a todas las tareas que encomiende la Jefatura de la División o superior directo.

V. Requisitos de postulación.

a. Requisitos Generales

a. Requisitos generales

-Estar calificado en Lista 1

-No haber sido objeto de medida disciplinaria durante los dos años anteriores a la publicación.

(No es necesario que los funcionarios(as) lo soliciten, dado que serán solicitados internamente por el Departamento de Desarrollo de Personas)

b. Requisitos específicos

Profesional Grado 5° E.U.S.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado; o

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años en el sector público o privado.

VI. Competencias para el cargo

a. Nivel Educativo requerido para el cargo

Título Profesional del área de las ciencias de la ingeniería, administración o sociales.

b. Capacitación deseable:

- Gestión de Personas en el ámbito privado y/o público.
- Administración de Personal y/o Recursos Humanos.
- Liderazgo y gestión de equipos.
- Curso sobre Estatuto administrativo.
- Curso de Ley de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Curso de Ciberseguridad y/o símil
- Curso MS Office Intermedio
- Curso de Género
- Ética, Probidad y Transparencia.
- Trabajo en Equipo.
- Responsabilidad Administrativa y procedimientos disciplinarios

c. Competencias

Institucionales	Específicas (De nivel)	Técnicas
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad y Ética en la Gestión Pública. • Orientación al Cliente Interno y Externo. • Compromiso con la Excelencia y Calidad. • Conciencia Organizacional. • Flexibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al Logro y los Resultados • Liderazgo • Pensamiento Conceptual y Analítico • Trabajo en Equipo / Trabajo Colaborativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo. • Presupuesto Sector Público. • Ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. • Ley 18.575 Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. • DFL N° 1 de 2017 que fija planta del personal de Fonasa • DL N° 249 de 1973 (Escala única de sueldos). • DFL N° 1 de 2006 del Ministerio de Salud

d. Experiencia Profesional

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, debe acreditar experiencia profesional en Gestión de Personas no inferior a 5 años en el ámbito público o privado; de ellos, al menos 2 años en cargos de jefatura o liderando equipos de trabajo.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional en Gestión de Personas no inferior a 7 años en el ámbito público o privado, de ellos, al menos 2 años en cargos de jefatura o liderando equipos de trabajo.

VII.- Proceso de selección

El proceso de selección está constituido por etapas sucesivas, es decir se debe cumplir el puntaje mínimo exigido en cada etapa para poder pasar a la siguiente, cada una de las etapas tiene por objetivo constatar el cumplimiento de los requisitos generales y específicos exigidos para poder postular.

Todos los postulantes que cumplan con la acreditación de los requisitos establecidos en la presente convocatoria, así como en los documentos de respaldo, podrán participar en el proceso de reclutamiento y selección. Por el contrario, quien no acredite el cumplimiento de los requisitos obligatorios con documentos de respaldo quedará excluido del presente proceso.

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.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por alta de postulantes idóneos, entendiéndose por estos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos requeridos

El Fondo Nacional de Salud, en un marco de igualdad de condiciones, acoge todas las postulaciones recibidas, donde las capacidades diferentes no son impedimento de participación. Por ello, y a fin de contar con los medios adecuados de evaluación, se solicita a los postulantes indicar en la ficha de postulación si presentan alguna dificultad que pueda afectar la aplicación de las etapas de evaluación establecidas en estas bases.

Etapas del proceso de reclutamiento y selección:

Etapa	Ponderación
Evaluación curricular	20%
Evaluación experiencia Profesional	20%
Evaluación de competencias técnicas y psicolaboral	25%
Evaluación de Apreciación global del candidato(a)	35%

VIII.- Criterios de evaluación

1. Evaluación Curricular

Esta etapa tiene una ponderación del 20 % dentro del total del proceso. El puntaje final de esta etapa corresponde a la sumatoria de los factores "Formación Educacional" y "Capacitación" y El puntaje mínimo de aprobación es de 23 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx	Puntaje Min. Para aprobar	Ponderador
Formación Educacional	Contar con un título Profesional del área de las ciencias de la Ingeniería, Administración o Sociales.	20	30	23	20%
Capacitación	Poseer 4 o más capacitaciones relacionadas con la formación deseable en los últimos 5 años.	10			
	Poseer 2 a 3 capacitaciones relacionadas con la formación deseable en los últimos 5 años	6			
	Poseer 1 capacitación relacionada con la formación deseable en los últimos 5 años	3			

*Si el postulante presenta 2 o más capacitaciones en una misma temática, se contabilizará como 1 capacitación.

2.- Experiencia Profesional

Esta etapa tiene una ponderación del 20% dentro del total del proceso. El puntaje final de esta etapa corresponde al factor “Experiencia Profesional” y “Experiencia como Jefatura o liderando equipos de trabajo”. El puntaje mínimo de aprobación es de 24 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. Para aprobar	Ponderador
Experiencia Profesional	Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional en Gestión de Personas mayor a 6 años en el sector público o privado.	20	40	24	20%
	Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional en Gestión de Personas mayor a 8 años en el sector público o privado.				
	Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional en Gestión de Personas entre 5 Y 6 años en el sector público o privado.	12			
	Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional en Gestión de Personas entre 7 y 8 años en el sector público o privado.				
Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, acreditar una experiencia profesional en Gestión de Personas inferior a 5 años en el sector público o privado.	0				
Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, acreditar una experiencia profesional en Gestión de Personas inferior a 7 años en el sector público o privado.					

Experiencia como jefatura o liderando equipos de trabajo	Experiencia como jefatura o liderando equipos de trabajo superior a 4 años en funciones relacionadas con el cargo.	20			
	Experiencia como jefatura o liderando equipos de trabajo entre 2 y 4 años en funciones relacionadas con el cargo.	12			
	Experiencia como jefatura o liderando equipos de trabajo menor a 2 años en funciones relacionadas con el cargo.	0			

En Anexo N. °2 correspondiente al certificado experiencia laboral específica el o la postulante deberá acreditar no sólo la experiencia profesional sino también su experiencia como jefatura o liderando equipos de trabajo.

3.- Evaluación de Competencias Técnicas

La etapa tiene una ponderación del 25% dentro del total del proceso. Consiste en la evaluación de competencias técnicas y psicolaborales del/la candidato/a al cargo específico, de acuerdo al perfil señalado en las presentes bases. El puntaje mínimo de aprobación es de 40 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. Para aprobar	Ponderador
Competencia Técnica	El puntaje obtenido representa sobre un 90% de aprobación en prueba técnica.	30	60	40	25%
	El puntaje obtenido representa sobre un 75% y hasta un 90% de aprobación en prueba técnica.	25			
	El puntaje obtenido representa entre un 60% y hasta un 75% de aprobación en prueba técnica.	20			
	El puntaje obtenido representa menos de un 60% de aprobación en prueba técnica.	0			
Perfil Psicolaboral	El postulante resulta "Recomendable" para el cargo	30	60	40	25%
	El postulante resulta "Recomendable con observaciones" para el cargo.	20			
	El postulante resulta "No recomendable para el cargo"	0			

Elementos de la Prueba Técnica (Global 30 puntos):

<p>Evaluación parte Teórica: Corresponde al apartado de alternativas/Verdadero o falso (Ponderación 60%).</p>	<p>Evaluación Parte Práctica: Corresponde al desarrollo de casos de análisis relativas al perfil de cargo (Ponderación de 40%)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo. • Presupuesto Sector Público. • Ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. • Ley 18.575 Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. • DFL N° 1 de 2017 que fija planta del personal de Fonasa • DL N° 249 de 1973 (Escala única de sueldos). • DFL N° 1 de 2006 del Ministerio de Salud 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y desarrollo de equipos • Resolución de conflictos y comunicación efectiva
<p>Puntaje específico: 30 Preguntas/18 puntos totales Tiempo: 45 minutos</p>	<p>Puntaje específico: 4 preguntas/ 12 puntos totales Tiempo: 60 minutos</p>
<p>Material de Estudio:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo. • Presupuesto Sector Público. • Ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. • Ley 18.575 Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. • DFL N° 1 de 2017 que fija planta del personal de Fonasa • DL N° 249 de 1973 (Escala única de sueldos). • DFL N° 1 de 2006 del Ministerio de Salud 	

La etapa de evaluación de competencias técnicas se realizará de manera virtual a través de las herramientas disponibles para ello (Aula Virtual Fonasa), notificándose a través del correo electrónico declarado en la postulación, el día y hora en que se realizarán dichas evaluaciones.

Los 5 más altos puntajes que se obtengan como resultado de la prueba técnica pasarán Evaluación Psicolaboral con una consultora externa. En caso de que exista empate entre el lugar 5 y posteriores, todos pasarán a dicha evaluación. Los participantes que aprueben la etapa de perfil Psicolaboral pasarán a la etapa de Apreciación global del candidato.

4.- Apreciación global del candidato(a)

Esta etapa tiene una ponderación final del 35% y consiste en la realización de una entrevista individual de valoración global, efectuada por el Comité de Selección, los cuales se evaluarán de acuerdo con la tabla que a continuación se presenta, siendo el puntaje mínimo de aprobación de 20 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Apreciación Global del Candidato	Postulante cumple con los requisitos del cargo Totalmente	40	40	20	35%
	Postulante cumple con los requisitos del cargo Parcialmente	20			

	Postulante no cumple con los requisitos del cargo	10			
--	---	----	--	--	--

La etapa de “Apreciación Global del candidato”, se realizará de manera virtual y/o presencial según determine el comité de selección. En el caso de las entrevistas virtuales, se realizarán a través de las herramientas disponibles para ello (Zoom, Meet, etc.), notificándose a través del correo electrónico declarado en la postulación, el día y hora en que se realizará dicha entrevista.

Una vez finalizado el proceso de selección respectivo, la comisión de Selección propondrá a la autoridad facultada para adoptar la decisión final, un Listado de elegibles con los más altos puntajes finales de idoneidad de proceso, con un mínimo de tres postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco candidatos para la vacante a proveer. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección, por única vez.

IX. Documentación a presentar

- Ficha de Postulación (Anexo N°1).
- Curriculum Vitae Libre.
- Fotocopia simple de Título Profesional.
- Fotocopia simple de Certificados de Capacitación o Certificado de capacitaciones institucional con firma y timbre de quien lo emite.
- Certificado del empleador (actual y/o anterior) que acredite experiencia Profesional en el sector público y/o privado y en funciones relacionadas. (Se sugiere Anexo 2). Para estos efectos, el (los) certificado(s) debe(n) contener:
 - Identificación de la Institución/Empresa, nombre del postulante, la especificación del(los) cargo(s) ocupados(s), inicio y fin del período de desempeño (día, mes, año), nombre completo y firma de quién lo extiende, además del timbre de la organización que certifica. Idealmente deberá indicar teléfono y/o correo electrónico de contacto de la persona que certifica.
 - No se considerará documento válido para acreditar experiencia: Certificados extendidos por el mismo postulante, currículum vitae, Resoluciones de nombramiento, contratos de trabajo, finiquitos, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas de recomendación, liquidaciones de sueldo, link o copia de páginas web en donde aparezca el postulante o trabajos realizados por él, correos electrónicos que hagan mención a trabajos/proyectos realizados o cualquier otro documento que no se ajuste a lo indicado en el párrafo precedente.

X.- Plazo de Recepción de Postulaciones

Las postulaciones deben ser remitidas a través de MS Forms: <https://forms.office.com/r/v5qzQE0EMW>, hasta las 16:00 hrs. Del 10-04-2023, para el cargo: **Jefatura Departamento de Gestión de Personas (Grado °5)**.

Importante:

En caso de que tenga alguna dificultad en subir los antecedentes se puede comunicar con el área de Reclutamiento y Selección mediante el correo: seleccion@fonasa.cl

CALENDARIO DE SELECCIÓN		
Difusión del Proceso de Selección	Correo avisosgestiondepersonas@fonasa.cl	28-03-2023 al 10-04-2023
Recepción postulaciones	MS Forms: https://forms.office.com/r/v5qzQE0EMW	28-03-2023 al 10-04-2023
Evaluación Curricular	Dpto. Gestión y Desarrollo de las Personas	11-04-2023 al 17-04-2023
Evaluación Técnica	Dpto. Gestión y Desarrollo de las personasNC / Aula Virtual Fonasa	18-04-2023 al 24-04-2023
Evaluación Psicolaboral	Consultora externa	25-04-2023 al 28-04-2023
Entrevista final de conocimientos y apreciación global del candidato.	Comité de Selección	02-05-2023 al 04-05-2023
Selección del Postulante.	Jefe de División de Gestión y Desarrollo de Personas.	05-05-2023 al 09-05-2023

DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS.

Santiago, 27-03-2023