

# Avance Plan RRHH Valorización Programas



**Equipo Perfiles, Reclutamiento y Selección**

**Mario Miranda, Javiera Pacheco, Loreto Pérez, Carolina Ahumada (HDS)  
Rodrigo Soto (INGER)  
Cristián Pimentel, Ramón Urzúa, Alvaro Sverlij, Patricia Ramírez, Gloria Fuenzalida (DSSMO)**



## Objetivo General

Lograr la suficiencia y disponibilidad de personal para el adecuado funcionamiento de los establecimientos, Hospital del Salvador e Instituto Nacional de Geriátrica, en función de la nueva estructura orgánica, servicios clínicos y administrativos, producción proyectada, equipamiento clínico, infraestructura, entre otras variables determinadas en el Estudio de Preinversión y optimizadas en la Puesta en Marcha.

# Contexto, roles y propósito

- **CONTEXTO:** Julio 2023 se conforma mesa de trabajo con referentes de SSMO y directivos y profesionales del HDS e INGER, para elaborar estrategias asociadas a los procesos de reclutamiento y selección (RyS), y perfiles de cargo.
- **ROLES:** referentes SSMO asesoran, apoyan y definen estándares que deben considerarse en los planes de los establecimientos, que son los dueños, protagonistas y ejecutores del proceso.
- **PROPÓSITO:** diseño y ejecución de planes de trabajo por ámbito (RyS y perfiles por competencia) en el marco del proceso de GdC, para validación del Directorio y posterior ejecución.

# Estrategia Reclutamiento y Selección





# Consideraciones

- Cada establecimiento definió un estimado de cargos de expansión a reclutar y seleccionar:  
HDS: 1551 (1a etapa 701, 2da etapa 850)  
INGER: 300
- Los procesos de RyS se diseñarán considerando necesidades identificadas, recursos internos de los establecimientos, estándares del proceso de RyS
- Alianza estratégica con el Servicio Civil

# PROPUESTA

## Procesos de RyS a través de **empresa de servicios transitorios:**

- Equipo de selección (estimado 4 para HDS y 2 para INGER) instalado en el territorio
- Asistente administrativo para los procesos (comunicación con los postulantes, citaciones, entrega de resultados, etc.)
- Habilitación de espacios para procesos de RyS

## **POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS:**

- Elaboración bases
- Publicación llamados en Portal Empleos Públicos
- Conformar Comisión Técnica de Evaluación
- Contraparte del equipo de selección externo (conocimiento cultura y labor, supervisión técnica del proceso)

## **RESPECTO DEL RECLUTAMIENTO:**

- Colaboración con área comunicaciones GdC para difusión de los procesos (posicionamiento de marca)
- Vínculos con Instituciones de Educación Superior y Centros de Formación Técnica (Depto. FRADI)



# VALORIZACIÓN ESTIMADA\*

## Propuesta estimativa del proceso de Reclutamiento y Selección para proveer Cargos Expansión Hospital del Salvador e Instituto Nacional de Geriatría

Requerimiento	Etapas	Servicio	Costo Total*
Reclutamiento y Selección de Cargos para: HDS : 1551 INGER :300 TOTAL: 1851	<b>HDS</b> 1° Etapa : 701 cargos PRIORIDAD 2° Etapa: 850 cargos TOTAL: 1551	<b>Empresa de Servicios Transitorios de RRHH :</b> Equipo de 6 Psicólogos por 6 meses 1 Asistente Administrativo por 6 meses Habilitación de espacios para procesos de R&S * Costo es renta profesional+recarga de la empresa.	\$104.580.000 \$8.640.000 <b>TOTAL:</b> <b>\$113.220.000</b>
	<b>INGER</b> 1° Etapa : 30% 2° Etapa : 70% TOTAL: 300	<b>REFERENCIA:</b> <b>Consultora Externa de Reclutamiento y Selección.</b> <b>ALTERNATIVAS:</b> 1) costo por cargo seleccionado (renta bruta) 2) costo por evaluación psicolaboral	1) distinción cargos técnicos/profesionales/otros/ con o sin asignación  2) 1,65 UF para técnicos y 2.5 UF para profesionales:

\*Valor mercado compra de servicio transitorios  
 Estimación de 43 procesos mensuales por profesional

# Estrategia Perfiles por Competencia HDS INGER



Perfiles por competencia: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer la persona para desempeñar adecuadamente sus funciones.

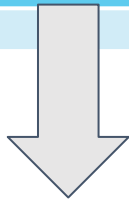


Se utilizarán como base los desarrollos de cada establecimiento en este tema, dándole continuidad en el marco del proceso de GdC



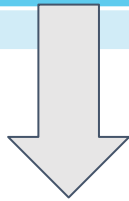
# Formato de perfiles

Identificación del  
cargo y  
competencias  
funcionales



Objetivo del cargo  
Funciones (5 max.)  
Tareas (5 x función)

Especificaciones  
del cargo



Requisitos DFL  
formación y  
experiencia  
Conocimientos  
técnicos

Competencias  
conductuales



3 transversales  
3-4 específicas  
Incluir LIDERAZGO

Validación:

- Equipo Directivo
- Asociaciones Gremiales
- Jefaturas
- Grupos focales con funcionarios/as

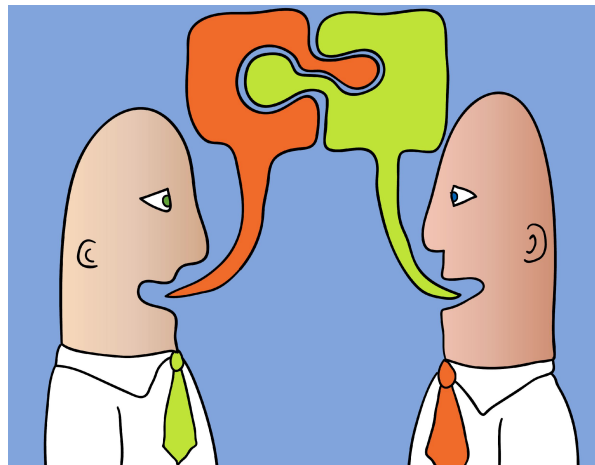
# Estrategia

Gobernanza  
Equipos  
Directivos

Vinculación a  
actores  
relevantes  
(Jefaturas, AAGG)

Estrategia  
Comunicacional

Ejecución





INSTITUTO NACIONAL  
DE GERIATRÍA



# Perfiles por Competencia HDS INGER

## Necesidades de actualización y levantamiento



## **ACTUALIZACIÓN:**

Revisión de perfiles actuales en relación a familias de cargo

Actualización perfiles en competencias funcionales

Actualización especificaciones del cargo (requisitos DFL y conocimientos técnicos)

Actualización competencias conductuales (en base a planificación estratégica y otros insumos)

## **LEVANTAMIENTO:**

Identificación de perfiles que no han sido levantados, en base a revisión de perfiles vigentes y familias de cargo definidas

Levantamiento de perfiles en competencias funcionales

Especificaciones del cargo (requisitos DFL y conocimientos técnicos)

Competencias conductuales (en base a diccionario de competencias del establecimiento)



## Necesidades Establecimientos:

**Actualizar/levantar perfiles por competencias en base a familias de cargo relacionados a objetivos estratégicos y modelos de atención.**

<b>HOSPITAL DEL SALVADOR</b>	<b>INSTITUTO NACIONAL DE GERIATRÍA</b>
<p>Aproximadamente <b>200 perfiles por competencias, organizados en 6 familias de cargo</b></p> <p>Familia de cargos Atención Cerrada. Familia de cargos Atención Abierta. Familia de cargos Atención Críticas. Familia de cargos Atención de Apoyo Diagnóstico. Familia de cargos Apoyo Administrativo. Familia de cargos Líderes HDS.</p>	<p>Aproximadamente <b>60 perfiles por competencias, organizados en 8 familias de cargo</b></p> <p>Familia Cargos Auxiliares Familia Cargos de Administrativos Familia de Cargos Técnicos Clínicos Familia de Cargos Profesionales Familia de Cargos Profesionales Clínicos Familia de Cargos Jefatura Familia de Cargos Directivo/as</p>

# Productos esperados

- **Perfiles por competencia (estimado):**
  - 60 para el INGER (dotación 600 aprox.)
  - 200 para HDS (dotación 3.500 aprox.)**organizados en familias de cargos**
- **Catálogo conocimientos técnicos**
- **Diccionario de competencias conductuales para cada establecimiento**
- Estrategia para medición de **brechas** y elaboración de **Plan Trienal de Capacitación**

## Propuesta Estimada Perfiles por Competencias

Requerimiento	Etapa	Servicio	Costo Total*
Actualización/ levantamiento perfiles  HDS 200+ INGER 60 TOTAL 260	Una sola etapa	Términos de Referencia diferenciados para ambos hospitales <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfiles por familia de cargo</li> <li>- Catálogo conocimientos técnicos</li> <li>- Diccionario competencias</li> <li>- Medición brechas para PAC</li> </ul>	\$60.000.000

\*Valorización estimada, considerando como referencia los valores mercado para el levantamiento de perfiles y procesos de actualización de los mismos, incluyendo perfiles, catálogo de conocimientos técnicos, diccionario de competencias y estrategia de medición de brechas.

***Porque nos moviliza el sentido de pertenencia que nos hace sentirnos parte de la solución, queremos desafiarnos para mejorar la calidad de vida del personal de salud que nos permita dar salud a las personas y comprometernos a la excelencia, enfocándonos a la mejor experiencia de los usuarios.***

**Gracias**