

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE CARGO**CONTENIDO DEL CARGO**

Título del Cargo	Profesional Analista de sección de Remuneraciones
Área de Trabajo	Sección de Remuneraciones
Dependencia Jerárquica	Centro de Responsabilidad de Recursos Humanos
Cargo Dependencia Jerárquica	Jefe de Sección de Remuneraciones
Calidad Jurídica	Contrata Grado 14° E.U.S
Renta Bruta Mensual	\$ 1.733.879 (considera pago de Asignación de zona de 40%) Además, bono Zona Extrema en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de \$200.948.
Jornada de Trabajo	Diurna

PROPÓSITO Y CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital de Castro pertenece a la red de Hospitales públicos del Servicio de Salud Chiloé, actualmente es el Establecimiento base de la Provincia y, es considerado de alta complejidad. La sección de Remuneraciones perteneciente al Hospital de Castro, depende jerárquicamente del Centro de Responsabilidad de Recursos Humanos, la dotación es de dos profesionales con jornada diurna, siendo uno de ellos la jefatura de la Sección y el otro el profesional analista.

Esta sección es la encargada de procesar los pagos de los funcionarios titulares y contratados pertenecientes a las leyes 15.076, 19.664 y 18.834, como también a los prestadores a honorarios. El profesional analista de remuneraciones debe contribuir en la realización del proceso general de cálculo y pagos de remuneraciones y honorarios del Hospital de Castro, de acuerdo a la calendarización establecida por jefatura y oficina de remuneraciones de la Dirección del Servicio de Salud Chiloé, con el objetivo de lograr un correcto y oportuno proceso mensual conforme a las instrucciones y normativa vigentes en la materia.

PRINCIPALES FUNCIONES ASOCIADAS AL CARGO

1. Ejecutar cálculo de planillas de remuneraciones leyes 15.076, 19.664, 18.834 y de honorarios de acuerdo a las normas vigentes.
2. Gestionar y mantener información y reportes actualizados de manera mensual respecto a la gestión de remuneraciones.
3. Preparar SIRH mensualmente para el ingreso de nueva información.
4. Administrar solicitudes de descuentos voluntarios de los funcionarios del Hospital de Castro, como también gestionar información bancaria para el correcto pago de remuneraciones.
5. Apoyar al jefe de remuneraciones en la confección de informes en materia de remuneraciones para dar respuesta a las solicitudes de jefaturas y/o organismos externos (Contraloría, Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Isapres, etc.)

6. Consolidar información de cuadratura de líquidos previo al cierre, tanto del proceso de remuneraciones como del pago de honorarios.
7. Asistir a funcionarios y prestadores honorarios en materias de remuneraciones.
8. Desempeñar otras funciones encomendadas por la jefatura dentro del ámbito de responsabilidad.

PERFIL DEL CARGO

Formación Académica Requerida	<p>Título Profesional de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contador(a) Auditor, Administrador(a) Público, Ingeniero(a) Comercial, Ingeniero(a) en Administración de Recursos Humanos, Ingeniero(a) en Administración de Empresas. Otras profesiones no serán consideradas.
Experiencia profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. General: Acreditar (mediante certificado) experiencia profesional no inferior a 1 año en el sector público o privado. 2. Específica: Se otorgará puntuación adicional a quienes puedan acreditar (mediante certificado) experiencia profesional no inferior a 1 año en áreas de remuneraciones y/o personal en sector público o privado.
Estudios de Especialización Deseables	<p>Deseable acreditar cursos de capacitación en temas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones en el sector público. - Gestión de personas. - Estatuto Administrativo. - Excel avanzado. - Contabilidad general de la nación - Sistema de información de Recursos Humanos <p>Cualquiera que a criterio de los miembros de la comisión de selección esté relacionada con el cargo.</p>
Otras Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo intermedio en herramientas ofimáticas

COMPETENCIAS GENÉRICAS REQUERIDAS

Competencias es el conjunto sinergizado de conocimientos, habilidades y características de personalidad (aptitudes y actitudes) requeridos para cumplir con el máximo nivel de eficacia y eficiencia al propósito del cargo.

NIVEL DE DOMINIO	DESCRIPCIÓN
GRADO A	Grado máximo de desarrollo de la competencia evaluada (Excelencia)
GRADO B	Grado alto de desarrollo de la competencia.
GRADO C	Buen (esperable) desarrollo de la competencia
GRADO D	Grado insuficiente o inexistente de desarrollo de la competencia

COMPETENCIAS

Tipo de Competencia	Nombre de la Competencia	Definición de la Competencia	Nivel de Dominio
Transversal	Calidad del trabajo	Excelencia en el trabajo a realizar buscando la mejora continua, poseer buena capacidad de discernimiento; compartir el conocimiento profesional demostrando constantemente interés por aprender.	B
	Probidad	Ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar en interés particular al interés general o bien común.	A
	Responsabilidad	Asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.	B
	Comunicación Efectiva	Habilidad para escuchar y explicar de manera clara y directa. Esto implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas, estados de ánimo y coordinar acciones.	B
Inter e Intrapersonales	Orientación a los resultados	Tendencia al logro de los resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la organización.	B
	Trabajo en Equipo	Poseer técnicas que le permitan relacionarse de manera fluida, colaborativa y respetuosa con los equipos de todas las unidades de la Organización, tanto con los niveles jerárquicos superiores, pares y subalternos, velando por un trabajo en conjunto y armónico, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos.	B
	Tolerancia a la presión	Capacidad de continuar actuando eficazmente aún en situaciones de presión de tiempo, oposiciones y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones muy exigentes.	B
	Pensamiento analítico y conceptual	Capacidad de comprender una situación o problema trazando paso a paso y de manera causal las implicancias, involucra la capacidad de integrar diversas situaciones en un cuadro global.	B