

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO PÚBLICO PSICÓLOGOS/AS ORGANIZACIONALES RED ESTABLECIMIENTOS SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

CARGO	PSICOLOGO/A ORGANIZACIONAL	
CALIDAD JURÍDICA	Contrata	E.U.S. 16°
VACANTE	07 cargos	
RENTA BRUTA	\$ 1.090.233	
LUGAR DE DESEMPEÑO	Hospitales de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, de acuerdo a la siguiente distribución:	<b>HORAS</b>
	1 H. ADRIANA COUSIÑO DE QUINTERO	44 hrs.
	1 H. SANTO TOMAS DE LIMACHE	44 hrs.
	1 H. JUANA ROSS DE PEÑABLANCA	44 hrs.
	1 H. MARIO SANCHEZ LA CALERA	44 hrs.
	1 H. SAN AGUSTIN DE LA LIGUA	44 hrs.
	1 H. GERIATRICO PAZ DE LA TARDE	44 hrs.
	1 H. CABILDO Y PETORCA	22 / 22 hrs.
DEPENDENCIA	Jefe/a de Recursos Humanos o Subdirector/a Administrativo según corresponda: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jefatura de RRHH</b> en hospitales de Quintero; Limache; La Calera; La Ligua;</li> <li>• <b>Subdirección Administrativa</b> en hospitales de Peñablanca; Geriátrico de Limache, Cabildo; Petorca.</li> </ul>	

## 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión proceso de postulación	A partir de 7 de septiembre de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	7 de Septiembre – 13 de Septiembre
Evaluación Técnica	14 de Septiembre – 22 de Septiembre
Evaluación Psicolaboral	23 de Septiembre – 30-de Septiembre
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	4 de Octubre al 06 de Octubre
Resolución del proceso	A contar del 06 de Octubre

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

## 3. OBJETIVO DEL CARGO.

Contribuir a incrementar la eficacia, salud y calidad de vida laboral de los funcionarios/as, a través de la implementación de intervenciones organizacionales e iniciativas de cambio planeado en el hospital y en unidades que la componen.

## 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

### **Funciones transversales:**

- Impulsa y contribuye a la coordinación, cuidado y fortalecimiento del equipo de trabajo al cual se integra y del hospital en su conjunto.
- Participa en la entrega de información y difusión de los principios, objetivos y acciones que se desarrollan en los ámbitos de su competencia.
- Participa en el levantamiento y análisis de información, necesidades y requerimientos a nivel local, proponiendo vías de acción e iniciativas factibles a desarrollar.
- Propone e implementa un plan de trabajo anual, que logre integrar adecuadamente, los distintos lineamientos de los ámbitos de su competencia.
- Participa y/o coordina mesas técnicas e instancias intersectoriales a nivel local.
- Realiza seguimiento, reporte y evaluación de los resultados de la implementación de su plan de trabajo y sus iniciativas, proponiendo distintas oportunidades de mejora.
- Realiza todas aquellas actividades relacionadas con sus ámbitos de competencia, solicitadas por su jefatura.

**Funciones específicas de los ámbitos de acción que le competen:**

- Participa, propone y ejecuta iniciativas de intervención organizacional, para el mejoramiento de la eficacia y el clima laboral del hospital o en sus distintas unidades.
- Participa y colabora a nivel local, con el proceso de aplicación del instrumento Ista 21 y las distintas acciones relacionadas.
- Participa en el análisis de los resultados del instrumento Ista 21, contribuyendo con la implementación de medidas organizacionales de mejora.
- Colabora y participa en procesos de selección de personal del hospital, en sus distintas etapas, niveles y acciones.
- Colabora y participa en procesos de inducción institucional del hospital, en sus distintas etapas, niveles y acciones.
- Impulsa acciones de promoción que contribuyan a una mayor calidad de vida laboral y prevención de factores de riesgo a conflictos por temas de trato y/o clima laboral.
- Asesora y presta asistencia técnica respecto a distintas materias de su competencia.
- Participa de reuniones de trabajo y coordinación directa con los referentes técnicos de Desarrollo Organizacional de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota

**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;
- 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.

## 5.2 Requisitos específicos:

### 5.2.1.- Generales Específicos (DFL 08/2017) ley 18.834.

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- *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*

### 5.2.2.- Específicos Deseables

- Haber desempeñado labores similares al cargo por un período de a lo **menos 1 año similares en el sector salud público o privado.**

## 5.3 Aspectos Técnicos para desempeñarse en el cargo:

- Título de Psicólogo/a

## 5.4 Aspectos Técnicos Deseables:

1. Conocimiento o cursos en el ámbito de Desarrollo Organizacional: clima laboral, desarrollo de equipos, liderazgo, mediación de conflictos, salud laboral, gestión por competencias, entre otros.
2. Conocimiento o cursos en riesgos psicosociales e instrumento de evaluación tales como ISTAS 21
3. Conocimiento y manejo de reclutamiento, selección, aplicación de psicometría, evaluaciones psicolaborales con enfoque de competencias.
4. Conocimientos de manejo de herramientas office (Word, Excel, Powerpoint).

## 5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

### 5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público:

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario
- V. Comunicación efectiva
- VI. Trabajo en equipo
- VII. Confianza en sí mismo



- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

#### 5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del cargo:

- Compromiso con el aprendizaje
- Pensamiento analítico
- Planificación y Organización
- Liderazgo
- Negociación
- Destreza social
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas

### 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

#### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta, a través de la página web del Servicio de Salud [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl), el Portal de Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida del Servicio.

#### 6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Currículum Vitae en formato entregado por Portal de Empleos Públicos actualizado
- Título Profesional de Psicólogo/a.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación y formación de postgrados realizados, pertinentes a los aspectos técnicos y/o deseables señalados en la pauta, **realizados en los últimos 5 años.**
- En el Portal de Empleos Públicos, se deberá especificar la preferencia de los hospitales a los que se postula. (**MÁXIMO 3 hospitales**).

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "adjuntar archivos". Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.



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.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de "CV online" del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en "mis datos". Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su "CV online".

***Quienes no presenten sus antecedentes con este formato, no serán considerados "admisibles" en el 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.

Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl)

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un **Comité de Selección**, que estará integrado por las siguientes personas:

1. Jefatura de RRHH o Subdirector/a Administrativo/a del Hospital donde se encuentra la vacante
2. Jefatura de Desarrollo Organizacional del Servicio de Salud, o su representante, cuenta con voz y voto.
3. Jefatura o Representante CVL del Servicio de Salud, cuenta con voz y voto
4. Jefatura de Unidad Prevención del Servicio o su representante, cuenta con voz y voto
5. Representante de la Asociación Gremial de la planta profesional del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
6. Coordinador/a local (del establecimiento) del proceso. Cuenta con voz

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el/la Presidente/a del Comité.

b.- Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste 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.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## 8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de la presente pauta de proceso.

## 9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

### 9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes admisibles constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

Para la etapa 1, los factores tienen el mismo peso y se ponderará por 12,5% cada factor para llegar al total del 25%

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 1: Evaluación de Conocimiento s específicos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	6	25%
		Nota entre 6.0 y 6.5	8			
		Nota entre 5.5 y 5.9	6			
		Nota entre 5.0 y 5.4	4			
		Nota inferior a 5.0	0			
ETAPA 2: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 2: Experiencia Laboral en funciones similares al cargo	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en esta pauta	10	10	12	25%
		Posee experiencia de 3 años y 3 años 11 meses en funciones similares a las descritas en esta pauta	8			
		Posee experiencia de 2 años y 2 años 11 meses en funciones similares a las descritas en esta pauta	6			



		Posee experiencia de 1 años y 1 año 11 meses en funciones similares a las descritas en esta pauta	4				
		No posee experiencia en funciones similares a las descritas en esta pauta	0				
	<b>Factor 2: Capacitación relacionada al cargo</b>		Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10	10		
			<b>Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.</b>	<b>8</b>			
			Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	6			
			Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			

		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
<b>ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO</b>	<b>Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	20%
		<b>La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.</b>	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 5: Evaluación de Apreciación Global</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	30%
		<b>Presenta varias habilidades y competencias</b>	7			

		<b>requeridas para el cargo.</b>			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5		
		Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3		
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0		
<b>TOTAL</b>				<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>				<b>30</b>	

El Comité de selección podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el Informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

#### Factor 1:

La etapa de evaluación técnica consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos específicos elaborada por el/los Referente(s) Técnico(s) en el área, la cual pretende detectar y medir los conocimientos de cada postulante sobre las temáticas relativas al cargo.

Esta se evaluará de la siguiente forma:

FACTOR 1: Evaluación de conocimientos específicos	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	8
	<b>Nota entre 5.5 y 5.9</b>	<b>6</b>
	Nota entre 5.0 y 5.4	4
	Nota inferior a 5.0	0

El puntaje mínimo de aprobación es de **6 puntos brutos**.

### ETAPA 2: EVALUACION CURRICULAR: (25%)

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros.

#### Factor 2: Experiencia Laboral previa en funciones similares con el cargo

FACTOR 2: Experiencia laboral previa en funciones similares al cargo.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en esta pauta	10
	Posee experiencia de 3 años y 3 años 11 meses más en funciones similares a las descritas en esta pauta	8
	Posee experiencia de 2 años y 2 años 11 meses más en funciones similares a las descritas en esta pauta	6
	Posee experiencia de 1 año y 1 año 11 meses más en funciones similares a las descritas en esta pauta	4

	No Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en esta pauta	0
--	---	---

### Factor 3: Capacitación relacionada al cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 3: Capacitación relacionada al cargo</b>	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10
	Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	8
	Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	6
	Posee menos de 49 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación. El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **12 puntos brutos**.

### ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

#### Factor 4:

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 4: Evaluación Psicolaboral</b>	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10

	<b>Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.</b>	<b>5</b>
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

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 Psicólogo Laboral, pudiendo el Servicio de Salud contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

#### **ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)**

##### **Factor 5:**

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

<b>FACTOR 5: Apreciación global</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>7</b>
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	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 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	10
<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>6.0 a 6.5</b>	<b>7</b>
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

#### **10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.**

El diseño de la Pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

#### **11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

#### **12. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar a la /el Director/a de Establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.