



Ministerio de Salud
Servicio de Salud O'Higgins
Hospital San Fernando
Subdirección de Gestión Y Desarrollo de las Personas

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN

ANT. : Descripción de Cargo
MAT. : Proceso de reclutamiento y
Selección para proveer cargo
de Encargado
San Fernando, 23 FEB 2021

PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE Profesional con Encomendación de Funciones de Encargado/a de Unidad de Psiquiatría Infantil PARA EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SAN FERNANDO.

1. PRESENTACIÓN

El Hospital San Juan de Dios de San Fernando convoca a participar del llamado a proceso de reclutamiento y selección para proveer el cargo de **Profesional con Encomendación de Funciones de Encargado/a de Unidad de Psiquiatría Infantil**, conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo y de acuerdo a los lineamientos locales de la Dirección del Hospital San Juan de Dios de San Fernando respecto a los procesos de selección.

2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Cargo a postular	: Profesional con Encomendación de Funciones de Encargado/a de Unidad de Psiquiatría Infantil
Nº de Vacantes	: 1
Estamento	: Profesional
Grado	: 13 º E.U.S. \$1.328.188
Lugar de Desempeño	: Hospital San Juan de Dios de San Fernando
Calidad Jurídica	: Contrata
Jornada de Trabajo	: Diurna, Lunes a Viernes.
Dependencia Jerárquica del cargo	: Jefe Unidad de Salud Mental

2.1. OBJETIVO

Supervisar equipo de la Unidad de Psiquiatría Infanto-Juvenil de la Unidad de Salud Mental, a fin dar cumplimiento a los objetivos del Servicio, de la Institución y requerimientos de la red de Salud.

2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

Supervisar el rendimiento y el cumplimiento de las funciones por parte de la unidad de Psiquiatría Infantil de acuerdo a los requerimientos del programa y Plan Nacional de Salud Mental

Monitorear el quehacer técnico asistencial según instrumentos predefinidos: auditoria de fichas, actas de reuniones, etc.

Control de registros estadísticos.

Identificar y medir el grado de satisfacción de los usuarios

Apoyar las instancias de comunicación y análisis con las autoridades locales y gestores regionales.

Facilitar la comunicación entre los equipos de salud de la microárea.

Coordinar las instancias de comunicación con los diferentes servicios del Hospital de San Fernando.

Participar en la planificación y gestión las instancias de reunión del equipo de la Unidad y evaluar sus resultados.

Elaborar y presentar las propuestas de modificación en la dotación de acuerdo al análisis y observación de resultados.

Analizar el implementar programas de salud mental, según plan nacional, normas nacionales y regionales e instrucciones según convenios o resoluciones regionales.

Analizar junto a la jefatura temas contingentes y/o Programas en ejecución para crear estrategias de mejoramiento continuo.

Analizar estadísticas, resultados, cumplimiento de metas, oportunidades y/o limitaciones a considerar para la eventual modificación de los programas y de la dotación de la Unidad de psiquiatría Infantil.

Redistribuir funciones frente a la ausencia de funcionarios, por medio del jefe de la Unidad de salud Mental.

Participar en la programación anual de la Unidad de Psiquiatría Infantil.

Monitorear y revisar el uso de recursos financieros y materiales invertidos en la Unidad para generar oportunidades de inversión en nuevos dispositivos de Salud Mental.

Otras tareas asociadas que pueden ser solicitadas por la jefatura

2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:

a) Competencias Transversales

Orientación a la Eficiencia

Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

Trabajo en Equipo

Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

Orientación al Usuario

Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. Implica disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

b) Competencias Específicas

Manejo de Conflictos

Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia.

Planificación y Organización

Establecer un curso de acción para sí mismo y para los demás a fin de lograr un objetivo específico; planear las asignaciones apropiadas de personal y la adecuada distribución de recursos.

Liderazgo

Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a los individuos (jefes directos, colegas y superiores) hacia la consecución de las metas; modificar el comportamiento para adaptarse a las tareas, situaciones e individuos de que se trate.

Adaptación y Flexibilidad

Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

3.1. REQUISITOS GENERALES:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, según lo siguiente:

Artículo 12 de la Ley 18.834

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- ✓ Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- ✓ Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del cargo exija la ley.
- ✓ 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.
- ✓ No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

Artículo 54 de la Ley 18.575

- ✓ Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sea planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

3.2. REQUISITOS SEGÚN DFL-10 (Decreto con Fuerza de ley 10) Alternativamente:

- 3.2.1. 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 un año, en el sector público o privado; o,
- 3.2.2. 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 dos años, en el sector público o privado.

3.3. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

- Formación y Experiencia** :
- Requiere Título de Profesional de Trabajador Social y/o Psicólogo, otorgado por una universidad del Estado de Chile, o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
 - Acreditar una experiencia profesional de Trabajador Social y/o Psicólogo según requisitos alternativos del DFL-10 (punto 3.2 de la presente pauta)

Los postulantes considerados admisibles, quienes cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la siguiente fase de evaluación correspondiente de la presente Pauta.

3.4. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS

- Conocimientos en Gestión, Calidad y Salud Pública.
- Conocimientos de Normas Técnicas de patologías de población Infanto-Juvenil emanadas del MINSAL
- Conocimientos en Plan Nacional de Salud Mental
- Manejo de modelos de intervención en Población Infanto-Juvenil
- Manejo de herramientas computacionales a nivel medio.
- Conocimiento en manejo de Personal y Liderazgo en Instituciones de Salud.

4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente proceso de selección debe realizarse a través de las siguientes páginas Web: www.empleospublicos.cl y www.hospitalsanfernando.cl, lo cual no excluye el uso de otros medios de difusión. En la publicación, se incluirán las condiciones administrativas del proceso de postulación, especificando perfil de cargo, plazos y criterios de selección.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar la siguiente documentación:

A. DOCUMENTOS:

- ✓ Currículum Vitae formato Portal Empleos Públicos.
- ✓ Certificado de estudios requerido (Cargar en Portal Empleos Públicos). **Documento Excluyente.**
- ✓ Certificados de Post Grados, Post Títulos y cursos de capacitación (Cargar en Portal Empleos Públicos)
- ✓ Certificado que acredite experiencia (Cargar en Portal Empleos Públicos): Documento que será válido sólo si indica claramente el nombre, Rut, cargo, período, firma y timbre de la organización

respectiva. Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado:

- a. Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención de certificado de estudios. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia.
- b. Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

4.1. MEDIO DE POSTULACIÓN

El plazo de postulación se extenderá hasta el **5 de marzo de 2021 a las 23:59 horas**. No se recibirán postulaciones fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse en línea, mediante el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), previa creación de perfil profesional en dicho portal.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación (Portal Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl), para adoptar las medidas pertinentes, de manera que se pueda garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

Toda información relativa a citaciones del proceso de selección será informada al postulante a través del Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) y solo en caso de ser necesario, mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación, en su Currículum Vitae, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación.

Solo las consultas relativas al proceso de selección (estado de avance, resultado, etc) deben ser enviadas al correo postulacioneshsf@saludohiggins.cl.

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados y/o la no presentación de algún antecedente, que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

5. PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Proceso de Selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la presente pauta.

5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados correctamente por los/las postulantes (según lo establecido en esta pauta de selección). Por lo tanto, quienes no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa del proceso de selección.

Cabe mencionar, que cada uno de los puntajes asociados a un sub factor son excluyentes entre sí, asignándose al postulante el mayor puntaje del mismo, no pudiendo sumarse éstos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACION CURRICULAR	Experiencia Laboral Carrera 10 Semestres Ponderador Factor: 100%	Experiencia laboral de 3 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Experiencia laboral entre 1 y menos de 3 años en el sector público o privado	60		
		Experiencia laboral inferior a 1 año en el sector público o privado	0		

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACION CURRICULAR	Experiencia Laboral Carrera 8 Semestres Ponderador Factor: 100%	Experiencia laboral de 3 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Experiencia laboral entre 2 y menos de 3 años en el sector público o privado	60		
		Experiencia laboral inferior a 2 años en el sector público o privado	0		

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 60 puntos.

5.2. PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

En esta etapa se evaluará conocimientos asociados al perfil de cargo, a través de un medio escrito, elaborado por el área técnica especializada relacionado con el cargo.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Los conocimientos que se medirán en esta evaluación serán los señalados en el punto 3.4 de la presente pauta de selección.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	Apreciación Conocimientos del candidato Ponderador Factor: 100%	Prueba de Conocimientos	Puntaje Prueba de Conocimientos	0 - 100	100	60
			TOTALES		100	60

5.3. EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES

En esta etapa se evaluarán competencias laborales. El método a utilizar será aquel que permita medir

objetivamente las aptitudes y competencias requeridas para un adecuado desempeño.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima no podrán pasar a la siguiente etapa.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN COMPETENCIAS LABORALES	Competencias Laborales para el desempeño del cargo Ponderador Factor: 100%	Evaluación Competencias Laborales	Evaluación de Competencias Laborales lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Evaluación de Competencias Laborales lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Evaluación de Competencias Laborales lo define como No Recomendado para el cargo	0		
TOTALES					100	60

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

5.4. EVALUACION PSICOLABORAL

En esta etapa se evaluará la idoneidad al perfil psicolaboral y cargo

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Idoneidad Psicolaboral Ponderador Factor: 100%	Métodos de evaluación	Puntaje de Evaluación Psicolaboral	0 - 100	100	60
			TOTALES			

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa. El Hospital San Fernando se reserva el derecho a seleccionar a los 20 mejores puntajes de esta etapa, si el número de postulantes idóneos supera dicha cantidad.

En caso de producirse empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de Evaluación de Competencias Laborales. Si aún persiste el empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de Prueba de Conocimientos. Si persistiese el empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de filtro curricular.

5.2.1 EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación técnica tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a:

- a) Conocimientos técnicos y capacidad para aplicarlos adecuadamente.
- b) Motivación al cargo y a la institución
- c) Habilidades Interpersonales demostradas durante esta instancia ante la Comisión

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores.

Esta evaluación la realiza un Referente Técnico, mediante una pauta de calificación pre-establecida, donde califica a cada entrevistado con un puntaje que fluctúa entre 0 y 100 puntos.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados postulantes idóneos para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación Global del candidato	Entrevista Individual	Evaluación Técnica	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director/a del Hospital de San Fernando una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la evaluación técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere, y un máximo de cinco (5) postulantes. Si la nómina supera este número, se decidirá de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluación Psicolaboral. Si el empate persiste, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de Evaluación de Competencias Laborales. Si aún persiste el empate, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de Prueba de Conocimientos. Si persistiese el empate, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de filtro curricular.

La Directora del Hospital de San Fernando seleccionará a uno de los/as postulantes propuestos/as. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección.

El directora/a del Hospital de San Fernando notificará, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, al postulante seleccionado/a, mediante el envío de un correo electrónico (indicado en su Curriculum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, relación contractual que expira en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 3 meses, tendrá un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

La Directora del Hospital de San Fernando podrá declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

Por otra parte, el Director/a del Hospital de San Fernando, a través de la SubDirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión

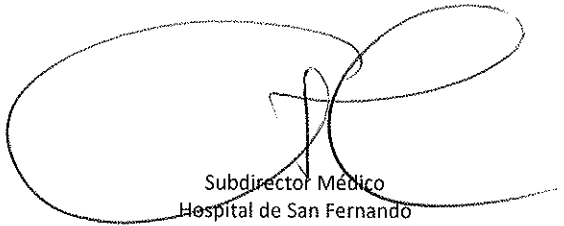
7. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Hasta el 5 de marzo de 2021 a las 23:59	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Curricular	8 al 10 de marzo 2021	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluaciones: Prueba de Conocimientos, Evaluación Competencias y Evaluación Psicolaboral	11 al 26 de marzo 2021	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Técnica	29 de marzo al 6 de abril de 2021	Comisión de Selección

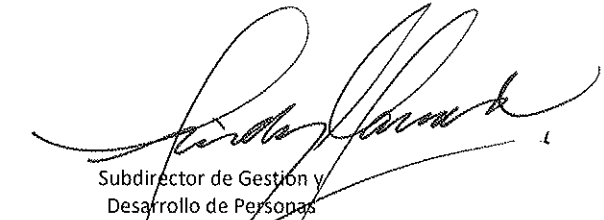
Las fechas establecidas en este cronograma podrán ser modificadas (adelanto o retraso de fechas) de acuerdo a necesidades de coordinación del proceso

El período de postulación establecido en esta pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión automática del proceso de selección

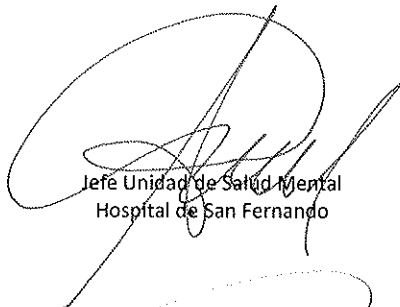
Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Hospital de San Fernando se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas, lugares y modalidades de ejecución.



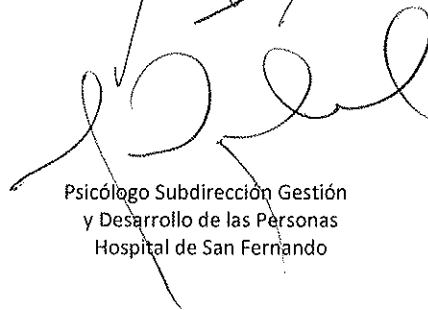
Subdirector Médico
Hospital de San Fernando



Subdirector de Gestión y
Desarrollo de Personas



Jefe Unidad de Salud Mental
Hospital de San Fernando



Psicólogo Subdirección Gestión
y Desarrollo de las Personas
Hospital de San Fernando



REPRESENTANTE FENPRUSS
Hospital de San Fernando



MARIA JOSE DE WITT TRONCOSO
DIRECTORA
Hospital San Juan de Dios
de San Fernando