



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 Jefe de Calidad de Vida
San Fernando,

17 AGO 2021

PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE Profesional con Encomendación de funciones de Jefe/a Calidad de Vida Laboral 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 Jefe/a Calidad de Vida Laboral para el Hospital San Juan de Dios de San Fernando**, 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 Jefe/a Calidad de Vida Laboral
Nº de Vacantes	: 1
Estamento	: Profesional
Grado	: 10º E.U.S. (\$ 1.726.902)
Lugar de Desempeño	: Hospital San Juan de Dios de San Fernando
Calidad Jurídica	: Contrata
Jornada de Trabajo	: Diurna, 44 horas, Lunes a Viernes.
Dependencia Jerárquica del cargo	: Subdirector/a Gestión y Desarrollo de Personas

2.1. OBJETIVO

Gestionar y desarrollar programas que potencien la calidad de vida laboral de los funcionarios/as del Hospital de San Fernando, a través de estrategias relacionadas con la salud laboral (prevención de problemas de salud en el entorno laboral), promoción de hábitos saludables, bienestar integral, cuidados infantiles y buenas prácticas laborales.

2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- Planificar, organizar, dirigir y supervisar el adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia.
- Diseñar, proponer e implementar políticas de calidad de vida laboral que permitan un abordaje integral de los procesos del área.
- Velar por el cumplimiento de indicadores, directrices y normativas de los procesos de las Unidades a su cargo.
- Supervisar la adecuada entrega del beneficio de sala cuna y otras prestaciones de la Unidad Educativa, velando por el cumplimiento de los planes educativos y estándares de funcionamiento entregados por SECREDUC.
- Realizar análisis periódicos de problemas de salud laboral que afectan a los funcionarios del Hospital y generar estrategias de intervención y apoyo en conjunto con el Comité de Salud del Trabajador.
- Analizar y gestionar convenios con instituciones y/o empresas orientadas a generar beneficios para los funcionarios del Hospital.
- Liderar y participar activamente del Comité de Buen Trato y Buenas Prácticas Laborales, proponiendo, desarrollando, e implementando actividades de promoción del Buen Trato Laboral y Clima Organizacional en el Hospital.
- Gestionar y coordinar proyectos o programas de Calidad de Vida Laboral, Autocuidado, Promoción de Estilos de Vida Saludable, Seguridad laboral, entre otros, generando reportes e informes de participación e impacto en la comunidad funcionaria.
- Establecer vínculos y canales de comunicación efectivos con equipo directivo, jefaturas y funcionarios en general, así como también con referentes del SSO, Hospitales de RES, e instituciones de la red social del Estado, a fin de dar cumplimiento de objetivos del Departamento.
- Elaborar informes de gestión de las actividades propias del Departamento, consolidando la información entregada por las Unidades de su dependencia.
- Asesorar a Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas en el análisis y abordaje de situaciones relacionadas con la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios, entregando información técnica que aporte para la toma de decisiones en dichas materias.
- Desempeñar otras funciones o tareas encomendadas por su jefatura en el área de su competencia

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 4° 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 tres años, 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 cuatro años, en el sector público o privado.

3.3. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

Formación y Experiencia

: Título profesional de las carreras de Psicología, Servicio Social, Trabajo Social, Sociología, Ingeniería en Administración de Empresas, Ingeniería en Administración mención RR.HH. y/o Administración Pública.

- Deseable experiencia en cargos de Jefatura.

Acreditar una experiencia profesional en Psicología, Servicio Social, Trabajo Social, Sociología, Administración de Empresas, Ingeniería en Administración RR.HH. y/o Administración Pública, según requisitos alternativos del DFL-10 (punto 3.2 de la presente pauta)

- Deseable especialización en Recursos Humanos, Bienestar, Trato Laboral, salud laboral, Clima Organizacional e Inclusión.

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

- Manejo y conocimiento en Salud Laboral, Trato Laboral y Clima Organizacional.
- Conocimientos en Inclusión Laboral.
- Conocimientos en Gestión, Calidad de Procesos y Salud Pública.
- Manejo y conocimiento en Sistema Previsional y de Salud.
- Manejo y conocimiento de modelos de análisis e intervención en Ausentismo Laboral.
- Manejo y conocimientos de Subsistemas de Bienestar para la Gestión de Personas o Recursos Humanos.
- Manejo y conocimiento de la Red de Protección Social del Estado.
- Manejo y conocimiento de Herramientas de Intervención Social.
- Conocimiento de Estatuto Administrativo.
- Manejo y conocimiento de Suite Office.

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 Título Profesional 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 Excluyente:** 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 las 23:59 del 26 de Agosto de 2021**. 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 las tablas que se muestran 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 5 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Experiencia laboral entre 3 y menos de 5 años en el sector público o privado	60		
		Experiencia laboral inferior a 3 años 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 5 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Experiencia laboral entre 4 y menos de 5 años en el sector público o privado	60		
		Experiencia laboral inferior a 4 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	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	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 Currículum 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 26-08-2021	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Curricular	27-08-2021 al 31-08-2021	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluaciones: Prueba de Conocimientos, Evaluación Competencias y Evaluación Psicolaboral	01-09-2021 al 16-09-2021	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Técnica	20 al 24 de Septiembre 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.



Subdirectora de Gestión y
Desarrollo de Personas



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



REPRESENTANTE FENPRUSS
Hospital de San Fernando



OSVALDO SILVA FLORES
DIRECTOR (S)
Hospital San Juan de Dios
de San Fernando