

PAUTA DE EVALUACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO
CARGO PSICOLOGO LABORAL

El presente documento comprende las pautas que regularán el llamado al proceso de selección externo del cargo de Psicólogo Laboral **Encargado de Reclutamiento y Selección de Personal y Desarrollo Organizacional**, del Departamento de Desarrollo de Personas

1. IDENTIFICACION DELCARGO A PROVEER

Nombre del Cargo	Profesional Psicólogo Laboral Encargado de Reclutamiento y Selección de Personal y Desarrollo Organizacional
Establecimiento	Dirección del Servicio de Salud Aconcagua
Ley de Contratación	Ley N°18.834, Grado 12 EUS .
Calidad Jurídica	Contrata, 44 hrs.
Jefatura superior directa	Jefatura del Departamento de Gestión en Red

2. PERFIL DE SELECCIÓN

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. En **ANEXO N° 1** se detalla el Perfil de Selección del Cargo.

3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN

3.1. DIFUSIÓN DEL PROCESO:

Este llamado se difundirá en la página web www.serviciodesaludaconcagua.cl y portal www.empleospublicos.cl., desde el 5 de octubre de 2021.

3.2 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:

Los interesados deberán postular en el portal de empleos públicos **hasta el 12 de octubre de 2021** y remitir los documentos que se señalan a continuación:

La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:

1. Curriculum Vitae.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional o certificado de acreditación de Prestadores de Salud de Superintendencia de Salud. **(OBLIGATORIO)**.
3. Fotocopia simple de cédula de identidad. **(OBLIGATORIO)**.
4. Certificados o Documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**.

- a. Nombre del cargo desempeñado.
- b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
- c. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

5. Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, aprobados y **realizados desde el 2016 a la fecha**, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha, nota de aprobación y número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.
6. Fotocopia de certificado de Diplomados **aprobados con un mínimo de 120 hrs.** pedagógicas y/o Magister aprobados, en las temáticas señaladas en el perfil de selección.
Si el Magíster está estructurado a través de un programa formativo modularizado en diplomados, solo se asignará puntaje al grado de Magister.

4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

4.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- a) Ser ciudadano(a). Acreditar con la copia de cédula de identidad.
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente. Acreditar con Certificado de situación militar al día.
- c) Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley. Acreditar con fotocopia de certificado de título profesional señalado en el Perfil de Selección.
- d) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2 No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a saber:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L Nº9 /LEY Nº 18.834

i) 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 1 año, en el sector público o privado; o,

ii) 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 2 años, en el sector público o privado.

VI.-REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

FORMACIÓN EDUCACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional Psicólogo/a
EXPERIENCIA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia profesional en Reclutamiento y Selección de personal, en el sector público o privado. • Experiencia profesional en los otros ámbitos de trabajo asociados al perfil del cargo, en el sector público o privado. • Experiencia como coordinador, encargado y/o referente técnico de procesos o equipos de trabajo.

CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTITULO	<p>con capacitaciones, Post-título, Diplomados o Magister atinentes al perfil de cargo, realizados posteriormente a la fecha de obtención del título, en áreas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">- Gestión de Redes Integradas en Salud- Gestión y Salud Pública- Ley Nº 16.744- Selección de Personal- Pruebas psicométricas- Gestión por Competencias- Riesgos Psicosociales/ Metodología ISTAS 21- Enfoque de Género- Trato Laboral- Calidad de Vida Laboral- Gestión del Desempeño- Liderazgo y gestión de equipos de trabajo- Normas de Aplicación General de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil. <p>Otras temáticas atinentes al Perfil de Cargo.</p>
--	--

7. COMISIÓN EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los/as postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Aconcagua
- Jefa del Departamento de Desarrollo de Personas, de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.
- Representante de la Asociación de Profesionales de la Salud Aconcagua, FEDEPRUS Dirección de Servicio.

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Difusión del proceso de selección	5 de octubre de 2021
Recepción de los antecedentes	12 de octubre de 2021
Evaluación de admisibilidad	Desde 13 de octubre de 2021
Prueba Técnica	Semana 18 o 25 de octubre 2021
Evaluación psicolaboral	Semana del 25 de octubre o 1 de noviembre de 2021
Entrevista Personal	Semana del 1 o 8 de noviembre de 2021
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Concurso	Semana del 15 de noviembre de 2021

*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los/las postulantes.

9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN:

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los/las postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 3, 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación.

9.2. Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los/las postulantes que se presenten en este proceso.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 3, 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación .

Cada una de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje
	Experiencia profesional en reclutamiento y selección de personal	5
	Experiencia profesional en los otros ámbitos descritos en el perfil de cargo	4
	Experiencia como coordinador, encargado y/o referente técnico de procesos o equipos de trabajo.	3
	Capacitación en pruebas psicométricas en el ámbito laboral	1.5
	Otras actividades de capacitación atingentes al perfil de selección	3.5
	Diplomados atingentes al perfil de selección	3
	Magister atingentes al perfil de selección	
	Total	20
Segunda	PRUEBA TECNICA	15
Tercera	EVALUACION PSICOLABORAL	15
Cuarta	ENTREVISTA PERSONAL	50
	PUNTAJE TOTAL	100

10.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

a. a. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. PUNTAJE MAXIMO 5 PUNTOS.

Tiempo desempeño	Puntaje
Sin experiencia	0
Menos de 1 año	2
De 1 año 1 día a 2 años	3
De 2 años 1 día a 3 años	4
Más de 3 años	5

EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LOS OTROS AMBITOS DEFINIDOS EN EL PERFIL DE CARGO. PUNTAJE MAXIMO 4 PUNTOS.

Tiempo desempeño	Puntaje
Sin experiencia	0
Menos de 1 año	1
De 1 año 1 día a 2 años	2
De 2 años 1 día a 3 años	3
Más de 3 años	4

b. EXPERIENCIA COMO COORDINADOR, ENCARGADO Y/O REFERENTE TÉCNICO DE PROCESOS O EQUIPOS DE TRABAJO. PUNTAJE MAXIMO 3 PUNTOS.

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 1 año	0
De 1 año 1 día a 2 años	1
De 2 años 1 día a 3 años	2
Más de 3 años	3

Para la asignación de puntaje, se debe acreditar la experiencia profesional a través de certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información:

- Nombre del cargo desempeñado.
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

c. CAPACITACIÓN EN PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN EL ÁMBITO LABORAL. PUNTAJE MAXIMO 1.5 PUNTO

Capacitación en pruebas psicométricas	Puntaje
Presenta hasta dos actividades de capacitación	1
Presenta más de dos actividades de capacitación	1.5

d. OTRAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS TEMÁTICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN: PUNTAJE MÁXIMO 3.5. PUNTOS.

Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas desde el 2016 a la fecha atinentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Curso de capacitación	Puntaje
De 20 a 100 hrs pedagógicas	1
de 101 a 200 hrs pedagógicas	2
Más de 200 hrs pedagógicas	3.5

e. DIPLOMADOS o MAGISTER EN LAS TEMÁTICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN. PUNTAJE MÁXIMO 3 PUNTOS.

Se consideran Diplomados aprobados con un mínimo de 120 hrs., pedagógicas. y en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Capacitación	Puntaje
1 Diplomado aprobado	1.5
2 Diplomados aprobados o 1 Magister o más aprobado	3

Si el Magíster está estructurado a través de un programa formativo modularizado en diplomados, solo se asignará puntaje al grado de Magister.

Los Diplomados atinentes que no alcancen las 120 hrs. pedagógicas serán considerados en el rubro de actividades de capacitación.

10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TECNICA. PUNTAJE MAXIMO 15 PUNTOS

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido.

Los postulantes que obtengan los 10 primeros puntajes en el factor de evaluación curricular, pasarán a la etapa de prueba técnica. En caso de empate en el puntaje corte, se aplicarán criterios de desempate en el siguiente orden:

1º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de experiencia en reclutamiento y selección de personal. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo criterio de desempate.

2º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en factor de actividades de capacitación en pruebas psicométricas en el ámbito laboral. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo criterio de desempate.

3º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en factor de experiencia en otros ámbitos del perfil del cargo.

Los postulantes que obtengan 0 puntos no integraran el ranking de puntajes.

Los postulantes que pasen a la etapa de prueba técnica, tendrán que presentar como documentos obligatorios para continuar en el proceso de selección de personal, la Declaración Jurada simple actualizada y el certificado de situación militar al día con fecha vigente para postulantes varones.

Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs. contados desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: aconcagua.seleccion@redsalud.gov.cl

10.3 FACTOR PRUEBA TECNICA PUNTAJE MAXIMO 15 PUNTOS

Los postulantes que hayan presentado su Declaración Jurada Simple y el certificado de situación militar con fecha vigente para los varones, y que estén entre los 10 mejores puntajes, pasarán a la etapa de prueba técnica

Se realizará prueba escrita que evaluará la aplicación de las competencias técnicas definidas en el perfil de cargo. El puntaje mínimo de aprobación será de 7 puntos.

Pasan a la evaluación psicolaboral los 6 postulantes que obtuvieron los mejores puntajes en la prueba técnica y que obtuvieron al menos el puntaje mínimo de aprobación señalado.

En caso de empate en el puntaje de corte, pasarán a la etapa de evaluación psicolaboral, todos los postulantes en ese rango de puntaje.

10.4. FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica en modalidad presencia, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	13- 15 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	9 – 12 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	5 – 8 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	Menos de 5 puntos

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACION NO SATISFACTORIA”, quedarán fuera del proceso de selección.

10.5. ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 50 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora bajo modalidad presencial, la que valorará las competencias de cada postulante para el cargo concursado.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	40 –50 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	30 – 39 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	20 – 29 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-19 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO:

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

12. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

La Comisión del Proceso de Selección propondrá a la Directora del Servicio de Salud Aconcagua la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 11 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad de entrevistar a los/las postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

El Artículo 45 de la Ley 20.422 señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Se informará a Directora de Servicio, si entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el Decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422 /2010.

13. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

La notificación al/la postulante seleccionado(a) se efectuará vía telefónica o por correo electrónico, la cual será realizada por la profesional del Depto. de Desarrollo de Personas. Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

La (s) persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará informe de desempeño para solicitar la prórroga del contrato o término de éste.

En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, éste podrá optar y asumir las nuevas funciones y responsabilidades, conservando su estamento, Planta y Grado que posee como titular.

Si el funcionario seleccionado opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario para cumplir sus nuevas funciones, en la misma planta y grado que posee.

Esto no aplica, en el caso de un funcionario/a titular que postula a proceso de selección de un estamento distinto al suyo, ya que en este caso, debe renunciar a su titularidad para ser contratado bajo las características contractuales definidas en el Perfil de cargo.

14. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

En el caso que el o la profesional que resulte seleccionado, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo, la Directora del Servicio de Salud, podrá asignar el cargo nuevamente vacante a uno de los postulantes que conformaron el listado de postulantes elegible o idóneos propuestos por la comisión evaluadora, o en su defecto llamar a un nuevo proceso de selección.

Lo anterior, también se aplicará para cubrir un cargo vacante similar o análogo. En ambas situaciones la Directora de Servicio podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.