



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

PAUTA PARA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO INTERNO SSVQ

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

Cargo	JEFE/A UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Vacante	1
Personas a cargo	4
Calidad Jurídica	CONTRATA
Horas	44 HORAS SEMANALES.
GRADO	10° EUS
Lugar de desempeño	HOSPITAL BIPROVINCIAL QUILLOTA PETORCA
Dependencia	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión hospitalares y publicación página web SSVQ.	03 de enero de 2023
Recepción de antecedentes.	Desde el 03 al 10 de enero de 2023.
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Desde el 11 al 12 de enero del 2023
Evaluación Psicolaboral	Desde el 13 al 19 de enero del 2023
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección.	Desde el 20 al 24 de enero del 2023
Resolución del proceso.	Desde el 30 de enero del 2023

El presente cronograma del proceso es referencial, puede estar sujeto a modificación.



3. OBJETIVOS

Coordinar, ejecutar y controlar procesos de desarrollo organizacional, verificando la correcta ejecución, asegurándose de que se realicen de acuerdo con la normativa vigente y manteniendo los estándares de calidad del Hospital. Asimismo, debe desarrollar las capacidades del equipo y fomentar el buen clima de trabajo en la Organización.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Supervisar y coordinar el proceso de Reclutamiento y Selección, verificando que se cumpla con cronograma determinado y resolviendo problemáticas que se pudieran presentar durante el desarrollo del mismo, asegurando la eficiencia y calidad del proceso.
- Actualiza y revisa procedimientos y todo acto administrativo que sea vinculante a su área, asegurándose que estos cumplan con la normativa vigente y con las políticas internas definidas.
- Identifica y propone mejoras a los procedimientos del área, informando a jefatura directa sobre propuestas de ajuste.
- Elaborar y/o actualizar perfiles de cargo en base a los objetivos estratégicos del Hospital.
- Elaborar, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar planes y políticas de mejoramiento del clima organizacional.
- Desarrollar e implementar proyectos y estrategias de Cambio Organizacional.
- Detectar requerimientos de Desarrollo Organizacional al interior del Hospital, a fin de alinear a la organización y sus funcionarios en la consecución de sus objetivos estratégicos, de acuerdo a la cultura organizacional deseada.
- Realizar estudios de Desarrollo Organizacional que permita diagnosticar variables asociadas a los procesos detectados y elaborar propuestas de intervención organizacional.
- Liderar programas, proyectos e intervenciones que permitan mejorar los ambientes laborales y los resultados de la organización.
- Dirigir, ejecutar y controlar el proceso y todas las etapas del programa de Inducción.
- Colaborar en la planificación y desarrollo de programas de formación y adiestramiento dentro de la organización.
- Coordinar con referentes SSVQ, programas, proyectos o lineamientos.
- Participar activamente en comisiones relacionadas a la Psicología Laboral, como lo son las Buenas prácticas Laborales, ISTAS 21, etc.
- Entregar asesoría técnica, analizando antecedentes específicos y orientado al Director, Subdirecciones, Unidades y Servicios clínicos del Hospital, acerca de los diferentes escenarios asociados a la inquietud presentada.
- Otras labores que se le encomienden a través de instancias superiores.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE 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.
- 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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Por otro lado, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en los presentes cargos, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario

5.2 Requisitos Específicos

Los Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N ° 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud que fija la Planta de Personal del SSVQ.

Alternativamente

- 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 tres años, en el sector público o privado.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

- a) Título profesional de Psicólogo(a)
- b) Exigible contar con 3 años (mínimo) de experiencia en áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, Desarrollo Organizacional, Calidad de Vida y Reclutamiento y Selección, acreditada.

5.4 Aspectos deseables para el desempeño del cargo:

- a) Magister en Gestión y Desarrollo de Personas.
- b) Diplomado de Desarrollo y cambio organizacional.
- c) Diplomado en Calidad de Vida Laboral
- d) Curso en evaluaciones Psicolaborales (Test de zulliger, luscher, entrevista por competencias, etc).
- e) Curso Estatuto Administrativo.
- f) Curso Inducción general a la Administración del Estado.
- g) Curso de Liderazgo y Gestión del Cambio.
- h) Curso Planificación Estratégica
- i) Conocimiento en Clima Laboral (ya sea diagnóstico, talleres, etc).
- j) Conocimiento en Reclutamiento y Selección.
- k) Conocimiento básico Excel.
- l) Conocimiento normativa Recursos Humanos Sector público salud.

5.5 Competencias transversales del Funcionario Público:

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

PROBIDAD: ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.

ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: es capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

COMUNICACIÓN EFECTIVA: ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.

ORIENTACIÓN AL USUARIO: ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

CONFIANZA EN SI MISMO: ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.

TRABAJO EN EQUIPO: ser capaz de 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

ADAPTACIÓN AL CAMBIO: ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de la ciudadanía.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional.

5.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo:

COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE: Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación.

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.

LIDERAZGO: ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.

DESTREZA SOCIAL: Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.

PRO ACTIVIDAD: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticas o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.

TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS: ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.

TOMA DECISIONES: ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

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 más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl.

6.2. Antecedentes solicitados para postular:

Los interesados deberán presentar con los siguientes antecedentes:

1. Currículum Vitae Ciego (formato establecido en bases).
2. Copia certificado de título o Certificado Superintendencia de Salud (Profesional Psicólogo/a).
3. Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
4. Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación y formación de postgrado pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años de acuerdo con lo descrito en el punto 5.4 de esta Pauta.
5. Referencias laborales que acrediten experiencia con nombre, cargo y teléfono de contacto de la persona.
6. Certificados que acrediten experiencia profesional en área de Desarrollo Organizacional de, a lo menos, 3 años.
7. Documento que acredite experiencia como Jefe(a)/Encargado/a o subrogante según corresponda (resolución, certificado, constancia, etc.).

6.3 De la entrega de antecedentes:

Los antecedentes deberán ser enviados en sobre cerrado, indicando el cargo al cual postula o a través de correo electrónico reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl (por esta vía la información deberá ser enviada en formato pdf. y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual postula). Se considerarán dentro del proceso de selección solo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas y con todos los documentos adjuntos. Mayores antecedentes en www.ssvq.cl.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados.



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que 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. Quedando fuera del proceso de no adjuntar los antecedentes requeridos.

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 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:

- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas Hospital Biprovincial, cuenta con voz y voto.
- Jefe Subdepartamento Desarrollo Organizacional SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENPRUSS Hospital Biprovincial, cuenta con voz.
- Representante Gremial ASENF Hospital Biprovincial, cuenta con voz y voto.
- Coordinador del proceso de DSSVQ.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. 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 presidente de la Comisión.



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

- b.-** La Comisión será presidida por el Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas del establecimiento. En ausencia del presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
- c.-** Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d.-** Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.
- e.-** La primera reunión será para constituirse como comisión 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 las presentes bases de postulación.

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 puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de tres 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.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1 (Experiencia Laboral): Experiencia profesional ligada al área de Desarrollo Organizacional, Calidad de Vida, Reclutamiento y Selección	Posee experiencia profesional en áreas, mayor a 6 años.	10	10	12	35%
		Posee experiencia profesional en áreas, entre 5 años y 5 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional en áreas, entre 4 años y 4 años 11 meses.	5			
		Posee experiencia profesional en áreas, entre 3 años y 3 años 11 meses.	3			
		Posee experiencia profesional en áreas, menor a 3 años.	1			
	Factor 2 (Experiencia en el cargo): Experiencia profesional liderando equipos en áreas de Desarrollo Organizacional, Calidad de Vida, Reclutamiento y Selección (Jefatura/Encargado).	Posee experiencia profesional liderando equipos de 3 años o más.	5	5		
		Posee experiencia profesional liderando Equipos, entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia profesional liderando Equipos, entre 1 año y 1 año 11 meses.	3			
		Posee experiencia profesional liderando equipos, entre a 6 meses y 11 meses.	2			
		Posee experiencia profesional liderando equipos de DO menor a 5 meses.	1			
	Factor 3: Capacitación relacionada al cargo	Posee 200 horas o más de capacitación Certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	5	5		
		Posee 150 y 199 horas pedagógicas o más de Capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			
		Posee entre 81 y 149 horas pedagógicas de Capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	3			
		Posee menos de 80 horas pedagógicas de Capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	1			
		No posee horas pedagógicas de capacitación Certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de	0			



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

		esta Pauta.				
ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABOR AL AL CARGO	Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	25%
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para	5			



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: ENTREVISTA FINAL PARA EL CARGO	Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	40%
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		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			
TOTAL				40		100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					24	

La comisión 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 Unidad de Capacitación, Selección y Formación del Hospital Biprovincial, quien enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, la información, señalando si continúa o no en el proceso.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

9.2 Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (35%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: (Experiencia Laboral): Experiencia profesional ligada al área de Desarrollo Organizacional	Posee experiencia profesional en áreas, mayor a 6 años.	10
	Posee experiencia profesional en áreas, entre 5 años y 5 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional en áreas, entre 4 años y 4 años 11 meses.	5
	Posee experiencia profesional en áreas, entre 3 años y 3 años 11 meses.	3
	Posee experiencia profesional en áreas, menor a 3 años.	1

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: (Experiencia en el cargo): Experiencia profesional liderando equipos en áreas de Desarrollo Organizacional (Jefatura/Encargado).	Posee experiencia profesional liderando equipos de DO de 3 años o más.	5
	Posee experiencia profesional liderando equipos de DO entre 2 años y 2 años 11 meses.	4
	Posee experiencia profesional liderando equipos de DO entre 1 año y 1 año 11 meses.	3
	Posee experiencia profesional liderando equipos de DO mayor a 6 meses y 11 meses.	2
	Posee experiencia profesional liderando equipos de DO menor a 6 meses.	1



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

Factor 3:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 3: Capacitación relacionada al cargo	Posee 200 horas o más de capacitación Certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	5
	Posee 150 y 199 horas pedagógicas o más de Capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	Posee entre 81 y 149 horas pedagógicas de Capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	3
	Posee menos de 80 horas pedagógicas de Capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	1
	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 pertinentes con el cargo 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 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (25%)

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
FACTOR 4: Evaluación Psicolaboral	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	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.

**Esta etapa podría llegar a considerar una prueba técnica escrita, la cual de ser reprobada (en base a la nota mínima exigida) el postulante queda automáticamente fuera del proceso.*



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: ENTREVISTA FINAL PARA EL CARGO (40%)

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.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 5: Apreciación global	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7
	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



10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité de selección 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, ésta procederá a enviar al Director/a del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El directora/a, podrá decidir por algunos(as) de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.

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.