

**PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO
DE PSICÓLOGO/A UNIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por el Hospital San Juan de Dios de Los Andes para desempeñar funciones de **Psicólogo/a Unidad de Desarrollo Organizacional**

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	:	01.-
Cargo	:	Psicólogo/a Unidad de Desarrollo Organizacional
Estamento	:	Profesional
Calidad jurídica	:	Contrata, renovable con función del cumplimiento objetivos, con periodo de prueba previo de cuatro meses.
Grado	:	13°
Tipo de Jornada	:	44 horas semanales
Dependencia Directa	:	Jefe Departamento de Desarrollo Organizacional
Lugar de Desempeño	:	HOSLA
Inicio probable de contrato	:	Nov – Dic 2024

2. PERFIL DE SELECCIÓN.

El Perfil de Cargo 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. Se adjunta a la presente Pauta de Evaluación el correspondiente Perfil de Cargo de **Psicólogo/a Unidad de Desarrollo Organizacional**

3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

3.1. Difusión del Proceso:

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del Proceso de Selección, se encontrarán disponible en el sitio web www.hospitaldelosandes.cl, www.serviciodesaludaconcagua.cl y en correo institucional del Hospital San Juan de Dios de Los Andes, desde el **23 al 30 de septiembre del 2024**.

3.2.- Postulación del Proceso:

Los/as interesados/as podrán postular a través de portal <http://www.empleospublicos.cl>

*Frente a motivos que dificulten su participación y consultas acerca del proceso de selección, pueden escribir al correo electrónico lister.mendez@redsalud.gob.cl, indicando en el *Asunto* al cargo que se refieren.

3.3.- Documentos Requeridos para Postular.

Para postular al presente proceso de selección, la o el interesada/o deberá presentar al momento de la postulación los siguientes antecedentes:

- a) CV formato libre o Formulario de Postulación (Anexo 1), descargar documento en la página institucional www.hospitaldelosandes.cl
- b) Copia de Certificado que acredite Nivel Educativo requerido por Ley.
- c) Copia Cédula de Identidad.
- d) Declaración Jurada Art. 12 Estatuto Administrativo (Anexo 2), Firmada. Descargar documento en la página institucional www.hospitaldelosandes.cl
- e) Copia de Certificados o Documentos que acrediten Experiencia Profesional (Anexo 3). El documento debe indicar; Nombre del Cargo, funciones, fechas que señale tiempo desempeñado en el cargo (día, mes y año), firma y timbre de Jefatura. Descargar documento en la página institucional www.hospitaldelosandes.cl
- f) Copia de Certificados que acrediten capacitación, Post-títulos y/o postgrados, que conste claramente entidad que impartió la capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, nota o aprobación, timbre o sello. También puede adjuntar certificado histórico de capacitaciones firmada por Encargado de Capacitación o Subrogancia. (Solo se considerarán los cursos y/o actividades de capacitación que cuenten con 20 horas pedagógicas mínimo. Solo se considerarán actividades de capacitación, Diplomados y/o Magíster cursadas y aprobadas para asignar el puntaje respectivo. Se aceptarán solo cursos realizados durante los últimos 5 años).
- g) Toda la documentación solicitada debe ser legible.

(*) Respecto a los documentos requeridos para postular, se aceptarán en otros formatos, solo si estos incluyen las menciones exigidas por este Establecimiento.

4.- REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

4.1. Cumplir con los Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 y 13 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- 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 e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley Nº 18.575 que se señalan a continuación:

- Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Hospital San Juan de Dios de Los Andes o el Servicio de Salud Aconcagua.
- Tener litigios pendientes con el Hospital San Juan de Dios de Los Andes o el Servicio de Salud Aconcagua, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

- Tener calidad de cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Establecimiento.
- Encontrarse condenado por crimen o simple delito.

Para acreditar requisitos de ingreso a la Administración Pública y cumplimiento de los Art. 54 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se debe **presentar DECLARACIÓN JURADA SIMPLE FIRMADA (ANEXO N° 2)**, publicada en la página web del Hospital de Los Andes.

5.- REQUISITOS OBLIGATORIOS DFL PLANTA N° 9/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA.

- 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 este 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.
- 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 este 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.

6.- REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
FORMACIÓN EDUCACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Título Profesional de Psicólogo/a.
EXPERIENCIA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de 24 meses en el Área de Gestión y Desarrollo de Personas – Recursos Humanos, en el ámbito público o privado. • Experiencia de 12 meses, específicamente en el Área de Reclutamiento y Selección. • Experiencia de 12 meses en la Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales (ISTAS 21 y/o CEAL – SM)
CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTÍTULO	Cursos y/o Diplomados: <ul style="list-style-type: none"> • Cursos de Reclutamiento y Selección • Curso Lüscher • Curso Zulliger • Curso Selección por Competencias • Curso Relaciones Interpersonales • Curso Riesgos Psicosociales. • Diplomados de Desarrollo Organizacional • Diplomado Riesgos Psicosociales.

7.- COMISIÓN EVALUADORA.

La Comisión Evaluadora verificará si los o las 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 postulantes aceptados y rechazados, y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso. Además, corresponde a la Comisión Evaluadora aplicar las técnicas de selección señaladas en los presentes criterios de evaluación, a excepción de la Etapa de Evaluación Psicolaboral, que será aplicada por Psicólogo Laboral del Establecimiento.

La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas o Subrogancia.
- Jefe Depto. De Desarrollo Organizacional
- Asociación Gremial Fedepus.
- Psicólogo Organizacional.

8.-CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN.

8.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso, a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos del Proceso de Selección. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes aclarar determinados documentos que fueron presentados en primera instancia.

8.2. Las y los 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 postulantes que se presenten en este Procesos de Selección.

8.3. Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en los antecedentes de postulación, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

8.4. La recepción de antecedentes, es desde el **23 al 30 de septiembre del 2024**. Los demás plazos son estimados y podrán sufrir modificaciones por causas imprevistas.

9.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO.

Etapas	Fecha
Difusión del Proceso de Selección	23 septiembre 2024
Recepción de Postulaciones	23 al 30 de septiembre 2024
Etapas de Evaluación Curricular (*)	Semana del 7 de octubre 2024
Etapas de Prueba Técnica(*)	Semana del 14 de octubre 2024
Etapas de Evaluación Psicolaboral (*)	Semana del 21 de octubre 2024
Etapas de Entrevista con la Comisión (*)	Semana del 28 de octubre 2024
Notificación a postulante seleccionado/a (*)	Semana 4 de noviembre 2024
Inicio probable de funciones	Nov – Dic 2024

(*) Las fechas establecidas en el presente cronograma son estimadas y podrán estar sujetas a modificación.

10.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

***ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.**

El proceso de selección será evaluado en base a las siguientes etapas y factores que serán aplicadas en forma consecutiva o sucesiva:

Etapa	Factor	Ponderación
1°	Evaluación Curricular	30
2°	Prueba Técnica	20
3°	Evaluación Psicolaboral	20
4°	Entrevista	30

10.1.- ETAPA DE EVALUACION CURRICULAR (Puntaje Máximo: 30 puntos)

Este factor se evaluará en base a los siguientes Subfactores:

Subfactor de Experiencia Laboral (18 puntos totales):

Experiencia de 24 meses en el Área de Gestión y Desarrollo de Personas – Recursos Humanos, en el ámbito público o privado.	Puntos
Desde 0 a 23 meses 29 días	0
Desde 24 meses a 35 meses y 29 días	2
Desde 36 meses a 47 meses y 29 días	4
Desde 48 meses y más	6

Experiencia de 12 meses, específicamente en el Área de Reclutamiento y Selección.	Puntos
Desde 0 a 11 meses 29 días	0
Desde 12 meses a 23 meses 29 días	2
Desde 24 meses a 35 meses 29 días	4
Desde 36 meses y más	6

Experiencia de 12 meses en la Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales (ISTAS 21 y/o CEAL – SM)	Puntos
Desde 0 a 11 meses 29 días	0
Desde 12 meses a 23 meses 29 días	2
Desde 24 meses a 35 meses 29 días	4
Desde 36 meses y más	6

Subfactor de Capacitación (12 puntos totales):

Capacitación y formación de postítulo:	Puntaje
De 1 a 2 cursos	2 pts
De 3 a 4 cursos	4 pts
De 5 o 6 cursos	6 pts
Diplomados	3 pts c/u

(*) Los puntajes de los Subfactores no son acumulativos.

(**) Solo se considerarán los cursos y/o actividades de capacitación certificadas conforme al punto 3.3 letra e), de la presente pauta de evaluación.

(*****) Si acredita Magister atingente se le asignará la totalidad del puntaje de subfactor de Capacitación

DE LA ETAPA ANÁLISIS CURRICULAR, SOLO PASARÁN A ETAPA DE PRUEBA TÉCNICA LOS 10 MEJORES PUNTAJES

(En caso de empate, se decidirá por quien tenga el mayor tiempo de experiencia laboral)

10.2.- ETAPA PRUEBA TÉCNICA (Puntaje Máximo: 20 puntos)

Se realizará una evaluación con elección múltiple, verdadero y falso, y desarrollo. La evaluación será presencial y se llevará a cabo en el Auditorio de nuestro Establecimiento. Se evaluará con notas de 1 a 7, y el 4 será la nota mínima de aprobación.

DE LA ETAPA DE PRUEBA TÉCNICA, SOLO PASARÁN LOS 4 MEJORES PUNTAJES APROBADOS A LA ETAPA DE EVALUACIÓN PSICOLABORAL

10.3.- ETAPA DE EVALUACIÓN PSICOLABORAL (Puntaje Máximo: 20 puntos)

Los postulantes deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar sus competencias.

El puntaje será otorgado según el resultado del informe conforme a los siguientes parámetros:

- Informe Recomendable : 11 a 20 puntos.
- Informe Recomendable con observaciones : 1 a 10 puntos.

Si producto de la Evaluación Psicolaboral el informe resulta *No Recomendable*, el o la postulante queda excluido del proceso.

*Si producto de la Evaluación Psicolaboral el informe resulta *No Recomendable*, el/la postulante queda excluido del proceso.

*Una vez confirmada la participación del postulante en el horario designado para la Etapa, se esperará un máximo de 5 minutos su presencia; así, de no llegar en ese tiempo, se entenderá que el/la postulante se excluye del proceso.

10.4.- ETAPA DE ENTREVISTA (Puntaje Máximo: 30 puntos)

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora que valorará las competencias del postulante en relación al Perfil del Cargo.

ESCALA DE VALORACIÓN CUALITATIVA	RANGO DE PUNTAJE
Totalmente satisfactorio de la entrevista de Valoración	De 21 a 30 puntos
Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del cargo	De 11 a 20 puntos
No satisfactoria en relación al Perfil del cargo	De 0 a 10 puntos

***Cada Nivel de Valoración cualitativa, tiene asimilado un rango de puntajes, de tal forma que a cada postulante se le asignará uno de los puntajes definidos en el respectivo rango. ***

11.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO.

Para ser considerado(a) postulante idóneo el (la) candidato(a) deberá reunir un puntaje total igual o superior a 65 de un total de 100.

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión podrá declarar el proceso desierto.

12.- PROPUESTA DE LA COMISION EVALUADORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La Comisión Evaluadora propondrá al Director del Establecimiento la nómina del (los) postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente pauta de evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión o rechazarlo teniendo en consideración los resultados del Proceso de Selección.

Para estos efectos, el Director del Establecimiento podrá resolver entrevistar a los postulantes considerados idóneos por la comisión evaluadora, lo que será informado con la debida antelación.

“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.

Todas las notificaciones del proceso se realizarán vía correo electrónico a las casillas indicadas por los postulantes en el Formulario de Postulación.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

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