

**PAUTA DE EVALUACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO**  
**CARGO PROFESIONAL CON ASIGNACIÓN DE FUNCIONES DE**  
**JEFATURA DEPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE**  
**PERSONAS DEL HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO**

El presente documento comprende la pauta que regulara el llamado al Proceso de Selección para proveer el Cargo de: **Profesional con asignación de funciones Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.**

### **1. IDENTIFICACION DELCARGO A PROVEER**

<b>Vacantes</b>	1
<b>Cargo</b>	Profesional con asignación de funciones Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
<b>Estamento</b>	Profesional Ley 18.834.-
<b>Remuneración</b>	\$1.832.242.- (Total Haberes)
<b>Grado/ Calidad jurídica</b>	10º- Contrata. (renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses)
<b>Tipo de Jornada</b>	44 hrs. Jornada Diurna.
<b>Dependencia Directa</b>	Director/a Hospital San Antonio de Putaendo
<b>Lugar de Desempeño</b>	Hospital San Antonio de Putaendo.

### **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](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) y portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), desde el 25 de noviembre del 2022.

#### **3.2 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:**

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

**La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:**

1. Curriculum Vitae actualizado.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional. **(OBLIGATORIO)**.
3. Fotocopia simple de cédula de identidad o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia. **(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. Para asignar puntaje a la experiencia en cargos directivos, el certificado debe señalar que se tuvo personal a cargo.
- c. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
- d. 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, **realizados desde el 2018 a la fecha**, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha/o 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.

#### **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 Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- a) Ser ciudadano(a). Acreditar con la copia de cédula de identidad o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia.
- 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.

Formato de DECLARACIÓN JURADA SIMPLE, está publicada en la página web del Servicio de Salud Aconcagua o presentar el documento que se encuentra en el apartado de “anexos” del portal Web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

## V. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L N°9 /LEY N° 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 3 años, 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 4 años, en el sector público o privado.

VI.-REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
<b>FORMACION EDUCACIONAL</b>	Título profesional de 8 o más semestres del ámbito de las ciencias sociales, área humanista, de administración e ingeniería.
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	Experiencia profesional en Gestión y Desarrollo de Personas en el sector Público o Privado.  Experiencia profesional en Gestión y Desarrollo de Persona en el sector público en Salud.  Experiencia profesional en gestión y desarrollo de personas como directivo, jefatura, encargado/a y/o subrogancia efectiva con personal a cargo, sector público o privado.
<b>CAPACITACION Y FORMACIÓN</b>	<b>Actividades de capacitación tales como:</b>  Gestión de RR.HH, satisfacción y/o Trato usuario, gestión por competencias, liderazgo, acreditación en calidad, marco normativo afín al área, control de gestión, modernización del estado, gestión del cambio, etc.  <b>Diplomados o Postitulos y/o Magister en las siguientes temáticas:</b>  Gestión de personas, Gestión de RR.HH., Gestión pública, Gestión en Salud, Desarrollo Organizacional, Liderazgo, entre otras

## 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:

- Subdirector Administrativo Hospital San Antonio de Putaendo.
- Representante de la Asociación de Profesionales de la Salud Aconcagua, FEDEPRUS.
- Jefa de Unidad de Ciclo de Vida Laboral Direccion de Servicio.
- Psicologa Laboral Direccion de Servicio.

## 8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Difusión del Proceso de Selección	Del 25 de noviembre al 05 de diciembre del 2022.
Recepción de Antecedentes Curriculares	Del 25 de noviembre al 05 de diciembre del 2022.
Evaluación Curricular por la Comisión	Semana del 05 de diciembre del 2022
Prueba Técnica de conocimientos	Semana del 12 de diciembre del 2022
Evaluación Psicolaboral	Semana del 19 de diciembre del 2022
Entrevista con la Comisión	Semana del 26 de diciembre del 2022
Notificación a postulante (s) seleccionado (s)	Dentro mes enero 2023
Inicio probable de funciones	Dentro mes enero 2023

\*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, 5 y 6 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, 5 y 6 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
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional en gestión y desarrollo de personas en sector público y/o privado	4
	Experiencia profesional gestión y desarrollo de personas en el sector público en salud	5
	Experiencia profesional en gestión directiva,	5

<b>Primera Etapa</b>	jefatura, encargado/a y/o subrogancia efectiva con personal a cargo, sector público o privado	
	Actividades de capacitación en las siguientes temáticas: Gestión de recursos humanos, satisfacción y/o trato usuario, gestión por competencias, liderazgo, acreditación en calidad, marco normativo afín al área, control de gestión, modernización del estado, gestión del cambio, entre otras.	2
	diplomados y/o magister en las siguientes temáticas: gestión de personas, gestión de RR.HH., gestión pública, desarrollo organizacional, liderazgo, entre otras	4
	<b>Total</b>	<b>20</b>
<b>Segunda etapa</b>	Evaluación de Conocimientos	<b>15</b>
<b>Tercera Etapa</b>	Evaluación Psicolaboral	<b>15</b>
<b>Cuarta Etapa</b>	Entrevista Personal	<b>50</b>
	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100</b>

### 11.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

#### 11.1.1 EXPERIENCIA PROFESIONAL EN GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS EN SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO. PUNTAJE MÁXIMO 4 PUNTOS.

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

#### 11.1.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS EN EL SECTOR PÚBLICO EN SALUD. PUNTAJE MÁXIMO 5 PUNTOS.

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 3 años	0
De 3 años 1 día a 4 años	3

De 4 años 1 día a 5 años	4
Más de 5 años	5

**11.1.3 EXPERIENCIA PROFESIONAL EN GESTIÓN DIRECTIVA, JEFATURA, ENCARGADO/A Y/O SUBROGANCA EFECTIVA CON PERSONAL A CARGO, SECTOR PÚBLICO O PRIVADO. PUNTAJE MÁXIMO 5 PUNTOS.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 3 años	0
De 3 años 1 día a 5 años	3
De 5 años 1 día a 7 años	4
Más de 7 años	5

**11.1.4 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS SIGUIENTES TEMÁTICAS: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SATISFACCIÓN Y/O TRATO USUARIO, GESTIÓN POR COMPETENCIAS, LIDERAZGO, ACREDITACIÓN EN CALIDAD, MARCO NORMATIVO AFÍN AL ÁREA, CONTROL DE GESTIÓN, MODERNIZACIÓN DEL ESTADO, GESTIÓN DEL CAMBIO, ENTRE OTRAS. PUNTAJE MÁXIMO 2 PUNTOS.** Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas desde el 2018 a la fecha atingentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Curso de capacitación	Puntaje
Menos de 3 cursos	0
De 3 a 6 cursos	1
Más de 6 cursos	2

**11.1.5 DIPLOMADOS O POSTITULO Y MAGISTER EN LAS SIGUIENTES TEMÁTICAS: GESTIÓN DE PERSONAS, GESTION DE RR.HH, GESTION PÚBLICA, GESTION EN SALUD, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, LIDERAZGO, ENTRE OTRAS. PUNTAJE MÁXIMO 4 PUNTOS.** Se consideran **Diplomados o Postitulos aprobados** con un **mínimo de 120 hrs.** pedagógicas. Y en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Capacitación	Puntaje
No presenta diplomado, Postitulo o magister	0
1 diplomado o postitulo aprobado	2
Más de 2 diplomados o Postitulo aprobados	3
1 Magister aprobado	4

Los/las postulantes que cumplan con los requisitos de admisibilidad, se les aplicará los factores de evaluación descritos en el punto 10.1.

### 11.1.6 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA SIGUIENTE

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

**Se realizará el corte en los 15 primeros puntajes.** En caso de empate, se aplicarán criterios de desempate en el siguiente orden:

- 1º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de **experiencia profesional en cargos directivos/Jefatura, encargada/o y/o subrogancia efectiva.** En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo factor de desempate.
- 2º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en la **experiencia en Gestión de Personas en el sector público de salud**
- 3º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en la **experiencia en Gestión de Personas en el sector Público y/o Privado.** En caso de mantenerse el empate se aplicará el tercer criterio de desempate.
- 4º Pasan todos los postulantes que están en el mismo rango de puntaje.

Los postulantes que pasen a la etapa de Evaluación Psicolaboral, tendrán que presentar como documentos obligatorios para continuar en el proceso de selección de personal, los siguientes:

- Declaración Jurada simple actualizada
- Certificado de situación militar al día 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: [hsap.seleccion@redsalud.gov.cl](mailto:hsap.seleccion@redsalud.gov.cl)

### 11.2. FACTOR EVALUACION DE CONOCIMIENTOS/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Los/las postulantes tendrán que rendir una prueba de conocimiento técnico específico al área acorde a lo indicado en perfil de cargo.

EVALUACION DE CONOCIMIENTOS TECNICOS	Puntaje Subfactor	Puntaje máximo de la etapa	Puntaje mínimo (aprueba la etapa)
<b>Adecuación alta.</b> Evaluación obtenida entre 6.1 a 7.0 (escala de 1.0 a 7.0)	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>10</b>
<b>Adecuación media.</b> Evaluación obtenida entre 5.0 a 6.0 (escala de 1.0 a 7.0)	<b>10</b>		
<b>Adecuación baja.</b> Evaluación obtenida entre 1.0 a 4.9 (escala de 1.0 a 7.0)	<b>5</b>		

Passaran a la siguiente etapa las personas que tenga la adecuación alta y/o media en esta evaluación. Se



consideraran las siguientes temáticas:

- DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo Ley 18.834
- Ley N° 20.880 Sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.
- Ley N°19.664 establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los servicios de salud
- Ley de Presupuesto y glosas del subtítulo 21.
- ley 16744 establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Directrices en materias de maltrato, acoso, laboral y sexual.
- Directrices del Servicio Civil en materias de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Manual del Método del Cuestionario SUSES/ISTAS 21
- Reglamento de calificaciones para el sector Público en Salud.

### 11.2 FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

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

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente recomendable en relación al perfil del cargo.	12-15
Valoración recomendable en relación al perfil del cargo.	7-11
Valoración medianamente recomendable en relación al perfil del cargo.	3-6
Valoración no recomendable en relación al perfil del cargo	0 - 2

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

Una vez asignados los puntajes de la evaluación psicolaboral, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje obtenido en todas las etapas anteriores.

**Se realizará el corte en los 5 primeros puntajes.**

### 11.3 ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 50 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, 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 Hospital San Antonio de Putaendo la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 12 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de 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 Hospital San Antonio de Putaendo, 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. CONSIDERACIONES DEL REGISTRO NACIONAL DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS**

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 alguno de los cargos publicados, en el Portal de Empleos Públicos, se procederá a consultar si la persona seleccionada 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.

#### **15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS**

En el caso que él o la profesional que resulte seleccionado, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo, la Directora del establecimiento, 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 del establecimiento podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.