

LMV/CPV

MEMORÁNDUM N° : 873  
ANT. : ORD. N° 0211 fechado el  
29.01.2020 R.EX 1285  
fecha el 15.04.2020  
MAT. : Proceso de Reclutamiento y  
Selección, para el Hospital de  
Santa Cruz.  
RANCAGUA, 01 OCT 2020

**PAUTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE TECNICO  
SOCIAL SALUD MENTAL, PARA EL HOSPITAL DE SANTA CRUZ**

**1. PRESENTACIÓN**

El Servicio de Salud O'Higgins, convoca a participar del llamado a proceso de Reclutamiento y Selección, para proveer el cargo **Técnico Social Salud Mental, para el Hospital de Santa Cruz**, conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004 (Publicado en el Diario Oficial el 16.03.05), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 – Estatuto Administrativo y de acuerdo a las políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins, respecto a los procesos de selección.

**2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

**Cargo a postular** : Técnico Social.  
**N° de Vacantes** : 1  
**Estamento** : Técnico.  
**Grado** : 22° EUS. (Sueldo Bruto \$433.973)  
**Lugar de Desempeño** : Hospital de Santa Cruz.  
**Calidad Jurídica** : Contrata.  
**Jornada de Trabajo** : 44 horas.  
**Dependencia Jerárquica del cargo** : Jefe Servicio Salud Mental y Psiquiatría.

**2.1. OBJETIVO**

Contribuir al tratamiento biopsicosocial de los usuarios en colaboración con el equipo clínico, según las normativas ministeriales vigentes y lineamientos del Servicio de Salud O'Higgins, para entregar una atención oportuna y de calidad a los usuarios de la Unidad.

## 2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- ✓ Apoyar intervención en crisis en el centro o en otro lugar de la comunidad, cuyo objetivo es estabilizar y contener emocionalmente a la persona en crisis durante su periodo de inestabilidad, previniendo riesgos para sí mismo y para otros.
- ✓ Otorgar apoyo emocional, educación para el autocuidado, desarrollo de habilidades y capacidades, refuerzo de adhesión al tratamiento, refuerzo de las capacidades de la familia para cuidar de la persona, apoyo para la rehabilitación psicosocial e inclusión social, identificando y potenciando los recursos familiares.
- ✓ Apoyar actividades que se realiza en el ámbito laboral, educacional y comunitario por integrantes del equipo (atención cerrada o abierta), a personas en tratamiento por una enfermedad mental, sus familias y/o red de apoyo, con el propósito de: conocer, obtener, evaluar, verificar y ampliar información valiosa, identificando factores de riesgo y factores protectores orientados a la recuperación de la persona o para efectuar intervenciones terapéuticas en el contexto natural en que las personas se desenvuelven, de acuerdo a PCI.
- ✓ Participar en visita domiciliaria integral en el lugar donde reside la persona, cuyo objetivo es conocer y evaluar la estructura, dinámica familiar, condiciones socio habitacionales e identificar factores de riesgo, desencadenantes y factores protectores, realizar intervenciones terapéuticas de acuerdo a PCI o realizar seguimiento posterior al alta.
- ✓ Colaborar en actividades realizadas en la comunidad por integrantes del equipo de salud con el propósito de coordinarse con los distintos actores sociales de la comunidad, para identificar y abordar factores de riesgos.
- ✓ Apoyar actividades de promoción, prevención en salud mental, para favorecer la inclusión social y comunitaria de las personas con enfermedad mental, identificar recursos comunitarios, disminuir estigma y favorecer la participación social en los ámbitos de interés de la persona, haciendo participe a la comunidad del proceso de recuperación de la persona y a mantener o evitar la pérdida de habilidades cognitivas, sociales, académicas y profesionales.
- ✓ Apoyar actividades realizadas por integrantes del equipo de salud mental con organizaciones de usuarios y familiares de servicios de atención en salud mental con el propósito de intercambiar información en temáticas de salud mental, de acuerdo a sus necesidades y solicitudes.
- ✓ Colaborar en iniciativas para apoyar la organización, potenciar procesos de inclusión social y orientar la gestión de proyectos específicos en salud mental.
- ✓ Colaborar en actividades de colaboración y trabajo con grupos de autoayuda vinculados o no al establecimiento, tanto en la formación como en la mantención de estos, de acuerdo a lo establecido en un plan de trabajo colaborativo definido.
- ✓ Colaborar permanentemente con el equipo de especialidad en salud mental y el equipo de salud general del nivel primario, que tiene como propósito potenciar la capacidad resolutive del nivel primario, mejorar la referencia y contrarreferencia de personas entre ambos niveles de atención, garantizar la continuidad de cuidados de la población usuaria con problemas de salud mental o enfermedades mentales, de acuerdo a orientaciones técnicas y normativa vigente.
- ✓ Asumir otras tareas o funciones que le encomiende su jefatura directa.

## 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 usuarios, de un modo efectivo, cordial y empático.

## **b) Competencias Específicas**

### **Capacidad de seguir instrucciones**

Es la preocupación continua por controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en la claridad de las responsabilidades y funciones asignadas.

### **Orientación al orden**

Realizar las tareas manifestando interés por todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; mostrar interés por todos los aspectos del puesto; verificar con precisión los procesos y las tareas; mantenerse alerta durante un período de tiempo.

### **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 empleo 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 que sea la denominación con que las designen la Constitución y las Leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o 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 4º de este Título, en su caso.

### 3.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

- Formación** : Título de Técnico Social de nivel superior otorgado por un Establecimiento de Educación del Estado reconocido por éste.

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente Pauta.

### 3.3. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS

- ✓ Conocimientos del Modelo de Salud Familiar
- ✓ Conocimiento del Modelo de Salud Mental y Psiquiatría Comunitaria.
- ✓ Conocimiento en técnicas de intervención de casos, grupo y comunidad
- ✓ Manejo de office nivel usuario (word, excel, power point).
- ✓ Deseable conocimiento o experiencia con población Infante Juvenil (Manejo en intervención psicoterapia individual, grupal y familiar, manejo en red psicosocial infante juvenil y psicodiagnostico).

## 4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente proceso de selección se realizará a través del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) Por otra parte, la pauta del presente proceso de selección, estará disponible en la página del Servicio de Salud O'Higgins ([www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl)). En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso, 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 EXCLUYENTES:

- ✓ Currículum Vitae, formato portal Empleospublicos.cl
- ✓ Certificado de Título o equivalente (fotocopia o escaneado).
- ✓ Certificado que acredite experiencia requerida (fotocopia o escaneado): **Documento que será válido sólo si: Indica claramente el nombre, Rut, cargo, período (Inicio, Término y fecha de emisión del certificado), firma y timbre de la organización respectiva.** Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado.
  - a. En caso de no disponer de un certificado de experiencia o antigüedad laboral, sólo se aceptarán los finiquitos de trabajo como un medio de acreditación válido de la experiencia indicada en el currículum.
  - b. Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención del título y no desde la fecha de egreso. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia profesional.
  - c. 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 **16:00 hrs. del 14 de Octubre de 2020**. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse en línea, mediante el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://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 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/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](http://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 [postulaciones@saludohiggins.cl](mailto:postulaciones@saludohiggins.cl), la cual es considerada la vía oficial para ello.

La presentación de documentos de alterados, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

#### 5. PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo cual la puntuación mínima por etapa, determinará el paso a las etapas superiores.

El Proceso de Selección sólo 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 la tabla que se muestra 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 reclutamiento y 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.

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 30 puntos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia Laboral.  Ponderador Factor: 100%	Experiencia como técnico de nivel superior de 3 o más años en sector público o privado.	100	100	30
		Experiencia como técnico de nivel superior entre 1 y menos de 3 años en sector público o privado.	60		
		Experiencia como técnico de nivel superior inferior a 1 año en sector público o privado.	30		
TOTALES				100	30

## 5.2. EVALUACIÓN GRUPAL

En esta etapa se evaluarán las competencias generales (adecuación psicológica general de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias generales requeridas para el adecuado desempeño del cargo. Además, se evaluarán los conocimientos técnicos mínimos necesarios, por medio de una evaluación técnica inicial.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 70 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Competencias generales para el desempeño del cargo	Evaluación técnica inicial	Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado para el cargo	40	100	70
			Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	20		
			Evaluación técnica inicial lo define como No Recomendado para el cargo	0		
	Ponderador Factor: 100%	Evaluación de psicometría	Evaluación de psicometría lo define como Recomendado para el cargo	60		
			Evaluación de psicometría lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	50		
			Evaluación de psicometría lo define como No Recomendado para el cargo	0		
TOTALES					100	70

La evaluación se realizará en modalidad remota y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán algunas las señaladas en el punto 2.3 de la presente pauta de selección. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

### 5.2.1 EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

En esta etapa se evaluarán las competencias específicas (la adecuación psicológica específica de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para un adecuado desempeño del cargo, como son por ejemplo la Entrevista y Test de psicodiagnóstico.

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	ACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL	Competencias Específicas para el desempeño del cargo	Adecuación Psicolaboral específica para el cargo	Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Entrevista Psicolaboral, lo define como No Recomendado para el cargo	0		
Ponderador Factor: 100%						
TOTALES					100	60

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) 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. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán las señaladas en el punto 2.3 de la presente Pauta de Selección. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

### 5.2.2 EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación técnica será realizada por la Comisión de Selección en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y los costos asociados de la conexión a internet o de traslado serán asumidos por el/la postulante y tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante, donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a conocimientos técnicos y capacidades para aplicarlos adecuadamente, y motivación tanto para el cargo como a la Institución. Para realizar la Evaluación Técnica, la Comisión deberá elaborar con antelación una Pauta de Entrevista, la cual definirá las preguntas y puntajes asignados según respuesta.

De acuerdo con lo planteado en la presente Pauta de Reclutamiento y Selección, los/as postulantes que cumplan con el puntaje mínimo de aprobación en las etapas previas, serán citados a evaluación técnica a realizarse por la Comisión de Selección, en dicha instancia se deberá realizar un mínimo de 5 y un máximo de 8 preguntas, las cuales van a ser definidas por la comisión evaluadora previo al ingreso de los postulantes a la entrevista técnica.

Las preguntas a responder por los/as postulantes, serán planteadas por los integrantes de la Comisión de Selección, que tengan derecho a voz y voto. Las preguntas ponderadas o puntuadas sólo deben basarse en los conocimientos técnicos expuestos en la presente Pauta de Proceso de Reclutamiento y Selección; no obstante, los integrantes de la Comisión de Selección, que posean derecho a voz y voto, se reservan el derecho de hacer preguntas complementarias a los/as postulantes, a fin de esclarecer respuestas emitidas por los/as mismos/as.

Cada uno de los integrantes con derecho a voz y voto, califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados/as postulantes elegibles para el cargo

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación de conocimientos técnicos y competencias laborales del candidato	Entrevista de evaluación de conocimientos técnicos y competencias laborales	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 100	100	60
Ponderador Factor: 100%						
TOTALES					100	60

## 6 PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del Proceso de Reclutamiento y Selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Hospital de Santa Cruz, 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) por cada vacante a proveer. Si la nómina supera este número, se decidirá de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluación Psicolaboral Individual. Si el empate persiste, se incluirá a todos ellos en la respectiva nómina de elegibles.

El Director del Hospital de Santa Cruz, 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, por única vez.

El Director del Hospital de Santa Cruz, notificará a través de la Oficina de Personal, al postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo por escrito (carta o correo electrónico), dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciere, 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, y la persona que lo sirva expira en sus funciones 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 4 meses, tendrán 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.

El Director del Hospital de Santa Cruz, 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 Departamento de Ciclo de Vida Laboral de la Dirección del Servicio, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión mediante el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).



## 7. CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Hasta el 14 de Octubre de 2020	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Curricular	El 15 de Octubre de 2020	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Psicolaboral Psicometría y Evaluación Psicolaboral Individual	Desde el 16 al 23 de Octubre de 2020	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Técnica	Desde el 26 al 30 de Octubre de 2020	Comisión de Selección
Asumo	02 de Noviembre de 2020	Depto. de Ciclo de Vida Laboral

El período de postulación establecido en esta Pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del Proceso de Selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Servicio de Salud O'Higgins, se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional o mediante el correo electrónico [postulaciones@saludohiggins.cl](mailto:postulaciones@saludohiggins.cl)



**SUB-DIRECTOR  
MEDICO**  
VIER VILLABLANCA MUNDACA  
Subdirector Médico  
Hospital de Santa Cruz



**NATALIA VENEGAS JIMENEZ**  
Representante  
Depto. Ciclo de Vida Laboral



**PAOLA SAAVEDRA PAREDES**  
Jefatura Unidad Salud Mental  
Hospital de Santa Cruz



**ARACELY BARRERA CHANILAO**  
Representante Gremial FENATS  
Hospital de Santa Cruz



**SOLEDAD ISHIHARA ZUÑIGA**  
DIRECTORA  
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS