



### LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO

#### I. Identificación de las vacantes

Cargo	Profesional de Apoyo Depto. Gestión y Desarrollo de Personas DZN
Lugar de Desempeño	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas DZN
Nº Vacante	1
Planta	Profesional
Calidad Jurídica	Contrata
Grado	14º E.U.S.
Renta Total Haberes	\$ 1.293.485.- (más zona de \$ 137.559)

(En el caso que un funcionario/a de Fonasa postule y gane un cargo asociado a un grado menor al que ostenta, se mantendrá su grado y calidad contractual vigente, asumiendo específicamente la función; por motivo del proceso de selección al que postula.)

#### II. Objetivo del cargo

Asesorar, diseñar y gestionar los procesos para contribuir al desarrollo organizacional de las personas, realizando acciones que favorezcan un ambiente y clima laboral sano y positivo, coordinando los procesos asociados a las áreas de capacitación, inducción y reclutamiento y selección y apoyando lo referente a gestión de desempeño, en concordancia con los procedimientos, normativa y requisitos vigentes, tanto a nivel interno como externo, además de planificar, coordinar y gestionar diferentes tipos de actividades y proyectos que apunten a la mejora de las condiciones laborales de todos los funcionarios/as de la Dirección Zonal Norte del Fondo Nacional de Salud.

#### III. Dependencia jerárquica del cargo

Superior jerárquico	Establecimiento
Jefe Depto. Gestión y Desarrollo de Personas	Dirección Zonal Norte

#### IV. Principales funciones asociadas

- Implementar estrategias para la evaluación y mejoras del clima y cultura organizacional, en base a diagnósticos, integración de las habilidades cognitivas, sociales y técnicas del personal en el trabajo para mejorar el ambiente laboral, evitar fatigas y prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales.
- Aplicar instrumentos que permitan detectar el talento y las brechas de competencias considerando los distintos perfiles de la DZ.
- Proponer y ejecutar programas de formación interna, para disminuir las brechas de competencias en los líderes y equipos de trabajo de la DZ.
- Asesorar al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la DZ, en la implementación de acciones para mejorar aquellas situaciones detectadas en el ámbito Psicolaboral tanto por el Organismo Administrador de Salud Laboral como por la SUSESO, en los equipos de trabajo de la DZ.
- Realizar diagnóstico organizacional tanto funcional y cultural en la DZ y aplicación de métodos de medición del rendimiento, que permita lograr una mayor efectividad organizacional a nivel de personas, grupos y estructura.
- Ejecutar los procesos de movilidad interna y/o de reclutamiento y selección de los cargos vacantes en la institución, asegurando la transparencia y confiabilidad de los procesos considerando los procedimientos vigentes.
- Asesorar a su Jefatura y a su respectiva unidad, en las temáticas propias de su campo de expertiz técnica, proponiendo mejoras en su diseño e implementación según corresponda.
- Apoyar el proceso de levantamiento y actualización de perfiles de cargo, según se requiera.
- Diseñar, planificar, ejecutar y realizar el seguimiento del Plan Anual de Capacitación Zonal, asegurando la participación activa del Comité Bipartito de Capacitación de la DZN. Esto incluye realizar el proceso de levantamiento de necesidades de capacitación, de acuerdo a los objetivos estratégicos y lineamientos institucionales. Controlar la correcta ejecución presupuestaria de la glosa de capacitación.
- Planificar, ejecutar y controlar los procesos de Inducción y re-inducción de los funcionarios de la DZN, de acuerdo a procedimiento vigente e instrucciones emanadas de nivel central.
- Dar cumplimiento a todas las tareas que encomiende su jefatura directa.



**V. Requisitos de postulación.**

**a. Requisitos generales**

- Estar calificado en Lista 1
- No haber sido objeto de medida disciplinaria durante los dos años anteriores a la publicación.

**(No es necesario que los funcionarios(as) lo soliciten, dado que serán requeridos internamente por el Departamento Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Zonal Norte)**

**b. Requisitos específicos**

**Profesional Grado 14° E.U.S.**

- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos 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
- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos 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. Competencias para el cargo**

**a. Nivel Educativo requerido para el cargo**

Título profesional Psicólogo(a).

**b. Capacitación deseable**

Acreditar al menos dos de las siguientes capacitaciones:

- Enfoque de Género
- Liderazgo
- Evaluación de desempeño
- Desarrollo Organizacional
- Gestión de Capacitación.
- Materias relativas a problemas psicosociales y/o psicolaborales
- Normativa Sector Público.
- Gestión del Cambio.
- Gestión por Competencias, específicamente los distintos Modelos de Competencias.
- Trabajo en Equipo.
- Herramientas de Reclutamiento y Selección.

**c. Competencias**

Transversales institucionales	Transversales genéricas	Específicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probidad y ética en la gestión pública.</li> <li>- Orientación al cliente interno y externo.</li> <li>- Compromiso con la excelencia y calidad.</li> <li>- Conciencia organizacional.</li> <li>- Flexibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación al Logro y los Resultados.</li> <li>- Tolerancia al Trabajo Bajo Presión.</li> <li>- Trabajo en Equipo / Trabajo Colaborativo.</li> <li>- Pensamiento Conceptual y Analítico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa Sector Público.</li> <li>- Redacción y elaboración de Informes.</li> <li>- Manejo de Herramientas Computacionales.</li> <li>- Desarrollo Organizacional</li> <li>- Gestión por Competencias</li> <li>- Conocimientos en la aplicación e interpretación de test Psicolaborales</li> <li>- Manejo de incidentes críticos</li> </ul>

**d. Experiencia Laboral**

- Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional, de a lo menos 1 año, de preferencia en el área de Gestión y Desarrollo de Personas, tanto del sector público o privado.
- Para título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional, de a lo menos 2 años, de preferencia en el área de Gestión y Desarrollo de Personas, tanto del sector público o privado.

**VII. Proceso de selección**

El proceso de selección está constituido por etapas sucesivas, es decir se debe cumplir el puntaje mínimo exigido en cada etapa para poder pasar a la siguiente, cada una de las etapas tiene por objetivo constatar el cumplimiento de los requisitos generales y específicos exigidos para poder postular.

Todos los postulantes que cumplan con la acreditación de los requisitos establecidos en la presente convocatoria, así como en los documentos de respaldo podrán participar en el proceso de reclutamiento. Por el contrario, quien no acredite el cumplimiento de los requisitos con documentos de respaldo quedará excluido del presente reclutamiento.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

El Fondo Nacional de Salud, en un marco de igualdad de condiciones, acoge todas las postulaciones recibidas, donde las capacidades diferentes no son impedimento de participación. Por ello, y a fin de contar con los medios adecuados de evaluación, se solicita a los postulantes indicar en la ficha de postulación si presentan alguna dificultad que pueda afectar la aplicación de las etapas de evaluación establecidas en estas bases.

Etapas del proceso de reclutamiento y selección:

Etapa	Ponderación
Evaluación curricular	20%
Evaluación experiencia laboral	20%
Evaluación de competencias técnicas	25%
Apreciación global del candidato(a)	35%

**VIII. Criterios de evaluación**

**a. Evaluación curricular**

Esta etapa tiene una ponderación del 20% dentro del total del proceso. El puntaje final de esta etapa corresponde a la sumatoria de los factores “Formación Educacional” y “Capacitación”. El puntaje mínimo de aprobación es de 23 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Formación Educacional	Título profesional: de psicólogo, con 10 u 8 semestres de duración.	20	30	23	20%
Capacitación	Poseer 4 o más capacitaciones relacionadas con la formación deseable, en los últimos 5 años.	10			
	Poseer 3 capacitaciones relacionadas con la formación deseable, en los últimos 5 años.	6			
	Poseer 2 capacitación relacionada con la formación deseable, en los últimos 5 años.	3			

\*Si el postulante presenta 2 o más capacitaciones en una misma temática, se contabilizará como 1 capacitación.

**b. Experiencia laboral**

Esta etapa tiene una ponderación del 20% dentro del total del proceso. El puntaje final de esta etapa corresponde al factor “Experiencia Laboral”. El puntaje mínimo de aprobación es de 12 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Experiencia Laboral	Para un título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional superior a 2 años, de preferencia en el área de Gestión y Desarrollo de Personas, tanto del sector público o privado.	30	30	20	20%
	Para un título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional superior a 3 años, de preferencia en el área de Gestión y Desarrollo de Personas, tanto del sector público o privado.				
	Para un título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional entre 1 a 2 años, de preferencia en el área de Gestión y Desarrollo de Personas, tanto del sector público o privado.	20			
	Para un título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional entre 2 a 3 años, de preferencia en el área de Gestión y Desarrollo de Personas, tanto del sector público o privado.				
	Para un título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración, acredita una experiencia profesional inferior a 1 año.	0			
	Para un título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, acredita una experiencia profesional inferior a 2 años.				

**c. Competencias técnicas**

La etapa tiene una ponderación del 25% dentro del total del proceso. Consiste en la evaluación de competencias técnicas del/la candidato/a al cargo específico (aplicación de prueba técnica), de acuerdo al perfil señalado en las presentes bases. El puntaje mínimo de aprobación es de 20 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Competencia Técnica	El puntaje obtenido representa sobre un 80% de aprobación en prueba técnica	30	30	20	25%
	El puntaje obtenido representa sobre un 70% y un 80% de aprobación en prueba técnica	25			
	El puntaje obtenido representa entre un 60% y un 70% de aprobación en prueba técnica	20			
	El puntaje obtenido representa menos de un 60% de aprobación en prueba técnica	0			

Dada la actual situación sanitaria del país, la etapa de evaluación de competencias técnicas se realizará de manera virtual a través de las herramientas disponibles para ello (Aula Virtual Fonasa), notificándose a través del correo electrónico declarado en la postulación, el día y hora en que se realizarán dichas evaluaciones.

Los 5 más altos puntajes que se obtengan como resultado de la Prueba Técnica, pasarán a la etapa de entrevista individual de valoración global del postulante; en caso de que exista empate de puntaje entre el lugar 5 y posteriores, todos pasarán a dicha evaluación.

**Contenidos de la Prueba Técnica: (Duración: 30 minutos)**

Contenidos Prueba Técnica	Modalidad de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Normativa, procedimiento e instructivos del Servicio Civil en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público (<a href="http://www.serviciocivil.cl">www.serviciocivil.cl</a>) <a href="https://www.serviciocivil.cl/documentos-3/">https://www.serviciocivil.cl/documentos-3/</a></li> </ul>	Prueba teórica: N° Preguntas y Puntaje: 20 preguntas (1,5 puntos c/u) Tipo de preguntas: Alternativas de selección múltiple y Verdadero y Falso. Puntaje máximo: 30 puntos- Tiempo de ejecución: 30 minutos.

**d. Apreciación global del candidato(a)**

Esta etapa tiene una ponderación final del 35% y consiste en la realización de una entrevista individual de valoración global, efectuada por el comité de selección, los cuáles evaluarán de acuerdo a la tabla que a continuación se presenta, siendo el puntaje mínimo de aprobación de 20 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Apreciación global del candidato(a)	Postulante cumple con los requisitos del cargo <b>Totalmente</b>	40	40	20	35%
	Postulante cumple con los requisitos del cargo <b>Parcialmente</b>	20			
	Postulante no cumple con los requisitos del cargo <b>No cumple</b>	10			

Dada la actual situación sanitaria del país, la etapa de “Apreciación global del candidato”, se realizará de manera virtual a través de las herramientas disponibles para ello (Zoom, Meet, etc), notificándose a través del correo electrónico declarado en la postulación, el día y hora en que se realizarán dichas evaluaciones.

Una vez finalizado el proceso de selección respectivo, la Comisión de Selección propondrá a la autoridad facultada para adoptar la decisión final, un listado de elegibles con los más altos puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de tres postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco candidatos para la vacante a proveer. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección, por única vez.

#### IX. Documentación a presentar

- Ficha de Postulación (Anexo 1)
- Curriculum Vitae Libre.
- Fotocopia simple Certificado de Título Profesional.
- Fotocopia simple de Certificados de Capacitación.
- Certificado del empleador (actual y/o anterior) que acredite experiencia profesional en el sector público y/o privado y en funciones relacionadas. (Se sugiere Anexo 2). Para estos efectos, el (los) certificado(s) debe(n) contener:
  - Identificación de la Institución/Empresa, nombre del postulante, la especificación del(los) cargo(s) ocupados(s), inicio y fin del período de desempeño (día, mes, año), nombre completo y firma de quién lo extiende, además del timbre de la organización que certifica. Idealmente deberá indicar teléfono y/o correo electrónico de contacto de la persona que certifica.
  - No se considerará documento válido para acreditar experiencia: Certificados extendidos por el mismo postulante, curriculum vitae, Resoluciones de nombramiento, contratos de trabajo, finiquitos, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas de recomendación, liquidaciones de sueldo, link o copia de páginas web en donde aparezca el postulante o trabajos realizados por él, correos electrónicos que hagan mención a trabajos/proyectos realizados o cualquier otro documento que no se ajuste a lo indicado en el párrafo precedente.

#### X. Plazo de recepción de postulaciones

Las postulaciones (currículum vitae y antecedentes) deben ser remitidas por correo electrónico a [mgornall@fonasa.cl](mailto:mgornall@fonasa.cl) hasta las 16:00 hrs. del día 07 de julio de 2022, indicando en asunto:

- **Postulación Profesional de Apoyo Depto. Gestión y Desarrollo de Personas.**

#### Importante:

- a) Los correos electrónicos de postulación no deben superar los **2MB**. Si es necesario, se deberá enviar más de un correo de postulación para asegurar la correcta recepción de la información.
- b) La postulación al cargo descrito en la presente base representa un acto voluntario del funcionario(a), debiendo este último considerar los costos asociados a eventuales traslados que deba realizar si es seleccionado(a).

CALENDARIO DE SELECCIÓN		
Difusión del Proceso de Selección	Correo <a href="mailto:avisogestiondepersonas@fonasa.cl">avisogestiondepersonas@fonasa.cl</a>	23/06/2022 al 07/07/2022
Recepción postulaciones	Correo <a href="mailto:mgornall@fonasa.cl">mgornall@fonasa.cl</a>	23/06/2022 al 07/07/2022
Evaluación Curricular	Departamento Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Zonal Norte / Comité de Selección Dirección Zonal.	08/07/2022 al 13/07/2022
Evaluación Técnica	Departamento Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Zonal Norte (Aula Virtual)	14/07/2022 al 18/07/2022
Apreciación Global del Candidato(a)	Comité de Selección Dirección Zonal.	19/07/2022 al 25/07/2022
Selección del Postulante	Director(a) Zonal Norte	26/07/2022 al 27/07/2022

DEPTO. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DZN  
Antofagasta, 17 de junio de 2022.-