

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR MOVILIDAD INTERNA HOSPITAL ADRIANA COUSIÑO DE QUINTERO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

Cargo	Matrona de APS		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	16°
Vacante	01		
Horas semanales	44 horas semanales		
Lugar de desempeño	Consultorio Adosado		
Dependencia	Jefe de Consultorio		
Renta Bruta	\$ 973.287		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión en la red asistencial SSVQ y publicación en página web www.ssvq.cl	24 de julio de 2019
Periodo de postulación	Entre el 25 y 31 de julio de 2019
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	01 y 02 de agosto de 2019
Evaluación Técnica	Entre 05 y 06 de agosto de 2019
Evaluación Psicolaboral	Entre el 07 y 14 de agosto de 2019
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	15 de agosto de 2019
Resolución del proceso	A partir del 16 de agosto de 2019

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvq.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.



3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Contar con profesional con capacidad de asumir responsabilidades clínicas y administrativas de acuerdo a su rol de asistencia en policlínico de atención primaria, en conformidad con los programas y las normas establecidas, en coordinación con el médico jefe del Programa de la mujer y resto del equipo de salud.

Proporcionar cuidados pertinentes en situaciones de normalidad, detectando posibles alteraciones, enfatizando actividades de tipo promocionales, prevención de patologías y resolución de consultas de morbilidad Obstétrica-

Ginecológica, prestando orientación para el acceso al programa Chile Crece y AUGE.

Participar en reuniones técnicas locales, comunales y de la red de salud correspondiente, con un enfoque de salud familiar y comunitaria.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Realizar atención en todo el ciclo vital de la mujer, promoción, prevención, tratamiento.
- Realizar atención del Programa Chile Crece Contigo, talleres CHCC, visitas domiciliarias y trabajo con el intersector.
- Realizar control preconcepcional, prenatal, regulación de fertilidad, ginecológico preventivo, adolescente, de climaterio, educación y charlas informativas masivas y a grupos de riesgo.
- Atender Consulta de lactancia materna, morbilidad obstétrica, morbilidad ginecológica, infecciones de transmisión sexual VIH /SIDA.
- Realizar Consejería en salud sexual y reproductiva, de estilos de vida saludables y otras.
- Realizar Examen de salud preventivo(EMP).
- Realizar control de trabajadoras sexuales.
- Realizar Visita domiciliaria integral.
- Realizar trabajo Comunitario, Visitas en terreno, de promoción, prevención e intervención en la comunidad.
- Realizar gestión técnica administrativa (Programación de actividades, estadística, planificaciones. Etc.)
- Promover el mejoramiento continuo de la calidad de la atención.
- Participar en cursos contemplados en Plan anual de Capacitación, transmitiendo los conocimientos relevantes al resto del equipo de salud.
- Desempeñar las funciones y tareas que le asigne el jefe directo en materias de su competencia con un enfoque de modelo de salud familiar y comunitaria.
- Otras funciones estipuladas por las jefaturas inherentes al cargo y/o función.



5. REQUISITOS.

5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° 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, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

5.2 Requisitos específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

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.

5.3 Aspectos Deseables:

- Capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas transversales del funcionario público.

5.4 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.4.1 Competencias Transversales del Funcionario Público.

- a) Compromiso con la Organización
- b) Probidad
- c) Orientación a la Eficiencia
- d) Orientación al Usuario
- e) Comunicación efectiva
- f) Trabajo en equipo



- g) Confianza en sí mismo
- h) Adaptación al Cambio
- i) Manejo de tecnologías de la información

5.4.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo:

- a) Compromiso con el aprendizaje
- b) Relaciones Interpersonales
- c) Proactividad
- d) Tolerancia a situaciones críticas
- e) Resolución de problemas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación del proceso:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios a través de las Oficinas de Personal local, la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el correo electrónico masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Certificado de relación de servicio que acredite al menos 5 años continuos como funcionario/a de algún establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, a la fecha de publicación de este proceso.
- Certificado emitido por la oficina de Personal correspondiente, que acredite su ubicación en Lista 1 de Calificaciones en los últimos tres años (al menos).
- Fotocopia de Título pertinente al cargo y/o Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud como prestador individual (si corresponde).
- Ficha de Postulación y CV Ciego (formato disponible en www.ssvq.cl)
- Certificado emitido por el SIRH y timbrado por el/la Referente de Capacitación del establecimiento, que acredite capacitaciones transversales realizadas y aprobadas. Así mismo, podrán adjuntarse los Certificados de Capacitación realizados, que acredite debidamente su aprobación y horas realizadas, excluyendo certificados de participación.

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes en un sobre cerrado en la Subdirección de Desarrollo Institucional de la Dirección de Servicio, ubicada en calle Montaña N° 834, de acuerdo a las fechas indicadas en el cronograma del proceso, entre 08:30 am y 13:00 horas y de 14:30 a 16:30 horas. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico



reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl, reuniendo todos los documentos **EN UN SOLO ARCHIVO PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en este punto (6.2.) de la presente Pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a 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:

- Jefe de Consultorio Adosado, cuenta voz y voto.
- Referente Técnico de establecimiento, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial APRUSS Base Quintero, Cuenta con voz y voto.
- Jefe Unidad de Recursos Humanos del Establecimiento, cuenta con voz.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.

b.- Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección 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 la presente pauta de proceso.

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

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Capacitación	Posee 150 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	10	10	0	20%
		Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	7			
		Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	4			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada en temáticas transversales relacionadas a la función	2			

		pública, dentro de los últimos 5 años.				
		No posee horas pedagógicas de capacitación en temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 2: Prueba escrita de conocimientos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	5	30%
		Nota entre 6.0 y 6.5	7			
		Nota entre 5.5 y 5.9	5			
		Nota entre 5.0 y 5.4	3			
		Nota inferior a 5.0	0			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	20%
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	30%
		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		18	

El Comité de selección 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 página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvq.cl), donde se entenderá conocida por todos.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (20%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

FACTOR 1: CAPACITACIÓN	Posee 150 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	10
	Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación en temáticas transversales relacionadas a la función pública, dentro de los últimos 5 años.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

No disponer de capacitación en temáticas transversales a la función pública no será excluyente para continuar del proceso de selección.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (30%)

Factor 2: Prueba escrita de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

FACTOR 2: PRUEBA TÉCNICA	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba escrita de conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, que será elaborada por el referente técnico del cargo, la que será presentada al Comité de selección previo a su aplicación.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

Factor 3:

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:

FACTOR 3: 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**. 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.

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

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 4:

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
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

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.0 a 6.5	7
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0



El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité 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 de Selección, éste procederá a enviar a la Directora del establecimiento los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

ANEXO 1: PERFIL DEL CARGO – HOSPITAL DE QUINTERO – SSVQ.

I.- ASPECTOS GENERALES.

NOMBRE DEL CARGO	SUBDIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE
MATRONA DE ATENCIÓN ABIERTA PRIMARIA	MÉDICA
UNIDAD	JEFATURA DIRECTA
CONSULTORIO	JEFE DE CONSULTORIO
GRADO E.U.S.	PERSONAS A CARGO
16°	-
LUGAR DE TRABAJO	HORARIO/ JORNADA LABORAL
CONSULTORIO ADOSADO A HOSPITAL ADRIANA COUSIÑO DE QUINTERO	44 HORAS

II.- REQUISITOS GENERALES ESPECÍFICOS (DFL 08/2017) LEY 18.834.

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

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.

III.- DESCRIPCIÓN DEL CARGO.

OBJETIVO

Contar con profesional con capacidad de asumir responsabilidades clínicas y administrativas de acuerdo a su rol de asistencia en policlínico de atención primaria, en conformidad con los programas y las normas establecidas, en coordinación con el médico jefe del Programa de la mujer y resto del equipo de salud.

Proporcionar cuidados pertinentes en situaciones de normalidad, detectando posibles alteraciones, enfatizando actividades de tipo promocionales, prevención de patologías y resolución de consultas de morbilidad Obstétrica - Ginecológica, prestando orientación para el acceso al programa Chile Crece y AUGE.

Participar en reuniones técnicas locales, comunales y de la red de salud correspondiente, con un enfoque de salud familiar y comunitaria.

PRINCIPALES FUNCIONES

- Atención en todo el ciclo vital de la mujer, promoción, prevención, tratamiento.
- Atención Programa Chile Crece Contigo, talleres CHCC, visitas domiciliarias y trabajo con el intersector.
- Control Preconcepcional, prenatal, regulación de fertilidad, ginecológico preventivo, adolescente, de climaterio, educación y charlas informativas masivas y a grupos de riesgo.
- Consulta de lactancia materna, morbilidad obstétrica, morbilidad ginecológica, infecciones de transmisión sexual VIH /SIDA.
- Consejería en salud sexual y reproductiva, de estilos de vida saludables y otras.
- Examen de salud preventivo (EMP)
- Control de trabajadoras sexuales.
- Visita domiciliaria integral.
- Trabajo Comunitario. Visitas en terreno, de promoción, prevención e intervención en la comunidad.
- Gestión técnica administrativa (Programación de actividades, estadística, planificaciones. Etc.)
- Promover el mejoramiento continuo de la calidad de la atención.
- Participar en cursos contemplados en Plan anual de Capacitación, transmitiendo los conocimientos relevantes al resto del equipo de salud.
- Desempeñar las funciones y tareas que le asigne el jefe directo en materias de su competencia con un enfoque de modelo de salud familiar y comunitaria.
- Otras funciones estipuladas por las jefaturas inherentes al cargo y/o función.

NIVELES DE COORDINACIÓN

1. INTERNA DEL ESTABLECIMIENTO:

- Coordina con la Dirección del Hospital y Jefe de APS adosado
- Coordina con las Jefaturas de los distintos estamentos y unidades.
- Coordina con sus pares

2. EXTERNA DEL ESTABLECIMIENTO – RED SSVQ:

- Realiza coordinación con el referente técnico del Programa de Salud de la Mujer, Programa de Cáncer cérvico uterino y mamas, Programa de ITS/VIH si corresponde

3. EXTERNA AL SSVQ:

- Coordina con las entidades locales como Municipalidades, colegios y Agrupaciones sociales de la comuna

IV.- CARACTERÍSTICAS DEL POSTULANTE (ASPECTOS DESEABLES).

NIVEL DE EDUCACIÓN	(X)	ESPECIFIQUE TÍTULO TÉCNICO O PROFESIONAL NECESARIO PARA DESEMPEÑARSE EN EL CARGO
ENSEÑANZA MEDIA	X	
ENSEÑANZA TÉCNICA PROFESIONAL		
ENSEÑANZA SUPERIOR	X	MATRONA
MAGÍSTER		

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

- Capacitación en inserción y extracción de métodos LARC (implantes y DIU)
- Manejo de funcionamiento de la red de derivación en ámbito público.
- Conocer ampliamente el programa Chcc.
- Conocimiento del proceso de planificación y programación del programa de la Mujer.

CURSOS/ DIPLOMADOS ESPECÍFICOS

- Capacitación en inserción y extracción de métodos LARC (implantes y DIU) acreditado (adjuntar certificado).

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA	SÍ	NO	DETALLE CANTIDAD DE AÑOS REQUERIDOS, CARGO Y ÁREA ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO
EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PRIVADO			

EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PÚBLICO	X	2 AÑOS
---------------------------------------	---	--------

V.- COMPETENCIAS LABORALES DESEABLES PARA EL CARGO.

Niveles de Desarrollo de la Competencia:	
Nivel 3	Corresponde al nivel más avanzado, describe las conductas y acciones sobresalientes. Contiene los niveles anteriores de desarrollo de la competencia.
Nivel 2	Corresponde al nivel medio, describe las conductas y acciones que implican mayores precisiones, distinciones y abstracciones exigidas para el desarrollo de la competencia. Contiene las conductas y acciones mínimas exigidas
Nivel 1	Corresponde al nivel más básico, describe las conductas y acciones mínimas exigidas para el desarrollo de la competencia.

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3
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.			X
PROBIDAD: ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.			X
ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: Ser 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.			X
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.			X
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.			X
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.			X

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			X
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.			X
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.		X	

NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3
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.			X
PENSAMIENTO ANALÍTICO: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización. Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.			X
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.		X	
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.			X
NEGOCIACIÓN: ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas.		X	
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.			X



PRO ACTIVIDAD: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticos o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.			X
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.			X
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.			X
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			X
Otras competencias (especificar si hubiese alguna otra competencia necesaria para el cargo que no se haya descrito)	1	2	3