

## PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

La Presenta Pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Enfermero/a de Atención de Funcionarios/as de la Dirección SSVQ		
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata	E.U.S.	15°
<b>Vacante</b>	01		
<b>Horas semanales</b>	44		
<b>Jornada</b>	Diurna		
<b>Lugar de desempeño</b>	Centro Médico del Funcionario/a, Hospital Dr. Gustavo Fricke		
<b>Dependencia</b>	Jefa Unidad de Salud Integral del Funcionario/a		
<b>Renta Bruta</b>	\$1.119.204		

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	06 de abril de 2021
Recepción de Antecedentes	Entre el 06 y el 16 de abril de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	Entre el 19 y 21 de abril de 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 22 y 28 de abril de 2021
Entrevista personal a postulantes	03 de mayo de 2021
Resolución del proceso	05 de mayo de 2021

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

### 3. OBJETIVO DEL CARGO.

Gestionar, coordinar y realizar atención clínica a los/as funcionarios/as de la Dirección del SSVQ y apoyo en la gestión de atención de funcionarios/as del Hospital Dr. Gustavo Fricke de Viña del Mar, con lugar de desempeño en el Centro Médico Funcionario.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Coordinación permanente con personal de enfermería del CMF, ejerciendo y promoviendo un liderazgo efectivo para el desarrollo de la Gestión del Cuidado
- Generar estrategias en la prevención de problemas de salud en la población objetivo, llevando estadísticas detalladas de los resultados de EMP.
- Coordinación constante con referente de Calidad de Vida Laboral para la actualización de las prestaciones vigentes del Centro Médico Funcionario para difusión e información de los/as funcionarios/as de la Dirección del SSVQ.
- Mantener una comunicación eficaz y efectiva dentro del establecimiento y con la red Servicio, con los equipos de enfermería y directivos tanto de su establecimiento como los otros pertenecientes a la red, para potenciar la sinergia con los equipos de trabajo.
- Participar activamente en comisiones de participación funcionaria, con el fin de aportar en el diseño y abordaje de las áreas de prevención, promoción y atención en salud funcionaria para los/as funcionarios/as de la Dirección del SSVQ.
- Generar estrategias de difusión y convocatoria para la citación de funcionarios/as a la toma de exámenes médicos preventivos.
- Registrar estadística derivada del EMP y llevar catastro de funcionarios/as con patologías crónicas, entre otras, de funcionarios/as vigentes y nuevos/as.
- Realizar informe de perfil epidemiológico anual del establecimiento según resultados obtenidos del EMP de los/as funcionarios/as de la Dirección del SSVQ
- Gestionar horas médicas y no médicas, de acuerdo a prestaciones disponibles del Centro Médico Funcionario para funcionarios/as de la Dirección del SSVQ.
- Coordinación y toma de exámenes de ingreso a la administración pública de funcionarios/as nuevos/as, con Oficina de Personal de la Dirección del SSVQ.
- Apoyar en la realización diaria de la toma de muestra de exámenes de sangre en el Centro Médico Funcionario (CMF) del HGF.
- Participar en reuniones técnicas con el equipo del Centro Médico Funcionario del HGF.
- Rescate y re-agendamiento de funcionarios/as con horas médicas, no médicas u otros procedimientos pendientes de atención.
- Otras funciones encomendadas por su jefatura directa.

## 5. REQUISITOS LEGALES.

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º 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.

### 5.1 Requisitos específicos

**Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre 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 reconocimiento por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.*

### 5.2 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de Enfermero/a Universitario/a o Enfermero/a Matrón/a
- Curso aprobado de IAAS (mínimo de 80

### 5.3 Aspectos deseables

- Deseable manejo de sistemas de registro SIGTE y SIRH
- Manejo nivel usuario de Office (Excel, Word y Power Point).
- Contar con 1 año de experiencia en el Ámbito Público y/o Privado.



#### **5.4 Competencias transversales del funcionario público**

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Confianza en sí mismo
- Adaptación al Cambio
- Manejo de tecnologías de la información

#### **5.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo**

- Compromiso con el aprendizaje
- Pensamiento analítico
- Planificación y Organización
- Destreza Social
- Proactividad
- Resolución de Problemas
- Tolerancia a situaciones críticas

### **6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.**

#### **6.1 Difusión y Publicación de la pauta**

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta, a través de la página web del Servicio de Salud [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

#### **6.2 Orden en la entrega de Antecedentes**

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- b) Currículo Vitae ciego actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Fotocopia simple de Título Profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matrón/a
- d) Certificado de aprobación Curso de IAAS de 80 horas o más
- e) Certificado de inscripción en Superintendencia de Salud.

- f) Certificado que acredite relación laboral vigente con algún establecimiento de la Red SSVQ, al momento de postular.
- g) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.

### 6.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto: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](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl)

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Jefa Unidad de Salud Integral del Funcionario, cuenta con voz y voto.
- Jefe Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral, cuenta con voz y voto.
- Jefa Centro Médico del Funcionario/a de Hospital Gustavo Fricke, cuenta con voz y voto.
- Enfermera de Gestión Unidad de Salud Integral del Funcionario, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- 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.- La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de estas bases el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto 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.

## 8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

### 8.1 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: Experiencia Profesional previa	Posee experiencia de 3 años o más en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	10	10	8	35%
		Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	7			
		Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	4			
		Posee experiencia en funciones similares a las descritas en punto 4 de esta pauta menor a 1 año.	2			
		No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10	10		

		Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7			
		Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
<b>ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABOR AL AL CARGO</b>	<b>Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	25%
		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			
<b>ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCI AS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	40%
		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			



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
<b>TOTAL</b>				<b>40</b>		<b>100%</b>
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>				<b>20</b>		

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 con 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](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos.

## 8.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (35%)

#### Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA AL CARGO</b>	Posee experiencia de 3 años o más en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	10
	Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	7
	Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	4
	Posee experiencia en funciones similares a las descritas en punto 4 de esta pauta menor a 1 año.	2
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0

**Factor 2:**

<b>FACTOR 2: CAPACITACIÓN RELACIONADA AL CARGO</b>	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10
	Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7
	Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	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.

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **08 puntos brutos**.

**ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (25%)**

**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:

<b>FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL</b>	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

#### 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 con el perfil de competencias del cargo.

FACTOR 4: APRECIACIÓN GLOBAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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**.

## 9. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Comisión informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo los antecedentes señalados en su Currículo.

## 10. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director del Servicio de Salud los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

---

mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.