



PAUTA DE PROCESO DE SELECCIÓN POR MOVILIDAD INTERNA PROFESIONAL DE CALIDAD DE VIDA

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento de movilidad interna para proveer el cargo de:

Cargo	PROFESIONAL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
Vacante	01
Calidad Jurídica	Contrata
Grado (E.U.S.)	16°
Monto Bruto	\$1.027.553
Lugar de desempeño	Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas
Dependencia	Jefe Subdepto. de Calidad de Vida Laboral

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Difusión en la red SSVQ a través de correo masivo y publicación en página web www.ssvq.cl	27 de septiembre de 2021
Periodo de Postulación	Entre el 27 de septiembre y el 04 de octubre de 2021
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	05 de septiembre de 2021
Evaluación Técnica (modalidad online)	Entre el 05 y 08 de octubre de 2021
Evaluación Psicolaboral (modalidad online)	Entre el 11 y el 18 de octubre de 2021
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 19 y 21 de octubre de 2021
Resolución del proceso	A partir del 22 de octubre de 2021

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.



3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Desarrollar e implementar un conjunto de políticas, lineamientos, estrategias y acciones que contribuyan al bienestar biopsicosocial de los funcionarios y funcionarias de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

-) Generar y difundir estrategias organizacionales que permitan conciliar las esferas públicas y privadas de los/as trabajadores/as del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
-) Coordinar acciones de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los funcionario/as para favorecer el mejoramiento de su Calidad de Vida Laboral.
-) Promover, coordinar y dar orientaciones para el desarrollo de planes de reconocimiento institucional para los/as funcionarios/as, favoreciendo el compromiso y la motivación al interior de la Institución.
-) Diseño e implementación de programa de conciliación en los establecimientos de la Red
-) Diseño y ejecución de programas de apoyo y contención emocional a personas y equipos de trabajo en el marco de procedimientos MALS u otras emergencias.
-) Generar planes de trabajo que permitan la implementación de una política de buen trato laboral a nivel del Servicio de Salud (prevención, promoción, intervención)
-) Coordinación de proceso de afiliación y beneficios sociales de la Caja de Compensación nivel de la Red SSVQ
-) Realizar monitoreo y reporte casos MALS a Servicio Civil.

5. REQUISITOS.

5.1 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.

5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

-) Título profesional de Psicólogo/a, Trabajador/a Social.

5.4 Aspectos Deseables:

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

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

5.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público

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

5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

-) Negociación
-) Destreza Social
-) Proactividad
-) Tolerancia a situaciones críticas
-) Resolución de problemas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

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:

-) Ficha de Postulación y CV Ciego (**formato disponible en www.ssvq.cl**)
-) Certificado/copia de Título Profesional atingente al cargo y de acuerdo a lo indicado en el punto 5.2 de la presente pauta.
-) 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).
-) 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.

Enviar en sólo **1 ARCHIVO PDF** todos los documentos de postulación al correo electrónico reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl. **Quedarán excluidos del proceso todos aquellos antecedentes que no sean enviados como se menciona.**

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 las bases de la postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, 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:

-) Subdirectora de Gestión y Desarrollo de personas. Cuenta con voz y voto.
-) Jefe Subdepto. de Calidad de Vida. Cuenta con voz y voto.
-) Representante Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
-) Jefa Servicio Bienestar. Cuenta con voz.
-) Jefa Unidad de Salud Integral del funcionario/a. Cuenta con voz-



) Representante Unidad Ciclo de Vida del SSVQ, que actúa como coordinadora del proceso. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. 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 presidente de la Comisión.

b.- El comité será presidido por el cargo de mayor jerarquía que participa. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

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

d.- Será facultad del comité de selección en caso de que ésta 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.

e.- La primera reunión será para constituirse como comité y para fijar el cronograma de actividades a desarrollar.

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

8.1 Metodología de Evaluación.

La evaluación de los factores se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

ETAPA 1: Evaluación Curricular (20%)

ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)

ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)

ETAPA 4: Evaluación de Competencias (30%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.



La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

8.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación Curricular (20%)

Factor 1: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	7
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	1

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

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

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **1 puntos brutos.**

ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)

Factor 2: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
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 conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material de estudio será publicado en página www.ssvq.cl, al interior de la misma publicación.

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

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

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:

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

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

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

Factor 4: Evaluación de Competencias

Esta etapa 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.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5



	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

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.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta de este proceso de selección 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.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes continuo. Posterior a ello serán eliminados.

11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Servicio los resultados del proceso, para su decisión en cuanto a la provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

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 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.



PERFIL DEL CARGO SSVQ

I.- ASPECTOS GENERALES.

NOMBRE DEL CARGO	SUBDIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE
Profesional Calidad de Vida Laboral	Gestión y Desarrollo de las Personas
UNIDAD	JEFATURA DIRECTA
Calidad de Vida Laboral	Jefe SD Calidad de Vida Laboral
GRADO E.U.S.	PERSONAS A CARGO
16	0
LUGAR DE TRABAJO	HORARIO/ JORNADA LABORAL
SDGDP	08:00 17:00

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

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.

III.- DESCRIPCIÓN DEL CARGO.

OBJETIVOCuál es la finalidad del cargo, qué misión tiene dentro de la institución

Desarrollar e implementar un conjunto de políticas, lineamientos, estrategias y acciones que contribuyan al bienestar biopsicosocial de los funcionarios y funcionarias de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.



PRINCIPALES FUNCIONES Principales tareas/ actividades que contribuyen al cumplimiento del objetivo

- J Generar y difundir estrategias organizacionales que permitan conciliar las esferas públicas y privadas de los/as trabajadores/as del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- J Coordinar acciones de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los funcionario/as para favorecer el mejoramiento de su Calidad de Vida
- J Promover, coordinar y dar orientaciones para el desarrollo de planes de reconocimiento institucional para los/as funcionarios/as, favoreciendo el compromiso y la motivación al interior de la Institución.
- J Diseño e implementación de programa de conciliación en los establecimientos de la Red
- J Diseño y ejecución de programas de apoyo y contención emocional a personas y equipos de trabajo en el marco de procedimientos MALS u otras emergencias
- J Generar planes de trabajo que permitan la implementación de una política de buen trato laboral a nivel del Servicio de Salud (prevención, promoción, intervención)
- J Coordinación de proceso de afiliación y beneficios sociales de la Caja de Compensación nivel de la Red SSVQ
- J Monitoreo y reporte casos MALS a Servicio Civil

NIVELES DE COORDINACIÓN Con qué cargos se debe relacionar para poder realizar sus tareas/ cumplir sus objetivos

1. INTERNA DEL ESTABLECIMIENTO:

- Jefe Subdepartamento Calidad de Vida Laboral
- Profesionales Subdepartamento CVL
- Profesionales Subdepartamento Desarrollo Organizacional
- Coordinador Plan Saludablemente
- Profesionales Unidad Higiene y Seguridad

2. EXTERNA DEL ESTABLECIMIENTO – RED SSVQ:

- Referentes locales Calidad de Vida Laboral en hospitales

3. EXTERNA AL SSVQ:

- Referente Caja de Compensación en convenio con SSVQ



IV.- CARACTERÍSTICAS DEL POSTULANTE (ASPECTOS DESEABLES).

NIVEL DE EDUCACIÓN	(X)	ESPECIFIQUE TÍTULO TÉCNICO O PROFESIONAL NECESARIO PARA DESEMPEÑARSE EN EL CARGO
ENSEÑANZA MEDIA		
ENSEÑANZA TÉCNICA PROFESIONAL		
ENSEÑANZA SUPERIOR	X	Título profesional Psicóloga/o, Trabajador/a Social
MAGÍSTER		

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS especificar qué conocimientos específicos debiese tener la persona para el desempeño exitoso del cargo
Deseables conocimientos específicos en Conciliación; Reconocimiento y Trato Laboral

CURSOS/ DIPLOMADOS ESPECÍFICOS especificar qué conocimientos específicos debiese tener la persona para el desempeño exitoso del cargo
Deseable formación específica en ámbitos de: <ul style="list-style-type: none">- Género- Conciliación- Trato laboral

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA marque con una X	SÍ	NO	DETALLE CANTIDAD DE AÑOS REQUERIDOS, CARGO Y ÁREA ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO
EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PRIVADO		X	
EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PÚBLICO	X		Deseable seis meses de experiencia previa en cargos similares, de trabajo directo con funcionarios



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: er 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 críticas 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		



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
UNIDAD DE CICLO DE VIDA

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

VI. PERÍODO DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA EN EL PUESTO DE TRABAJO.

AGENDA DE TRABAJO - 2° ETAPA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA AL PUESTO DE TRABAJO					
FECHA INICIO		FECHA TÉRMINO	Considerar un periodo de tres semanas app. desde la fecha de inicio a la fecha de término/ Considerar el tiempo de periodo de prueba si es que se consideró.	RESPONSABLE	I
				AGENTE INDUCTOR	
ACTIVIDADES Las actividades propuestas deben ser realistas, objetivas y medibles, en relación a su objetivo en este periodo.		OBJETIVO ¿Para qué se va a realizar esa actividad específica? ¿Relacionada a qué función del cargo? Se sugiere considerar no más de 5 objetivos, considerando el tiempo.	PERIODO DE TIEMPO APP.	RESULTADOS ESPERADOS ¿A través de qué acción o hecho evidencio el logro del objetivo propuesto?	OBSERVACIONES De acuerdo a la columna anterior, describir porqué cumple o no cumple con el objetivo acordado dentro del periodo
1	Entrevista Jefe Personal DSSVQ	Conocer marco normativo	2 horas	Entrevista retroalimentación	S/O
2	Entrevista Jefes Subdeptos GDP	Conocer visión panorámica de Gestión de Personas	2 horas cada jefatura	Entrevista retroalimentación	S/O
3	Entrevista Jefaturas y profesionales CVL (USIF, Bienestar, Cuidados Infantiles, Jefatura CVL)	Conocer en detalle trabajo de la Unidad Conocer objetivos y desafíos del cargo	2 días (media jornada con cada referente)	Entrevista retroalimentación	S/O
4					
5					

VII. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN ASOCIADA AL CARGO.

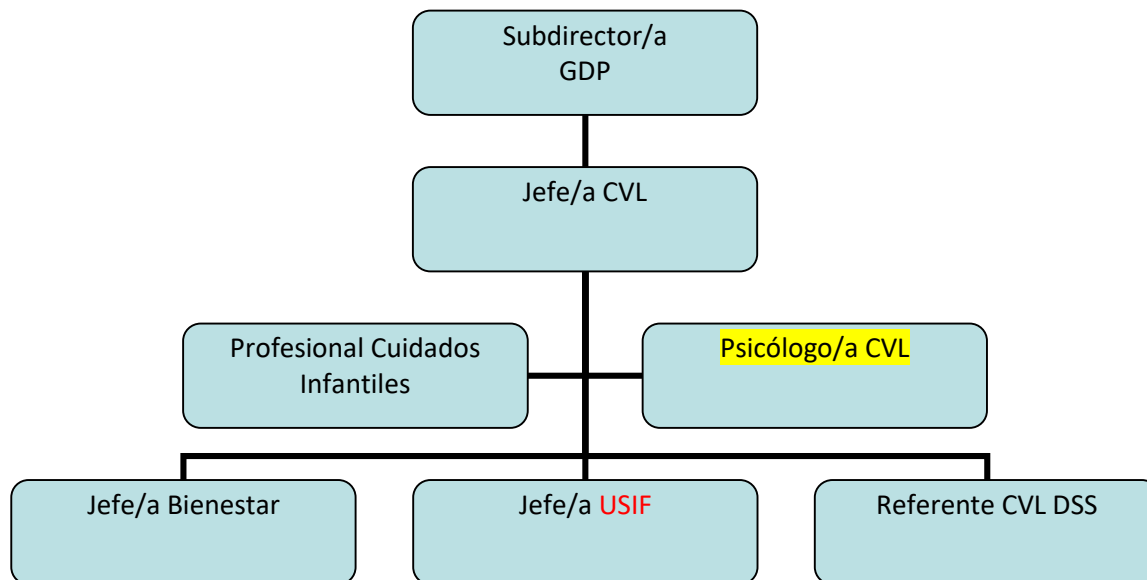


Documentación e Información asociada al cargo para su desempeño	
Anexo N° 1	Procedimiento denuncia MALS
Anexo N° 2	Orientaciones Servicio Civil sobre Conciliación y Trato Laboral

VIII. ACTUALIZACIÓN DEL CARGO.

Actualización del Cargo			
Aprobaciones	Nombre/Cargo	Fecha	Firma
Elaborado por:	Pablo Saldías Reyes	13/09/2021	
Validado por:			
Autorizado por:	Adolfo Martínez Terrell	13/09/2021	

IX. IDENTIFICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA.





MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
UNIDAD DE CICLO DE VIDA

Responsable solicitud

Representante SDRR.HH.

FECHA: