



## PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES DIRECTOR/A\_ CESAM LIMACHE

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	<b>DIRECTOR/A CESAM LIMACHE</b>
<b>Vacante</b>	01
<b>Grado E.U.S.</b>	12°
<b>Renta Bruta</b>	\$1.458.715
<b>Lugar de desempeño</b>	Centro de Salud Mental de Limache
<b>Dependencia</b>	Jefe Unidad de Salud mental Limache

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>ETAPAS</b>	<b>FECHAS</b>
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	21 de octubre de 2021
Recepción de Antecedentes	Entre el 21 y 28 de octubre de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	29 de octubre de 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 02 y 07 de noviembre de 2021
Entrevista personal a postulantes	Entre el 09 de noviembre de 2021
Resolución del proceso	A partir del 10 de noviembre 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. OBJETIVOS DEL CARGO.**

Dirigir y Gestionar la ejecución, funcionamiento y el desarrollo del Centro de Salud Mental Comunitaria de Limache, en sus aspectos técnicos y administrativos.

### **4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.**

- Dirigir el equipo de trabajo para responder a los requerimientos de salud mental de los usuarios.
- Gestionar el funcionamiento administrativo y financiero del CESAM.
- Definir un plan de trabajo para el equipo de Salud Mental, enmarcado en los lineamientos programáticos del Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota.
- Contribuir a la elaboración de los indicadores locales de Salud Mental.
- Liderar la definición de metas del establecimiento en el contexto epidemiológico de su territorio y población asignada.
- Coordinar los procesos de mejoramiento continuo de la calidad de atención entregada por el CESAM.
- Diseñar y evaluar los procesos de referencia y contrarreferencia.
- Proponer a la Unidad de Salud Mental del SSVQ las necesidades de capacitación del equipo del CESAM.
- Participar en los Consejos técnicos y todas aquellas instancias a las que sea requerida por la Dirección del SSVQ y otras entidades territoriales.
- Supervisar la adecuada actualización de los registros y documentación relativos a las atenciones en Salud Mental.
- Completar todos aquellos documentos administrativos derivados de su gestión.
- Realizar evaluaciones y propuestas programáticas a solicitud de la Unidad de Salud Mental del SSVQ.
- Fomentar la participación y colaborar en el diseño e implementación de estrategias de autocuidado del equipo del CESAM.

### **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, diez semestres de duración; otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a un año, en el sector público o privado; o,
- Título profesional de una carrera, 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 a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.

## 5.3 Título Profesional necesario para desempeñarse en el cargo:

- Título Profesional de Psicólogo, Terapeuta ocupacional, Enfermero, Trabajador Social.
- Registro de Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud en las profesiones que corresponda.

## 5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa en Centros de Salud Mental Comunitaria, considerando tanto experiencia profesional, como experiencia en función de jefatura y/o coordinación de equipos.
- Conocimientos en:
  - Salud Mental Comunitaria
  - Modelo Comunitario de Atención en Salud Mental.
  - Modelo de Gestión de la Red Temática de Salud Mental y de la red de salud general.
  - Conocimientos de normativas que rigen la administración pública, aplicables a su contexto de trabajo.
  - Trato a usuarios con trastornos mentales
  - Contención emocional
  - Fármacos de salud mental

## 5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

### 5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público:

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario
- V. Comunicación efectiva
- VI. Trabajo en equipo



- VII. Confianza en sí mismo
- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

### 5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del cargo:

- Liderazgo
- Planificación y Organización
- Manejo de situaciones críticas
- Orientación a la eficiencia y mejora continua
- Adaptación al cambio

## 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 actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Título profesional como los descritos en el punto 5.3 de esta pauta.
- d) Certificado que acredite experiencia profesional conforme a lo requerido por DFL 08/2017 de acuerdo con el grado del cargo ofrecido.
- e) Registro de Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.
- f) Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
- g) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas, de acuerdo a lo indicado en el punto 5.2 de la presente pauta.

### 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 proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Jefe Unidad de Salud Mental DSSVQ. Cuenta con voz y voto.
- Referente técnico Unidad de Salud Mental. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENPRUS. Cuenta con voz y voto.
- 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 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 tres 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 en Centros Comunitarios de Salud Mental	Posee experiencia previa en Centros de Salud Mental, de al menos 4 años.	10	10	11	35%
		Posee experiencia previa en Centros de Salud Mental, entre 3 años y 3 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia previa en Centros de Salud Mental, entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, menor a 2 años.	2			
		No posee experiencia previa relacionada 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	2			

		materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.				
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: 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	25%
		<b>La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.</b>	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: 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	40%
		<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	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			
<b>TOTAL</b>				<b>40</b>		<b>100%</b>
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>					<b>23</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 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](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

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

#### Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 1: Experiencia profesional previa en Centros comunitarios de salud mental</b>	Posee experiencia profesional previa en Centros de Salud Mental, de al menos 4 años.	10
	Posee experiencia profesional previa en Centros de Salud Mental, entre 3 años y 3 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en Centros de Salud Mental, entre 2 años y 2 años 11 meses.	4
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, menos a 2 años.	2
	No posee experiencia previa relacionada al cargo.	0

#### Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 2: Capacitación relacionada al cargo</b>	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 **11 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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR3: Evaluación Psicolaboral</b>	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	<b>Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.</b>	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 **05 puntos brutos**. 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 al perfil de competencias del cargo.

<b>FACTOR 4: Apreciación global</b>	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
---	----------	---------------

	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>7</b>
	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
<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>6.0 a 6.5</b>	<b>7</b>
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 **07 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 al Director del Servicio de Salud Viña de Mar Quillota los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

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 6 meses**, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño. En el caso de que la persona seleccionada incurra en una falta administrativa, no se ajuste al perfil del cargo o no de estricto cumplimiento a los deberes y obligaciones establecidas por ley, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota podrá dar término a su vínculo contractual de forma anticipada, conforme a las reglas generales.

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.