

## PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES TERAPEUTA OCUPACIONAL DE SALUD MENTAL

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	<b>Terapeuta Ocupacional, Asesor(a) de Subprograma de prevención y tratamiento de alcohol y drogas; rehabilitación e inclusión social, y grupos de autoayuda y organizaciones de usuarios</b>
<b>Vacante</b>	01
<b>Grado E.U.S.</b>	12°
<b>Renta Bruta</b>	\$1.458.715
<b>Lugar de desempeño</b>	Subdirección de Gestión Asistencial
<b>Dependencia</b>	Unidad de Salud Mental

### 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.	15 de noviembre de 2021
Recepción de Antecedentes	Entre el 15 y el 19 de noviembre de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	22 y 23 de noviembre de 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 24 y el 30 de noviembre de 2021
Entrevista personal a postulantes	07 de diciembre de 2021
Resolución del proceso	A partir del 13 diciembre 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.**

- Gestionar la implementación y supervisar la calidad de los servicios otorgados en los Subprogramas de SENDA y Ley de Alkoholes.
- Articular las acciones de Inclusión social y apoyos graduados que se realizan en la red. Evaluar, sistematizar y proponer una estrategia de desarrollo en este ámbito de acción.
- Apoyar y fortalecer la vinculación entre profesionales del programa de salud mental APS y el desarrollo de organizaciones de usuarios y familiares de la red de salud mental del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.

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

- Mantener actualizado catastro de grupos de autoayuda y organizaciones comunitarias relacionadas con salud mental, vigentes en la jurisdicción del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.
- Asesorar a los profesionales de la red APS en el acompañamiento y apoyo de las organizaciones de usuarios y grupos de autoayuda.
- Planificar, diseñar e implementar procedimientos, metodologías e instrumentos que favorezcan la asociatividad entre los usuarios y el incremento en el número de miembros nuevos y activos en los grupos de autoayuda u otras organizaciones de usuarios vinculadas a salud mental.
- Gestionar Fondos concursables Centros de Alcoholismo, asesoras y supervisar la presentación y ejecución de proyectos.
- Elaborar informes de evaluación de procesos y resultados, de acuerdo a los indicadores que se establezcan en las propuestas a desarrollar.
- Liderar comisión de hogares y residencias protegidas pertenecientes a la jurisdicción del SSVQ
- Supervisar y asesorar en conjunto con Supervisores SENDA los centros de tratamiento de Adicciones con convenio población general SENDA – MINSAL en la jurisdicción del servicio de salud. Elaborar informes semestrales de procesos de supervisión y asesoría de acuerdo a formato MINSAL.
- Supervisar y asesorar en conjunto con Supervisores SENDA los centros de tratamiento de Adicciones con convenio población adolescentes infractores SENDA – MINSAL – SENAME en la jurisdicción del servicio de salud. Elaborar informes semestrales de procesos de supervisión y asesoría de acuerdo a formato MINSAL.
- Coordinar, monitorear registros de atención y supervisar las demandas de atención de tratamiento por problemas asociados al consumo de alcohol derivadas de juzgados.
- Realizar seguimiento de gastos imputados a ley de alcohóles, realizar informes técnicos y solicitar informes financieros de uso de recursos ley de alcohóles
- Participar de mesas de trabajo y reuniones intersectoriales vinculados a los ámbitos de acción a cargo.

### **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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional previa no inferior a un año en el sector público o privado; o
- 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 y acreditar una experiencia profesional previa no inferior a dos años en el sector público o privado.

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

- Título Profesional de Terapeuta Ocupacional.

## 5.4 Aspectos Deseables:

Poseer formación y/o experiencia en:

- Coordinación de equipos y/o gestión de programas vinculados a salud mental, en particular los relacionados a rehabilitación psicosocial, trabajo con organizaciones de usuarios, tratamiento y rehabilitación en alcohol y drogas.
- Capacitación en modelos de gestión y programas de salud mental, en particular tratamiento de adicciones.

## 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:

- I. Planificación y Organización.
- II. Capacidad de análisis.
- III. Flexibilidad.
- IV. Proactividad.
- V. 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 De 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 acuerdo al punto 5.3.
- d) Certificados que acrediten experiencia profesional previa, para dar cumplimiento a lo que se indica en el punto 5.2 de esta pauta.
- e) Certificado que acredite relación laboral vigente con algún establecimiento de la Red SSVQ, al momento de postular.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo., realizados en los últimos 5 años.

### 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, cuenta con voz y voto.
- Referente técnico de Salud Mental, cuenta con voz y voto.
- Representante FENPRUSS, cuenta con derecho a voz y voto.
- Jefe Unidad de Ciclo de Vida 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	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
<b>ETAPA 1:</b> EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia profesional previa relacionada al cargo	Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, por al menos 3 años.	10	35%	20	8
		Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, entre 2 años y 2 años 11 meses.	8			
		Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, entre 1 año y 1 años 11 meses.	5			
		Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, menor a 1 año.	2			
	Factor 2: Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5			
		Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4			
		Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3			
		Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	2			
<b>ETAPA 2:</b> ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			



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

		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
<b>ETAPA 3:</b> 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	40%	10	7
		Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	3			
		No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo.	0			
<b>TOTAL</b>					<b>50</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 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.ssvg.cl](http://www.ssvg.cl)), donde se entenderá conocida por todos.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, Capacitación y experiencia laboral.

#### Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Experiencia profesional previa</b>	Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, por al menos 3 años.	10
	Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, entre 2 años y 2 años 11 meses.	8
	Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, entre 1 año y 1 años 11 meses.	5



	Posee experiencia profesional previa similar a las responsabilidades descritas en el punto 4 de esta pauta, menor a 1 año.	2
--	--	---

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Formación / Capacitación atingente al cargo</b>	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	2

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de **8 puntos brutos**.

**ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo**

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
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 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 establecimiento contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.



### ETAPA 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo

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
<b>Apreciación de competencias específicas para el cargo</b>	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 al Director del Servicio de Salud Viña del 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 3 meses**, el que será renovado o no, de acuerdo a 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 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.