



PAUTA PROCESO INTERNO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN HOSPITAL VÍCTOR MÖLL DE CABILDO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	EDUCADOR/A DE PARVULOS		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	16°
Vacante	01		
Jornada	22 HRS DIURNO		
Lugar de desempeño	Hospital Dr. Víctor Möll de Cabildo		
Renta Bruta	\$ 513.778.-		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión red asistencial SSVQ, publicación en página web www.ssvq.cl y correo masivo.	A partir del 02 de Diciembre del 2021
Periodo de difusión y postulación al cargo	Entre el 02 y el 14 de Diciembre del 2021
Reunión Comité de Selección para evaluar antecedentes curriculares	Entre el 20 y 21 de Diciembre del 2021
Evaluación Técnica	Entre el 22 y 27 de Diciembre del 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 30 de Diciembre y el 06 de Enero del 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 17 y 18 Enero del 2022
Resolución del proceso	A partir del 24 de Enero del 2021

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.

Favorecer aprendizajes de calidad en los primeros años de vida, desarrollando aspectos claves como los vínculos afectivos, la confianza básica, la identidad, el lenguaje, la sensomotricidad, el pensamiento concreto y la representación simbólica.

4. FUNCIONES DEL CARGO.

- Aplicar proceso de enseñanza aprendizaje en sala de estimulación, según área de rezago/ Riesgo / Retraso de cada niño.
- Confeccionar plan de estimulación según edad y estado de salud de niños menores de 4 años.
- Realizar consultas de niños menores de 4 años con rezago, riesgo y retraso del desarrollo según plan de intervención individual y seguimiento y/o derivación centro de red de salud comunitaria enfatizando el vínculo familiar.
- Participar en reuniones con el equipo de Chile Crece Contigo.
- Participar en reuniones de Sector, según corresponda.
- Participar en visita domiciliarias integrales en niños con riesgo y retraso del desarrollo.
- Elaborar informes de cada niño con visión global del proceso alcanzado, integrando la información otorgado por diferentes profesionales y referencia de ellos a grupos de la red.
- Realizar evaluación de las tareas de estimulación dado a practicar en el hogar.
- Proporcionar la información pertinente para completar pauta para el monitoreo y mejoramiento continuo de calidad en las MADIS en los períodos definidos.
- Colaborar en la actualización del mapa de oportunidades y de los flujogramas de derivación intra e inter sector.
- Colaborar en el Programa de Trabajo Anual de la Red Comunal CHCC.
- Mantener Actualizada estadísticas a nivel Local. Físico y Digital
- Administrar la Unidad Educativa a su cargo, optimizando los recursos disponibles y generando iniciativas con el entorno a objeto de incrementar los recursos, por medio de postulaciones a diferentes proyectos institucionales y externos.
- Realizar evaluación de aprendizajes; diagnóstica, formativa y sumativa. Entregando a las familias Informes de Avance.
- Planificar talleres de menores de un año, actividades grupales y otros.

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 N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- I. 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 el desempeño del cargo:

- Título profesional de Educador/a de Párvulos.

5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa de al menos 1 año ejerciendo la profesión de Educadora de Párvulos.
- Conocimientos básicos en Programa Chile Crece Contigo.
- Conocimiento de Planes y Programas Ministeriales.
- Poseer curso IAAS.
- Capacitaciones ligadas al Modelo de Salud Familiar.
- RCP Básico, uso DEA.
- Trato humanizado al Usuario y su Familia
- Técnicas de Comunicación Efectiva.

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.5.1 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

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Relaciones Interpersonales
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas
- Tolerancia a la frustración

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 de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl y el correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.2 De la entrega de antecedentes:

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud y adjunto en correo masivo.
- Currículo Vitae actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- Título Educadora de Párvulo.
- Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas, de acuerdo a lo indicado en el punto 5.4 de la presente pauta.



6.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico Balkis.perez@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 Balkis.perez@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:

- Jefatura Directa del Cargo, cuenta con voz y voto , Jefe sector APS
- Referente técnico del cargo, cuenta con voz y voto, Jefa APS.
- Representante de la Asociación Gremial FEDEPRUS, Cuenta con voz y voto.
- Jefe Unidad de Recursos Humanos del Establecimiento, 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 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	PONDERACIÓN (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE POST GRADOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia previa en funciones relacionadas al cargo.	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo de al menos 3 años.	10	25%	10	8
		Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	7			
		Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses.	4			
		Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 6 meses y 11 meses.	2			
		No posee experiencia previa en funciones relacionadas al cargo.	0			
	Factor 2: Estudios de Postgrados y Capacitación	Posee desde 150 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	10		10	
		Posee entre 149 y 80 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	7			

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

		Posee entre 79 y 40 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	4			
		Posee menos de 40 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	2			
		No posee horas de capacitación relacionadas al cargo, dentro de los últimos 5 años.	0			
ETAPA 2: EVALUACION TECNICA	Factor 3: Prueba escrita de conocimientos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	30%	10	7
		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 4: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		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 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	20%	10	7
		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
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL				100%	50	
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO						35

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 DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL (25%)

Factor 1:

Este factor será evaluado de acuerdo a los siguientes parámetros:

	Criterio	Puntaje bruto
Factor 1: Experiencia profesional previa en áreas relacionadas al cargo	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo de al menos 3 años.	10
	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	7
	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses.	4
	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 6 meses y 11 meses.	2
	No posee experiencia previa en funciones relacionadas al cargo.	0

Factor 2:

Este factor será evaluado de acuerdo a lo siguiente:

	Criterio	Puntaje bruto
Factor 2: Formación y Capacitación aprobada y certificada en temáticas relacionadas al cargo	Posee desde 150 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 149 y 80 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	4
	Posee entre 79 y 40 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	2
	Posee menos de 40 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	1
	No posee horas de capacitación relacionadas al cargo, dentro de los últimos 5 años.	0

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 de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante, realizadas dentro de los últimos cinco años. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **8 puntos brutos**.

ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)

Factor 3: 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.

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

ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 4:

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
Factor 4: 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 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 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (20%)

Factor 5:

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 bruto
Factor 4: Apreciación de competencias específicas para el cargo	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



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

	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/a del Hospital de Cabildo los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y 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 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.