



PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES CONDUCTOR EQUIPO RURAL _ DIRECCIÓN SSVQ

1. ANTECEDENTES GENERALES.

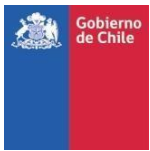
La presente Pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	CONDUCTOR EQUIPO RURAL
Vacantes	01
Grado E.U.S.	24°
Renta Bruta	\$378.387
Lugar de desempeño	Unidad de Rehabilitación Comunas rurales dentro de la jurisdicción del Servicio de
Dependencia	Jefe Unidad de Movilización

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión y periodo de postulación	10 de diciembre de 2021
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 10 y el 16 de diciembre de 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 17 y 27 de diciembre de 2021
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 28 y 29 de diciembre de 2021
Resolución del proceso	A partir del 03 de enero 2022

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.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Implementar la estrategia de rehabilitación rural en las comunas del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, realizando traslados tanto de personal como implementos según los requerimientos.

Apoyar a los profesionales del Equipo Rural (Kinesiólogo y Terapeuta Ocupacional) en la movilización para brindar la atención a personas en situación de discapacidad y sus familias, colaborando de forma activa en las actividades de intervención y educación.

Prestar de forma correcta y oportuna el servicio de transporte, manteniendo el vehículo que se le designe ordenado, limpio, con adecuada presentación y óptimas condiciones de funcionamiento.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Traslado de profesionales y equipamiento en zonas rurales.
- Prestar apoyo en el proceso de rehabilitación de personas en situación de discapacidad.
- Conducir vehículo fiscal, según los requerimientos del Equipo Rural y Referente de Rehabilitación.
- Cumplir con el horario estipulado y tener capacidad de flexibilizar en base al cumplimiento de los objetivos de rehabilitación.
- Debe iniciar la jornada de trabajo revisando el vehículo, informando de forma oportuna las necesidades del vehículo a la Jefatura Directa.
- Controlar la mantención periódica y asegurar el buen funcionamiento del vehículo (kilometraje, niveles de aceite, nivel de agua, nivel de combustible, entre otros).
- Mantener registro de la ruta realizada de forma diaria (Bitácora, Hoja de ruta).
- Apoyar en la implementación y/o resolución de problemas relacionados con personas en situación de discapacidad.
- Mantener la documentación de licencia de conducir al día.
- Otras que su Jefatura encuentra necesarias.

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.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

5.2 Requisitos específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- Licencia de Enseñanza Media y/o equivalente.

5.3 Título técnico necesario para desempeñarse en el cargo:

- Licencia de conducir A2/ A3 vigente.

5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa conduciendo vehículos corporativos en zonas rurales.
- Experiencia previa en conducción de vehículo automático.
- Conocimientos básicos de mecánica automotriz.
- Conocimiento del mapa vial regional y zonal.
- Conocimiento de manejo a la defensiva y seguridad vía.
- Conocimiento de registros y computacional básicos.
- Salud compatible con el cargo (manejo de cargas).

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. Orientación al usuario
- II. Trabajo en equipo
- III. Proactividad

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

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

6.1 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 Certificado de título de nivel medio.
- c) Copia de Licencia de conducir A2.
- d) Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota al momento de postular.
- e) Copia de Certificados que acrediten capacitación, Postítulos y/o postgrados, según corresponda de acuerdo al punto 5.4.

6.2 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico 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

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 Operaciones, cuenta con voz y voto.
- Jefe unidad de Movilización, cuenta con voz y voto.
- Referente Encargada de Rehabilitación de la SDGA, cuenta con voz y voto.
- Representante de Asociación Gremial FENATS, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Ciclo de Vida, 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.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

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 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.

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: Evaluación curricular estudios de formación educacional, capacitación y experiencia laboral (35%)

Factor 1:

Este factor será evaluado de acuerdo a los siguientes parámetros:

	Criterio	Puntaje bruto
Factor 1: Experiencia previa relacionada al cargo.	Poseer experiencia previa de al menos 3 años.	10
	Posee experiencia previa entre 2 años 11 meses y 2 años.	7
	Poseer experiencia previa entre 1 año 11 meses y 1 año.	4



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

	Posee experiencia previa menor a 1 año.	2
	No posee experiencia previa relacionada 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 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	7
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	5
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	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 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 **07 puntos brutos**.

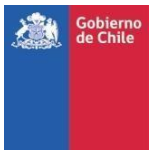
ETAPA 2: Adecuación psicolaboral al cargo (25%)

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
Factor 3: 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



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
 SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
 SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

	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 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.

	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
	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	2
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

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 de Servicio 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.