

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN CARGO ASESOR JURIDICO RECLUTAMIENTO INTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer los siguientes cargos:

Cargo	Asesor Jurídico		
Vacante	1		
Calidad Jurídica	Contrata		
Horas	44hrs		
Grado	12ºG	Renta Bruta	\$1.547.696
Lugar de desempeño	Subdirección de Recursos Físicos y Financieros		
Dependencia	Subdirección de Recursos Físicos y Financieros		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso de selección	09 Diciembre
Periodo de difusión y postulación	09 de diciembre 16 de diciembre
Etapas de Análisis Curricular	19 diciembre al 21 de diciembre
Etapas de Evaluación Psicolaboral	22 diciembre
Etapas de Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	27 diciembre
Resolución del Proceso	30 diciembre

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio www.ssvq.cl



3. OBJETIVO DEL CARGO.

Entregar asesoría jurídica en la elaboración, análisis y/o visación de los contratos y actos administrativos de la Institución, con el objeto de asegurar el cumplimiento de las normativas legales vigentes, y cautelar la legalidad de las decisiones de los actos administrativos del Servicio.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

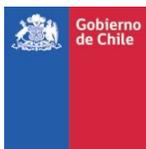
1. Elaborar, redactar y/o visar resoluciones de llamado a licitación, de adjudicación, contratos y convenios u otros, así como su aprobación con entidades públicas y/o privadas vinculadas al Servicio de Salud, con el objeto de asegurar el cumplimiento de las normativas legales vigentes y resguardar los intereses del mismo.
2. Asesorar a trabajadores profesionales de compras públicas pertenecientes al departamento de Abastecimiento de la Subdirección de Recursos Físicos y Financieros, considerando el marco normativo existente en materia de Compras Públicas y Estatuto Administrativo.
3. Elaborar Informes en Derecho, en base a los requerimientos de la jefatura, con el objeto de entregar información que respalde y otorgue mayor certeza jurídica a los actos y decisiones del Servicio.
4. Realizar otras encomendadas por su jefatura.

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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- 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.



Por otro lado, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en los presentes cargos, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario

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:

- *Grado de licenciado en ciencias jurídicas de una carrera de las ciencias jurídicas de, a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior tres años en el sector público o privado.*

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título Profesional de Abogado otorgado por la Corte Suprema de Justicia.
- Acreditación otorgada por la Dirección ChileCompra.
- Experiencia de a lo menos 3 años en funciones similares, en ámbito de salud pública.

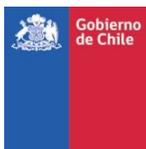
5.4 Aspectos Deseables:

- Cursos y/o Capacitación en Normativa de Contratación y Compras Públicas.
- Cursos y/o Capacitación en Excel y Word.

5.5 Competencias requeridas para el cargo

5.5.1 Competencias 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:

Compromiso Organizacional
Toma de decisiones
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 de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo al correo reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl , para lo cual deberán enviar su postulación en formato entregado por la unidad de ciclo de vida laboral adjunto en las bases y los documentos solicitados a continuación:

Los interesados en postular deberán presentar los siguientes antecedentes:

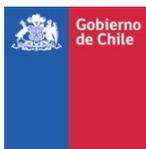
- Formulario de postulación concursos interno.
- Certificado de título profesional de Abogado emitido por la Corte Suprema de Justicia.
- Copia de Certificados que acrediten Acreditación de Chilecompras y/o Capacitaciones, según corresponda.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso 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:

- Asesor Jurídico de la Subdirección de Recursos Físicos y Financieros, cuenta con voz y voto.
- Jefe de Abastecimiento de la Subdirección de Recursos Físicos y Financieros, cuenta con voz y voto.
- Administrador de Contratos de Subdepartamento de Abastecimiento, cuenta con voz y voto.
- Coordinador del Proceso, Unidad de Ciclo de Vida Laboral quien contara con voz.
 - a) Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta.
 - b) Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte del comité 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.

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 las presentes bases de postulación.

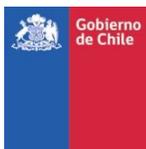
9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es 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	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
--------	--------	----------	------	-----------------	-------------------------	------------------------------

ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional	Posee experiencia profesional previa en en cargo similares de 4 años o más	10	35%	17	10
		Posee experiencia profesional previa en en cargo similares entre 3 años y 3 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa en en cargo similares entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia profesional previa en en cargo similares entre 1 año y 1 año 11 meses.	2			
		Posee experiencia profesional previa en en cargo similares menos a 1 año.	0			
	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.	7			
		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.	5			
		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.	1			
ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	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			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	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			
TOTAL					37	22

La comisión 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 correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

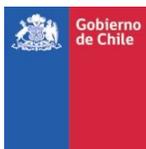
ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Factor 1: Evaluación del Título profesional, la Experiencia y capacitaciones en función asociada al cargo. Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee experiencia profesional previa en en cargo similares de 4 años o más	10
	Posee experiencia profesional previa en en cargo similares entre 3 años y 3 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en en cargo similares entre 2 años y 2 años 11 meses.	4
	Posee experiencia profesional previa en en cargo similares entre 1 año y 1 año 11 meses.	2
	Posee experiencia profesional previa en en cargo similares menos a 1 año.	0

Factor 2:

Formación / Capacitación atingente al cargo	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
---	----------	---------------



	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	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.	5
	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.	1

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de **10 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
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:

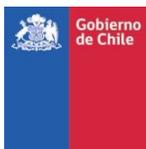
Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose 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	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 de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.



11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Unidad de Ciclo de Vida 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.

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.