



PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Referente de Rehabilitación		
Calidad Jurídica	Contrata		
Renta Bruta	\$1.115.685	Grado E.U.S.	14°
Horas	44 horas semanales		
Dependencia	Jefe Departamento de Gestión Sanitaria		
Lugar de trabajo	Dirección Servicio de Salud Viña del Mar Quillota		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión y publicación en la página web SSVQ y correo masivo de la SDGDP.	26 de noviembre de 2018
Recepción de antecedentes	Entre el 27 y 30 de noviembre de 2018
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	03 de diciembre de 2018
Evaluación Psicolaboral	Entre el 04 y el 11 de diciembre de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección	12 de diciembre de 2018
Resolución del proceso	A partir del 14 de diciembre de 2018

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvq.cl) o al correo electrónico presentado en la postulación.



3. OBJETIVO DEL CARGO.

Coordinar todos los Programas de Rehabilitación en la Red de Salud Viña del Mar Quillota y con el nivel central, implementando las normativas ministeriales adaptadas a la realidad local identificando brechas y gestionando el uso de los recursos.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Gestionar la Política de Rehabilitación en la Red.
- Liderar el desarrollo de la red de rehabilitación en el Servicio de Salud y participar en el desarrollo de macredes cuando sea pertinente.
- Evaluar y monitorear los programas de Rehabilitación.
- Apoyar el Desarrollo de los Proyectos de Inversión y/o Reposición.
- Participar de planes de capacitación del Servicio de Salud para incorporar las necesidades del Programa de Rehabilitación.
- Realizar Asesoría técnica en la gestión de recursos físicos relacionados a rehabilitación.
- Liderar todas las acciones para el cumplimiento de las garantías GES asociadas a rehabilitación.

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 del 2017 del Ministerio de Salud:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 15 del 18 de julio del 2008 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 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 no inferior a dos años, en el sector público o privado.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de kinesiólogo, Terapeuta Ocupacional, Fonoaudiólogo.

5.4 Aspectos Deseables

- Experiencia previa en rehabilitación clínica.
- Conocimiento de gestión en salud.
- Conocimiento de la Red SSVQ.

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la Organización.
2. Probidad.
3. Confianza en sí mismo.
4. Comunicación efectiva.
5. Orientación a la Eficiencia.
6. Orientación al Usuario.
7. Trabajo en equipo.



8. Adaptación al Cambio.
9. Proactividad.
10. Manejo de tecnologías de la información.

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

- **Planificación y Organización:** Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.
- **Destreza Social:** Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.
- **Liderazgo:** ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.
- **Resolución de Problemas:** Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos.

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

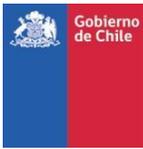
6.1 Difusión y Publicación de Bases:

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 entre sus funcionarios a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl y el correo masivo de la Subdirección.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación y Currículum Vitae ciego actualizado (según formato disponible en www.ssvq.cl)
- b) Fotocopia simple de Título Profesional o Certificado pertinente a lo señalado en el punto 5.3.



- c) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, de acuerdo a lo descrito en el punto 5.4 de esta Pauta.
- d) Certificado que acredite experiencia laboral previa (a contar de la fecha de titulación) de al menos tres años para carreras profesionales de 10 semestres y de cuatro años para carreras profesionales de ocho semestres, de acuerdo a los Requisitos Específicos para el desempeño del cargo.
- e) Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud.
- f) Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, al momento de postular.

6.3 De la entrega de antecedentes:

Los interesados podrán entregar sus antecedentes en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, ubicada en Calle Montaña N° 834 Viña del Mar, dentro de las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. También se podrá hacer envío de los antecedentes a través de correo electrónico a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl (Por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual postula.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Una vez finalizado el proceso de selección, los postulantes interesados en retirar su documentación contarán con los 30 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de cierre de proceso para solicitar su retiro a través del correo: reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirector de Gestión Asistencial. Cuenta con voz y voto.
- Jefe Departamento de Gestión Sanitaria. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial FENPRUSS, cuenta con voz y voto.
- Representante de Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas que actúa Coordinador/a del proceso de selección. 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 las presentes bases de postulación.

8.1 De la asignación de puntajes de los factores y de los puntajes mínimos exigidos.

8.1.1 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	PONDERACIÓN (%)	PTAJE MÁXIMO ETAPA	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA	PTJE MÍNIMO PONDERADO
ETAPA 1: Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Factor 1: Experiencia previa en rehabilitación clínica.	Posee experiencia de 3 años o más, en rehabilitación clínica.	30	35%	43	15	5.25
		Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses en rehabilitación clínica.	20				
		Posee experiencia entre 1 años y 1 años 11 meses en rehabilitación clínica.	10				
		Posee experiencia menor a 1 año en rehabilitación clínica.	5				

	Factor 2: Estudios de Especialización	Posee Postítulo en temáticas relacionadas al cargo, en los últimos 5 años.	3				
		No posee Postítulo en temáticas relacionadas al cargo, en los últimos 5 años.	0				
	Factor 3: Capacitación pertinente al cargo	Posee 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	6				
		Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	5				
		Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	2				
		No posee horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	0				
	ETAPA 2: 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.				
La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.			10				
La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.			0				
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO	Factor 5: Evaluación competencias específicas para el cargo	La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	30	40%	30	20	12
		La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	20				
		La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado	10				
		La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	5				
TOTAL					93		
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						45	21.55



El Comité 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 por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae/ Formulario de Postulación.

El Comité 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) o por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae.

8.1.2 Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Análisis Curricular (35%)

Factor 1: Experiencia previa en rehabilitación clínica.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
Factor 1: Experiencia previa en rehabilitación clínica	Posee experiencia de 3 años o más, en rehabilitación clínica.	30	10.5
	Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses en rehabilitación clínica.	20	7
	Posee experiencia entre 1 años y 1 años 11 meses en rehabilitación clínica.	10	3.5
	Posee experiencia menor a 1 año en rehabilitación clínica.	5	1.75

Factor 2: Postítulo pertinente al cargo

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
Factor 2: Postítulo pertinente al cargo	Posee Postítulo en temáticas relacionadas al cargo, en los últimos 5 años.	3	1.05
	No posee Postítulo en temáticas relacionadas al cargo, en los últimos 5 años.	0	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.

Factor 3: Capacitación pertinente al cargo

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
Factor 3: Capacitación pertinente al cargo	Posee 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	6	2.1
	Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	5	1.75
	Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	2	0.7
	No posee horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	0	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante, realizadas en los últimos cinco años. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje bruto mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **15 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

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	Puntaje Ponderado
Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	20	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	10	2.5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0	0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por el Comité de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, la Institución contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **10 puntos brutos**.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

Factor 5: Apreciación Global

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	Puntaje Ponderado
Factor 5: Competencias específicas para el cargo	La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	30	12
	La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	20	8
	La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado	10	4



	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	5	2
--	---	---	---

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, 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 BRUTO
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	30
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	5.6 a 6.5	20
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	5.0 a 5.5	10
No presenta habilidades y competencias requeridas para cargo.	1.0 a 4.9	5

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de **20 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta de este proceso de selección 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 hará una propuesta



SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE CICLO DE VIDA

para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.