



PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES ENFERMERA/O ASESOR DE PROGRAMAS DE APS RECLUTAMIENTO PÚBLICO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Enfermero(a) Asesor(a) de Programas de APS		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	12°
Vacante	01		
Horas semanales	44 horas		
Jornada	Diurna		
Lugar de desempeño	Dirección Servicio de Salud Viña del Mar Quillota		
Dependencia	Directora de Atención Primaria de Salud (APS)		
Renta Bruta	\$1.458.715		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y portal de Empleos Públicos	11 de junio de 2021
Recepción de Antecedentes	entre el 11 y el 21 de junio de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	22 y 23 de junio de 2021
Evaluación Técnica (a través de plataforma virtual)	Entre el 24 de junio y el 28 de junio de 2021
Evaluación Psicolaboral (a través de plataforma virtual)	Entre el 30 de junio y el 07 de julio de 2021
Entrevista personal a postulantes	Entre 08 y 09 de julio de 2021
Resolución del proceso	A partir del 12 de julio 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) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Gestionar y supervisar el Programa Nacional de Salud Integral de las Personas Mayores, Programas afines y del Programa Nacional de Inmunizaciones en los establecimientos de la Red del SSVQ.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

Responsabilidades Principales	
Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)	Resultado Final Esperado (¿Para qué lo hace?)
Gestionar y supervisar el desarrollo del Programa Nacional de Salud Integral de las Personas Mayores	Gestiona y supervisa el desarrollo del Programa Nacional de Salud Integral de las Personas Mayores
Gestionar y supervisar el desarrollo del Programa Más Adultos Mayores Autovalentes	Gestiona y supervisa el desarrollo del Programa Más Adultos Mayores Autovalentes
Gestionar y supervisar el desarrollo del Programa de Atención Domiciliaria para personas con Dependencia Severa	Gestiona y supervisa el desarrollo del Programa de Atención Domiciliaria para personas con Dependencia Severa
Fortalecer el proceso de atención integral de la Persona Mayor en la Red de establecimientos de distinta complejidad, realizar capacitaciones, asesoría y supervisión de los programas a su cargo.	Fortalece el proceso de atención integral de la Persona Mayor en la Red de establecimientos, realiza capacitaciones, asesoría y supervisión de los programas a su cargo.
Gestión y supervisión del Programa Nacional de Inmunizaciones (PNI) y apoyo de los programas del ciclo vital de Atención Primaria de Salud.	Gestiona y supervisa el Programa Nacional de Inmunizaciones (PNI) y apoyo de los programas del ciclo vital de Atención Primaria de Salud.
Apoyar en gestión y supervisión de programas de ciclo vital en APS, delegadas por su jefatura	Apoya en gestión y supervisa estrategias de APS.

5. 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.

5.1 Requisitos específicos

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre 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 no inferir 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 reconocimiento por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferir a dos años en el sector público o privado.

5.2 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de Enfermera/a.
- Registro de inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.

5.3 Aspectos deseables

- Experiencia previa de al menos 2 años en Atención Primaria.
- Experiencia profesional clínica previa de 4 años, con desempeño en el desarrollo de la atención de Personas Mayores, calidad, inmunizaciones y programas del ciclo vital.
- Diplomado en Geriátría y Gerontología.
- Curso de Vacunas del PNI.
- Curso de 80 horas de Prevención de Infecciones asociadas a la atención de Salud.
- Capacitación Gestión de Atención Primaria.
- Conocimiento de los programas del ciclo vital de la Atención primaria de salud: infantil, chile crece contigo, adolescente, adulto, personas mayores, cardiovascular, inmunizaciones.
- Conocimiento de la estrategia de salud integral con enfoque familiar y comunitario.
- Manejo de TICs nivel usuario medio. (Excel, Word, Power Point).

5.4 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 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Planificación y Organización
- Destreza Social
- Proactividad
- Resolución de Problemas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de la pauta

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Currículum Vitae en formato entregado por Portal de Empleos Públicos actualizado.
- Título Profesional de Enfermería.
- Registro de inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.
- Certificados que acrediten experiencia profesional previa, de acuerdo con lo indicado en el punto 5.1 de esta pauta en relación a los requisitos legales específicos para desempeñarse en el grado el cargo según el DFL 08/17.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes a los aspectos técnicos y/o deseables señalados en la pauta, **realizados en los últimos 5 años.**

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "adjuntar archivos". Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si



el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

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.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de "CV online" del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en "mis datos". Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su "CV online".

Quienes no presenten sus antecedentes con este formato, no serán considerados "admisibles" en el proceso.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

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:

- Jefa Dirección de Atención Primaria, cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico de APS DSSVQ, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, 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 admisibles, 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	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia Laboral previa en APS	Posee experiencia en funciones similares al cargo por al menos 3 años.	10	10	12	30%
		Posee experiencia en funciones similares al cargo, entre 2 año y 2 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 6 meses.	4			
		Posee experiencia en funciones similares al cargo menor 1 año.	2			

		No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0			
Factor 2: Experiencia clínica previa de acuerdo descrito en punto 5.3		Experiencia profesional clínica previa en funciones de atención de Personas Mayores, calidad, inmunizaciones y programas del ciclo vital, de al menos 4 años.	10	10		
		Experiencia profesional clínica previa en funciones de atención de Personas Mayores, calidad, inmunizaciones y programas del ciclo vital, entre 3 años y 3 años 11 meses.	7			
		Experiencia profesional clínica previa en funciones de atención de Personas Mayores, calidad, inmunizaciones y programas del ciclo vital, entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Experiencia profesional clínica previa en funciones de atención de Personas Mayores, calidad, inmunizaciones y programas del ciclo vital, menor a 2 años.	2			
		No posee experiencia en funciones de atención de Personas Mayores, calidad, inmunizaciones y programas del ciclo vital.	0			
Factor 2: Capacitación relacionada al cargo		Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10	10		
		Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7			
		Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			

		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 3: Evaluación de Conocimientos específicos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	5	20%
		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	10	5	20%
		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	10	7	30%
		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			

TOTAL	60		100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO		29	

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: EXPERIENCIA Y ESTUDIOS DE CAPACITACION (30%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL PREVIA EN APS	Posee experiencia en funciones similares al cargo por al menos 2 años.	10
	Posee experiencia en funciones similares al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses.	7
	Posee experiencia en funciones similares al cargo mayor a 6 meses y menor a 1 año.	4
	Posee experiencia en funciones similares al cargo menor a 6 meses.	2
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0

Factor 2:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: EXPERIENCIA CLÍNICA PREVIA DE	Posee experiencia en funciones similares al cargo por al menos 2 años.	10

ACUERDO DESCRITO EN PUNTO 5.3	Posee experiencia en funciones similares al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses.	7
	Posee experiencia en funciones similares al cargo mayor a 6 meses y menor a 1 año.	4
	Posee experiencia en funciones similares al cargo menor a 6 meses.	2
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0

Factor 3:

FACTOR 3: CAPACITACIÓN RELACIONADA AL CARGO	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10
	Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7
	Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **12 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (20%)

Factor 4:

La etapa de evaluación técnica consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos específicos elaborada por el Referente Técnico en el área, la cual pretende detectar y medir los conocimientos mínimos de cada postulante sobre las temáticas relativas al cargo.

Esta se evaluará de la siguiente forma:

FACTOR 3: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	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

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de **05 puntos brutos**.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

Factor 5:

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 **05 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 (30%)

Factor 6:

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.

FACTOR 6: APRECIACIÓN GLOBAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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.