



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

PAUTA PARA PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES ENCARGADO/A UNIDAD DE CAPACITACIÓN

1. ANTECEDENTES GENERALES

La siguiente pauta regulará el llamado al proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	Encargado/a Unidad de Capacitación
Vacante	01
Grado E.U.S	10° / \$2.052.111
Calidad Jurídica	Contrata
Jornada	44 horas semanales
Lugar de desempeño	Paseo Gran Hotel 451
Dependencia	Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

HITOS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Interno. Difusión en sitios web www.ssvq.cl .	05/06/2023
Recepción de antecedentes.	05/06/2023 – 09/06/2023
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	12/06/2023 – 16/06/2023
Etapas de Evaluación Técnica	19/06/2023 – 21/06/2023
Evaluación Psicolaboral	22/06/2023 – 28/06/2023
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección.	29/06/2023 – 03/07/2023
Resolución del proceso.	04/07/2023

El presente cronograma del proceso es referencial, puede estar sujeto a modificación.



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

3. OBJETIVO DEL CARGO

Contribuir al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas del personal de los dispositivos administrativos y asistenciales dependientes de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, para facilitar la expresión de sus competencias técnicas y sociales, a través de distintas estrategias y actividades vinculadas al ciclo de la capacitación propuesto por el Servicio Civil.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

1. Coordinación y elaboración PAC Global Ley 18.834

- DNC
- Programación de Actividades
- Consolidación de documentos PAC
- Coordinación con referentes o proveedores
- Difusión
- Inscripción
- Logística cursos
- Apertura cursos
- Monitoreo ejecución (plataforma SSVQ)
- Consolidación de datos ejecución
- Revisión documental de certificados acorde a participantes
- Ingreso a módulo de Capacitación SIRH

2. Coordinación ejecución programática 4 establecimientos de la red:

- Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Hospital de Quilpué
- Hospital de Limache
- Hospital de Quintero

3. Revisión Técnica de Pac Locales de Hospitales a cargo

4. Consolidación de Pac Locales Red Hospitalaria

5. Monitoreo Académico y Financiero de actividades insertas en los PAC Locales

6. Revisión y cierres académico y financiero de actividades insertas en los PAC Locales

7. Apoyo técnico en el proceso de compra de los establecimientos Hospitalarios

8. Apoyo Técnico en materias de capacitación y Aplicabilidad

9. Diagnóstico de actividades de Capacitación que tienen programada evaluación de aplicabilidad

10. Orientar y efectuar seguimiento al compromiso establecido ante cada corte



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

Trimestral

- 11. Monitorear el ejercicio de la evaluación de aplicabilidad en la Red Hospitalaria.**
- 12. Evaluar los Informes enviados desde la Red, y retroalimentar para ajuste a marco reglamentario interno**
- 13. Gestión Comité Central Ley 18.834**
- 14. Aplicar reglamento de selección integrantes Comité Central Ley 18.834**
 - Monitoreo de funcionamiento Comité
 - Asesoría y apoyo permanentemente en la gestión del Comité
 - Coordinar Reuniones Comité Capacitación Ley Medica Central
- 15. Moodle**
 - Coordinación con Referente Técnico
 - Carga de Materia de los Cursos
 - Proceso de Retroalimentación y generación de accesos referentes
 - Difusión cuando es NO PAC
 - Consolidado Fichas de Inscripción
 - Generación credenciales de acceso
 - Difusión de nóminas oficiales de inscritos
 - Envío de Bienvenida a cursos
 - Seguimiento de ejecución (acceso y evaluación)
 - Habilitación de excepciones
 - Elaboración informe de Curso
- 16. Referencia Módulo Capacitación**
 - Inducción nuevos encargados
 - Solicitud de incidencias a INDRA
 - Soporte técnico para la red
- 17. Jefatura**
 - Monitoreo de los planes de trabajo Unidad
 - Retroalimentación y evaluación cualitativa de integrantes Unidad
 - Planificación conjunta de Planes de trabajo Unidad



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 de 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.
- 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° 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- a) 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 3 años en el sector público o privado.
- b) 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 4 años en el sector público o privado.



5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título profesional de Administración pública, Psicología, Educación, Ingeniería informática, Ingeniería en administración de recursos humanos, Ingeniería en administración de empresas o carrera afín.

5.4 Aspectos deseables para el desempeño del cargo:

- Curso en Estatuto Administrativo
- Curso de Liderazgo
- Curso en Aplicación de procedimientos administrativos en el sector público
- Curso o Diplomado en Gestión de Capacitación en el sector salud
- Curso o Diplomado en Excel
- Cursos de Manejo y administración de plataformas digitales (Moodle, Scorm, Blackboard, etc.)
- Conocimientos en:
 - o Compras públicas
 - o Office Nivel Intermedio
 - o SIRH y módulo de capacitación del SIRH
 - o Estatuto Administrativo y procedimiento administrativo
 - o Plataformas digitales y herramientas de diseño digital (CANVA)
 - o Orientaciones del Servicio Civil para la gestión de la capacitación en el Sector Público
- 5 años de experiencia de gestión directa en unidades de Capacitación de establecimientos públicos o Dirección de Salud y por lo menos 3 años como Jefe de Unidad o Subrogante.

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

5.5.1 Competencias Transversales Del Funcionario Público:

COMPETENCIA	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Compromiso Con La Organización				X	
2. Orientación A La Eficiencia				X	
3. Orientación Al Usuario			X		
4. Probidad				X	

5.5.2 Competencias para el ejercicio del cargo:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Dirección de Equipos de trabajo			X		
2. Liderazgo			X		
3. Negociación		X			
4. Toma de decisiones		X			
5. Visión estratégica				X	



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

6.0 PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

El Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las personas del Servicio realizará la más amplia difusión de la presente Pauta de proceso de selección a través la página web del Servicio www.ssvq.cl.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con los siguientes antecedentes:

1. Ficha de postulación (disponible como archivo adjunto en anuncio)
2. Currículum Vitae Ciego (disponible como archivo adjunto en anuncio)
3. Certificado de título profesional acorde al cargo como las mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.
4. Certificado de relación de servicio que indique que actualmente cumple funciones en el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
5. Certificados que acrediten experiencia profesional y experiencia como Jefatura conforme con lo requerido por el Decreto de Fuerza de Ley del 30 de noviembre de 2017, para el grado ofrecido.
6. Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación y formación de postgrado pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años.

6.3 De la entrega de antecedentes:

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.

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.

***Para tener en cuenta:**

Aquellos postulantes que avancen en las etapas del proceso y que lleguen a Entrevista Final, se sugiere preparar con anticipación los documentos estipulados en el Listado de Antecedentes para el Ingreso a la Administración Pública, los cuales, en caso de ser Seleccionado, deberán ser presentados en la Unidad de Personal para la oportuna remuneración. Estos son:



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

1. Inscripción Militar al día, si corresponde.
2. Certificado de Salud compatible con el cargo.
Para su obtención, tiene dos alternativas:
 - El certificado puede emitirlo un médico particular declarando que usted “Tiene salud apta para desempeñarse en la Administración Pública en cualquier parte del territorio de la República de Chile”, firmando y timbrando el documento. El certificado debe señalar que tiene una validez de seis (6) meses.
 - Unidad de Personal o Unidad de Reclutamiento e Inducción le entregará un formulario para realizarse examen y tramitar el certificado en el hospital respectivo. En este caso, tenga presente que se sujetará a la agenda y/o disponibilidad de horas.
3. Certificación de Estudios (Licencia Enseñanza Media para cargos Auxiliares o Administrativos)
4. Acreditación de Nivel Académico (Técnico o Profesional)
 - Título o Certificado de Título, según corresponda; o Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud
 - Si usted es Médico o Profesional extranjero, éste debe estar legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Universidad de Chile.
 - Si usted es Médico, deberá haber rendido y aprobado el Examen único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM), Ley 20.261, Art. 1°
5. Declaración Jurada Simple, formulario que puede descargar desde www.empleospublicos.cl
6. Certificado de antecedentes, formulario que la Unidad de Personal le solicitará firmar para pedirlo al Registro Civil e Identificación, sin costo.
7. Cedula de Identidad, al momento de entregar sus antecedentes debe concurrir con ella.
8. Certificado de afiliación previsional
 - A.F.P., si tiene clave de acceso puede descargarlo gratuitamente desde el sitio web de su Administradora.
 - FONASA o ISAPRE, en esta última, debe indicar el plan de salud que usted contrató con su Isapre.
9. Completar Declaración de Interés y Patrimonio, según corresponda; Para rentas iguales o superiores a Grado 5° E.U.S. Puede descargarlo desde www.empleospublicos.cl
10. Currículum Vitae actualizado.

Además, la Unidad de Personal le solicitará información sobre su Dirección Particular, Correo Electrónico, número de teléfono móvil y número de teléfono red fija.

Funcionarios de la Administración Pública

Si usted trabajó en la administración pública como titular o contrata dentro de los últimos seis meses, menciónelo: para estos casos no es necesario presentar los antecedentes detallados, siempre y cuando entregue copia de su último contrato/nombramiento Tomado Razón.

Si han transcurrido más de seis meses desde su alejamiento de la administración pública, menciónelo, ya que deberá actualizar los antecedentes que la Unidad de Personal le indique.

Si su contrato está dentro del año calendario, debe solicitar Certificado de días de Feriado Legal y Permisos administrativos pendientes, si corresponde, a su ex -Empleador para ser sometido a análisis de pertinencia.



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

Personas con otra modalidad de contrato (honorarios, empresas privadas, etc.)

Si procede desde el sector privado o ha tenido contratos a honorarios en la administración pública, debe presentar la totalidad de los antecedentes mencionados en el listado.

Le sugerimos presentar el Certificado de Feriado Legal progresivo (solicítelo en su AFP)

ADVERTENCIA: En caso de que usted no presente la totalidad de la documentación requerida, el acto administrativo no podrá ser dictado y procesado por la unidad de remuneraciones. En consecuencia, ante esa situación, usted no recibirá el pago de remuneración.

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:

- Subdirector Gestión y Desarrollo de Personas SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Jefe Subdepartamento de Formación y Capacitación, cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial FENPRUSS, cuenta con voz y voto.
- Representante Unidad de Selección e Inducción, que actúa como coordinador/a del proceso. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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.

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.



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

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACIÓN (%)	PTJE MAX POR FACTOR	PTJE MIN. POR FACTOR
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL	FACTOR 1: Formación educacional	Posee título profesional de Administración pública, Psicología, Educación, Ingeniería informática, Ingeniería en administración de recursos humanos, Ingeniería en administración de empresas o carrera afín.	10	25%	10	10
		No posee título profesional de Administración pública, Psicología, Educación, Ingeniería informática, Ingeniería en administración de recursos humanos, Ingeniería en administración de empresas o carrera afín.	0			
	FACTOR 2: Experiencia profesional previa en unidades de Capacitación	Posee experiencia profesional previa en unidades de Capacitación de al menos 4 años.	10		10	3
		Posee experiencia profesional en unidades de Capacitación entre 4 años y 4 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa en unidades de Capacitación entre 3 años y 3 años 11 meses.	5			
		Posee experiencia profesional en unidades de Capacitación entre 2 años y 2 años 11 meses.	3			
		Posee experiencia profesional previa en unidades de Capacitación menor a 2 años.	0			
	FACTOR 3: Experiencia profesional previa en como jefatura o subrogante en unidades de	Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación de al menos 3 años 6 meses.	10		10	3
		Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación entre 2 años 6 meses y 3 años 5 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa como jefatura o	5			



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

	Capacitación	subrogante en unidades de Capacitación entre 1 año 6 meses y 2 años 5 meses.						
		Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación entre 6 meses y 1 año 5 meses.	3					
		Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación menor a 6 meses.	0					
	FACTOR 4: Formación/ Capacitación atingente al cargo	Posee 121 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	10				10	3
		Posee entre 101 y 120 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7					
		Posee entre 81 y 100 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 80 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.	0						
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	FACTOR 5: Evaluación técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	10	5		
		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 6: Evaluación Psicolaboral	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10	20%	10	5		
		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					



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

ETAPA 4: ENTREVISTA FINAL PARA EL CARGO	FACTOR 7: Apreciación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	30%	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			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL				100%	60	33

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 Currículum Vitae.

Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, capacitación y experiencia laboral

Factor 1: Formación educacional

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación educacional	Posee título profesional de Administración pública, Psicología, Educación, Ingeniería informática, Ingeniería en administración de recursos humanos, Ingeniería en administración de empresas o carrera afín.	10
	No posee título profesional de Administración pública, Psicología, Educación, Ingeniería informática, Ingeniería en administración de recursos humanos, Ingeniería en administración de empresas o carrera afín.	0

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **10 puntos brutos**.



Factor 2: Experiencia profesional previa en unidades de Capacitación

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa en unidades de Capacitación	Posee experiencia profesional previa en unidades de Capacitación de al menos 4 años.	10
	Posee experiencia profesional en unidades de Capacitación entre 4 años y 4 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en unidades de Capacitación entre 3 años y 3 años 11 meses.	5
	Posee experiencia profesional en unidades de Capacitación entre 2 años y 2 años 11 meses.	3
	Posee experiencia profesional previa en unidades de Capacitación menor a 2 años.	0

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3 puntos brutos**.

Factor 3: Experiencia profesional previa en como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación	Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación de al menos 3 años 6 meses.	10
	Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación entre 2 años 6 meses y 3 años 5 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación entre 1 año 6 meses y 2 años 5 meses.	5
	Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación entre 6 meses y 1 año 5 meses.	3
	Posee experiencia profesional previa como jefatura o subrogante en unidades de Capacitación menor a 6 meses.	0

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3 puntos brutos**.



Factor 4: Formación/ Capacitación atingente al cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación/ Capacitación atingente al cargo	Posee 121 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	10
	Posee entre 101 y 120 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 81 y 100 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 80 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.	0

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

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será **de 3 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Factor 5: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Evaluación 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

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 con nota inferior a 5.5.



ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO

Factor 6: 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
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 establecimiento contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 4: ENTREVISTA FINAL PARA EL CARGO

Factor 7: 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
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



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

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 una nota entre 1 y 7. 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**.



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

9. 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.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité de selección informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar a la Directora del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

La Directora podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

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.