



PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO JEFE/A UNIDAD DE CONCILIACION Y TRATO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	JEFE/A DE UNIDAD DE CONCILIACION Y TRATO		
Calidad Jurídica	Contrata	Grado E.U.S	10°
Vacantes	01		
Horas semanales	44 horas semanales		
Lugar de desempeño	Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral		
Dependencia	Jefe Subdepartamento Calidad de Vida Laboral		
Renta Bruta	\$1.832.242		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso de selección	14 de noviembre de 2022
Periodo de difusión y postulación	Entre el 14 y el 18 de noviembre de 2022
Etapas de Análisis Curricular	Entre el 21 y 22 de noviembre de 2022
Etapas de Evaluación Psicolaboral	Entre el 23 y el 25 de noviembre de 2022
Etapas de Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	28 de noviembre de 2022
Resolución del proceso de selección	A contar del 02 de diciembre de 2022

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvg.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.



3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Desarrollar, coordinar, controlar e implementar un conjunto de políticas, lineamientos, procesos, estrategias y acciones en Materia de Conciliación Persona-Trabajo-Familia, Cuidados Infantiles y Trato Laboral que contribuyan al bienestar biopsicosocial de los funcionarios y funcionarias de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Actuar de referente para la red del ssvq y entregar asesoría técnica, analizando antecedentes específicos y orientados a los equipos directivos y jefaturas, acerca de los diferentes escenarios asociados a la inquietud presentada.
- Liderar programas, proyectos e intervenciones que permitan mejorar los ambientes laborales y la calidad de vida laboral.
- Desarrollar e implementar políticas y lineamientos en materia de conciliación trabajo-familia, verificando que se cumpla con la normativa vigente, asegurando la eficiencia y calidad del proceso.
- Mantener actualizado el protocolo de tensiones conciliatorias que permita identificar tensiones y/o variables asociadas a los procesos detectados y elaborar propuestas de abordaje organizacional.
- Actuar como referencia técnica para la red ssvq en materias de políticas, lineamientos y proyectos institucionales de Sala cuna, Jardín Infantil y Club Escolar.
- Elaborar, coordinar y ejecutar planes de mejoramiento en materia de Trato Laboral de forma anual o según requerimiento.
- Desarrollar y supervisar estrategias de promoción y prevención del trato laboral en la red ssvq.
- Identificar y proponer mejoras a los procedimientos del área, informando a jefatura directa sobre propuestas de ajuste.
- Coordinar proceso de Reconocimiento y desvinculación del servicio de salud Viña del Mar Quillota.
- Planificar y desarrollar programas de formación en materia de reconocimiento y desvinculación dentro de la organización.
- Participar activamente en comisiones relacionadas a la conciliación y trato, como lo son las Buenas prácticas Laborales, ISTAS 21, Mesa de Genero, entre otras.
- Actualizar y revisar procedimientos y todo acto administrativo que sea vinculante a su área, asegurándose que estos cumplan con la normativa vigente y con las políticas internas definidas.
- Otras labores que se le encomienden a través de instancias superiores.



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. Nº 08 de noviembre de 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 inferior a 3 años en el sector público o privado.*
- *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:

- a) Título profesional del Área de las Ciencias Sociales, Salud, Educación o carrera a fin con el perfil solicitado.

5.4 Aspectos Deseables:

Con formación y/o experiencia en:

- Cuidados Infantiles
- Trato laboral
- Reconocimiento y desvinculación.
- Al menos 2 años de experiencia en el área de Calidad de vida laboral.
- Experiencia de trabajo en equipo multidisciplinario y articulación de redes.
- Capacitación: en Temáticas relacionadas con Calidad de Vida Laboral y Cuidados Infantiles.

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:

- i. Planificación y Organización.
- ii. Negociación
- iii. Destreza social.
- iv. Resolución de problemas



6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación del proceso:

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 a través de correo electrónico a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl y reclutamiento.dssvq@gmail.com.

Los interesados en postular deberán presentar los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación (según formato entregado en web www.ssvq.cl)
- b) Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado en web www.ssvq.cl).
- c) Certificado de título profesional acorde al cargo como las mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.
- d) Certificado de relación de servicio y/o certificado que acredite experiencia profesional conforme con lo requerido por el Decreto de Fuerza de Ley del 30 de noviembre de 2017, para el grado ofrecido.
- e) Certificado de relación de servicio con algún establecimiento de la Red del SSVQ vigente al momento de postular.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, **realizados en los últimos 5 años.**

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 / reclutamiento.dssvq@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:

- Jefe/Representante Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Subdepartamento Higiene y seguridad. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante Unidad Ciclo de Vida del SSVQ, que actúa como coordinadora del proceso. Cuenta con voz

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. 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 presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el integrante de mayor jerarquía. En ausencia del presidente, asumirá esta función el integrante de la Comisión de mayor jerarquía, y que cuente con voz y voto.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión 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.

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.

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.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia profesional en funciones similares al cargo	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares al cargo, en el área de Calidad de Vida Laboral	10	35%	10	15
		Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses en el área de Calidad de Vida Laboral	7			
		Posee experiencia entre 2 año y 2 año 11 meses en el área de Calidad de Vida Laboral	5			
		Posee experiencia entre un 1 año y 1 año 11 meses en el área de Calidad de Vida Laboral	3			
		Posee menos de 1 año de experiencia en el área de Calidad de Vida Laboral	1			
	Factor 2: Experiencia liderando equipos en áreas de Calidad de Vida Laboral	Posee 3 o más años de experiencia liderando equipos en CVL	7		7	
		Posee entre 2 años y 2 años 11 meses experiencia liderando equipos en CVL	5			
		Posee entre 1 año y 1 año 11 meses experiencia liderando equipos en CVL	3			
		Posee menos de 1 año de experiencia liderando equipos en CVL.	1			
	Factor 3;	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas	7			

	Formación / Capacitación atincente al cargo	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	Factor 3: 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	Factor 4: 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				100%	44	27

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: Evaluación curricular estudios de formación educacional, Capacitación y experiencia laboral.

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares al cargo, en el área de Calidad de Vida Laboral	10
	Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses en el área de Calidad de Vida Laboral	7
	Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses en el área de Calidad de Vida Laboral	5
	Posee experiencia entre un 1 año y 1 año 11 meses en el área de Calidad de Vida Laboral	3
	No posee menos de 1 año de experiencia en el área de Calidad de Vida Laboral	1

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee 3 o más años de experiencia liderando equipos en CVL	7
	Posee entre 2 años y 2 años 11 meses experiencia liderando equipos en CVL	5
	Posee entre 1 año y 1 año 11 meses experiencia liderando equipos en CVL	3
	Posee menos de 1 año de experiencia liderando equipos en CVL.	1

Factor 3:

Formación / Capacitación	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
--------------------------	----------	---------------

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

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 2 es de **15 puntos brutos**; es decir, que la suma entre el Factor 1, Factor 2 y Factor 3, el candidato obtenga, al menos 15 puntos.

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 **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 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 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 **07 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, ésta procederá a enviar al Director del Servicio de Salud los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director 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.