

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	ASESOR RED INTEGRADA DE VIOLENCIA		
Vacante	1		
Calidad Jurídica	CONTRATA		
Horas	44		
Grado	10	Renta Bruta	1.832.242
Lugar de desempeño	DIRECCION SERVICIO DE SALUD		
Dependencia	DEPARTAMENTO DE GESTION DE URGENCIAS Y DESASTRES		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso de selección	17/11/2022
Periodo de difusión y postulación	18/11/2022 – 24/11/2022
Etapas de Análisis Curricular	25/11/2022 – 1/12/2022
Etapas de Evaluación Técnica	02/12/2022 – 06/12/2022
Etapas de Evaluación Psicolaboral	07/12/2022 – 14/12/2022
Etapas de Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	15/12/2022 – 19/12/2022
Resolución del proceso de selección	20/12/2022 – 26/12/2022

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

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Articular las redes en sus distintos niveles de atención para la prevención y atención integral a víctimas de violencia sexual en el curso de la vida, y violencias de género, incorporando la perspectiva de derechos humanos y el enfoque de género. Coordinación con el intersector para el mejoramiento de procesos, generando estrategias de monitoreo y seguimiento de todo el flujo de atención.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Articular la red de atención a víctimas de violencia sexual, favoreciendo la integración de acciones con otros programas de salud.
- Difundir y actualizar los lineamientos técnicos para la atención a VVS (Norma Técnica), y operativizar en lo local. (Protocolos y Flujos)
- Favorecer la articulación de la estrategia de atención a víctimas con programas de curso de vida.
- Apoyar y favorecer la disponibilidad de recursos (RRHH, infraestructura, equipamiento, insumos) para el funcionamiento de las Salas de Acogida y la UCFH.
- Impulsar acciones de cuidados para los equipos de salud.
- Supervisar el cumplimiento de la trazabilidad de las muestras, en coordinación con referente de cadena de custodia.
- Diseñar y gestionar capacitaciones a equipos intervinientes en la temática (red asistencial APS y Red Hospitalaria).
- Asesorías a los referentes de la red de atención a VVS, y apoyo en la gestión de casos.
- Gestionar y participar campañas de prevención (en conjunto con el intersector).
- Visibilizar la temática de la violencia sexual como un problema de salud pública y sensibilizar través de diversos mecanismos.
- Supervisar el cumplimiento de protocolos para la continuidad de cuidados en la red.
- Desarrollar mecanismos de seguimiento del circuito de atención de las personas víctimas de violencia sexual que son periciadas en la UCFH y Salas de Acogida de la Red. (en conjunto con intersector).
- Proveer información a jefaturas del SSVQ que sea relevante para la gestión de la Red.
- Coordinación intra sectorial para continuidad de la atención de las personas víctimas.
- Difundir y evaluar operacionalización de flujos de referencia y contrarreferencia consensuados por la red.
- Apoyar el desarrollo y funcionamiento de comités de Protección de la Niñez y Adolescencia, en los establecimientos hospitalarios del territorio, según modelo de gestión.
- Favorecer el mejoramiento del registro de las atenciones por violencia sexual en los establecimientos de la Red.
- Mantener activa la coordinación con mesa intersectorial conformada por Ministerio Público, Servicio Médico Legal y Salud.
- Participar en Red de Asistencia a Víctimas, RAV Regional, favoreciendo la coordinación y circuitos de atención.
- Difundir flujos de acción del intersector.
- Gestionar campañas de prevención en conjunto con el intersector.
- Mantener actualizado catastro de oferta programática del intersector.
- Participar en jornadas nacionales y locales en la temática de violencia sexual y afines.
- Referencia Técnica de los Asuntos de Género para la red asistencial.



- Referencia Técnica Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género en Infancia y Adolescencia, PAIG.
- Referencia Técnica de estrategia de protección a la infancia y adolescencia en salud.
- Asesoría en materia de derechos humanos y violencia institucional.
- Asesoría y coordinación en Trata de personas y ESCNNA.

5. REQUISITOS.

5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 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 de Trabajador Social/ Asistente Social o Profesional de las ciencias sociales.

5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia en trabajo de Género
- Experiencia en articulación y trabajo de redes
- Deseable formación y/o capacitación y/o trabajo en atención a víctimas de violencia sexual
- Cursos o capacitaciones en:
 - Enfoque de Género
 - Enfoque de Derechos Humanos
 - Niñez y Adolescencia
 - Intersectorialidad
 - Interseccionalidad
 - Trabajo en red
 - Curso de Vida
 - Determinantes Sociales de la Salud

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. Compromiso con el aprendizaje
- ii. Pensamiento analítico
- iii. Planificación y organización
- iv. Liderazgo
- v. Negociación
- vi. Destreza social



- vii. Proactividad
- viii. Tolerancia a situaciones críticas
- ix. Toma de decisiones

6 PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl

1.2 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

2. 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/a o cargo de mayor jerarquía del área a la que pertenece el cargo. Cuenta con voz y voto.
- Jefe directo del Departamento, Subdepartamento o Unidad de la que depende el cargo vacante. Cuenta con voz y voto.
- Referente técnico de la misma Unidad de trabajo o similar, que domine las funciones del cargo vacante, si es que se estima pertinente. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial que cuente con mayor representatividad de asociados en el establecimiento, con respecto a la planta del cargo a proveer. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de personas que actúa como Coordinador/a del proceso. En el caso de la Dirección de Servicio, le corresponderá este rol a un/a profesional de la Unidad de Ciclo de Vida. 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 Subdirector(a) de Recursos Humanos. 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.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional	Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud mayor a 4 años.	10	25%	17	9
		Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud entre 3 años y 3 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud entre 1 año y 1 año 11 meses.	2			
		Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud menos a 1 año.	0			
	Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7			
		Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5			
		Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	3			
		Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1			
	ETAPA 2: EVALUACIÓN DE	Medición de conocimientos técnicos	Nota entre 6.6 y 7.0			
Nota entre 6.0. y 6.5.			7			

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	relevantes para el cargo	Nota entre 5.5. y 5.9.	5			
		Nota entre 5.0. y 5.4.	3			
		Nota inferior a 5.0.	0			
ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	20%	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 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	30%	10	5
		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					47	24

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

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

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

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud al menos 4 años.	10
	Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación entre 3 años y 3 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud entre 2 años y 2 años 11 meses.	4
	Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud entre 1 año y 1 año 11 meses.	2
	Posee experiencia profesional previa en gestión y coordinación de redes en salud menor a 1 año.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1

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 1 es de **9 puntos brutos**; es decir, que la suma entre el Factor 1 y Factor 2, el candidato obtenga, al menos 9 puntos.

Etapa 2: Evaluación de conocimientos técnicos.

Factor 3: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

Evaluación Técnica	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
--------------------	----------	---------------



	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 4. La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

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

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

Etapa 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo

Factor 5. 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.

Apreciación de competencias específicas para el cargo	Criterio	Puntaje
	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 **5 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.