

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN INTERNA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento de movilidad interna para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>Jefe de Contabilidad</b>		
<b>Vacantes</b>	01		
<b>Grado (E.U.S.)</b>	14°	<b>RENTA BRUTA</b>	\$ 1.219.118
<b>Calidad Jurídica</b>	CONTRATA		
<b>Lugar de Desempeño</b>	Hospital de Petorca		
<b>Dependencia</b>	Subdirector Administrativo		
<b>Horario de Trabajo</b>	44 Horas		

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento interno</b> . Difusión en página web del SSVQ y correo masivo.	De 29/11/2021 a 5/12/2021
Recepción de Antecedentes Postulantes	De 6/12/2021 a 15/12/2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	De 13/12/2021 a 15/12/2021
Evaluación Técnica	27/12/2021
Evaluación Psicolaboral (modalidad virtual)	De 3/1/2022 a 7/1/2022
Entrevista por Competencias Comité de Selección (modalidad virtual)	De 10/1/2022 a 12/1/2022
Resolución del proceso	12/1/2022

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.



### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Jefe de Contabilidad: Asegurar el correcto y oportuno registro de los hechos económicos de la institución, generando los análisis, estados e informes financieros necesarios para la correcta administración de la institución, cumpliendo con la normativa y legalidad vigente.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<p><b>CONTEXTO DEL CARGO</b></p>	<p>El Hospital de Petorca, es un establecimiento, acreditado, de baja complejidad perteneciente al Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, siendo el más alejado de la Red. Su principal punto de derivación es el Hospital San Martín de Quillota y/o el Hospital Gustavo Fricke de Viña del Mar.</p> <p>El Establecimiento está ubicado en la Comuna de Petorca, a 160 km de la ciudad de Viña del Mar, ubicado en Manuel Montt 860.</p> <p>El Consultorio adosado (APS) cuenta con atención médica general y dos especialidades (Ginecología e Internista), Odontología, atención de Psicólogo, Nutricionista, Kinesiólogo, Matrona, Enfermera y atención Unidad Servicios Sociales. Vacunatorio, Esterilización, Farmacia e Imagenología. La Atención Cerrada cuenta con 15 camas de Medicina básica, 2 camas de Pediatría, 1 cama de Maternidad, 1 cama de Pensionados Y un Servicio de Urgencias que cuenta con 4 camillas de observación, 1 sala de Reanimación y 1 sala de Partos (biológicos).</p> <p>El Hospital cuenta con un equipo profesional integrado por: 6 Médicos EDF, 2 Odontólogos, 3 Enfermeras, 2 Matronas, 1 Kinesiólogo, 1 Nutricionista, 1 Psicólogo, 2 Asistentes Sociales y otros profesionales de soporte administrativo.</p>
<p><b>EQUIPO DE TRABAJO</b></p>	<p><b>CALIDAD DE VIDA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de Recursos Humanos del Establecimiento.</li> <li>• Subdirector Administrativo</li> </ul> <p><b>ASISTENTE SOCIAL ATENCION PRIMARIA EN SALUD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de APS.</li> <li>• Unidad de Servicio Social</li> <li>• Equipo de trabajo APS.</li> </ul>

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

#### 5.1 Jefe de Contabilidad:



- Coordinar, revisar, ejecutar los lineamientos para el desarrollo de la labor contable del Hospital acuerdo a la normativa vigente.
- Elaborar informes financieros y contables emanados de la Sección Contabilidad, tales como Balances, Estados de Resultados y otros para el Hospital, Servicio de Salud, Contraloría o autoridades que los requieran
- Coordinar, revisar y ejecutar los procesos de Tesorería, velando por el correcto y oportuno pago de exigibilidades de la institución, así como, la correcta y oportuna liquidación de ingresos.
- Coordinar, revisar y ejecutar los procesos para el pago de los funcionarios contratados por Honorarios.
- Asegurar, aprobar y visar cada uno de los movimientos contables que genera el Hospital y Servicio de Salud, de acuerdo a los procedimientos, plazos y normativa vigente.
- Coordinar, revisar y ejecutar todas las operaciones realizadas en el Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE)
- Velar por el cumplimiento de las NICSP en todos los procesos contables de la institución, realizando ajustes y medidas correspondientes.
- Coordinar, revisar, orientar y definir los lineamientos de los procesos del Inventario Físico y Existencias del Hospital asegurando su correcto registro contable, custodia y mantenimiento actualizado de software de inventario.
- Gestionar los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos de la Unidad de Contabilidad, de acuerdo a los procedimientos, plazos y normativa vigente.
- Gestionar el proceso contable mensual, su cierre respectivo mes a mes y análisis de cuentas
- Subrogar la Subdirección Administrativa
- Desempeñar otras funciones encomendadas por la Jefatura, dentro de su ámbito de responsabilidad.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 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.

### **6.2 Requisitos Específicos:**

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 del año 2018 del Ministerio de Salud:

- 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.

### **6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:**

- Título Profesional de Contador Auditor, Ingeniero en Administración de Empresas, Ingeniero Comercial, Administrador Público u otra carrera afín con el cargo.

### **6.4 Aspectos Deseables:**

- Capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.
- Experiencia previa en Unidad de Contabilidad de Servicios de Salud de al menos tres años.
- Conocimiento del funcionamiento del Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE).

### **6.5 Competencias transversales del Funcionario Público**

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Confianza en sí mismo
4. Trabajo en equipo
5. Orientación a la eficiencia
6. Orientación al usuario
7. Adaptación al cambio
8. Manejo de tecnologías de información

### **6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo**

1. Auto organización
2. Organización y Planificación
3. Relaciones Interpersonales



4. Proactividad
5. Resolución de problemas
6. Tolerancia a la frustración
7. Resolutivos

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta

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](http://www.ssvq.cl) y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

### 7.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados en postular deberán presentar los siguientes antecedentes:

- a) Currículum Vitae Ciego (formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) adjunto a postulación)
- b) Certificado de título profesional acorde al cargo como las mencionadas en el punto 6.3 de esta Pauta.
- c) Certificado que acredite relación laboral vigente con algún establecimiento de la Red SSVQ, al momento de postular.
- d) Certificados que acrediten experiencia profesional previa, de acuerdo a lo indicado en el CV Ciego.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, **realizados en los últimos 5 años.**

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico [yasnaa.silva@redsalud.gov.cl](mailto:yasnaa.silva@redsalud.gov.cl), reuniendo todos los documentos **EN UN SOLO ARCHIVO PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Sólo serán considerados en el proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en el punto (6.2) de la presente pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recibirán recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas del proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [yasnaa.silva@redsalud.gov.cl](mailto:yasnaa.silva@redsalud.gov.cl)

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 Del Comité de Selección

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

- Referente Técnico: Subdirector Administrativo de Hospital de Petorca y/o Subrogante. Cuenta con voz y voto.
- Subdirector Médico del Hospital de Petorca y/o Subrogante. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial Fedepus Ligua-Petorca Servicio de Salud Viña del Mar Quillota y/o Subrogante. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Personal y Rentas de Hospital de Petorca y/o Subrogante, que actúa como Coordinador/a del proceso de selección. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el/la Presidente/a del Comité.

b.- Los miembros del Comité deben encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, para 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.

## 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

**ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%)**

**ETAPA 4: Evaluación de Competencias (35%)**

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

## 9.2 Descripción de las Etapas

### ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)

#### Factor 1: Experiencia laboral.

*Factor 1: Experiencia Profesional previa en sector público o privado en funciones similares al cargo*

		Puntaje
<b>Experiencia previa en sector público y/o privado en funciones similares al cargo.</b>	Posee experiencia profesional previa mayor a 3 años.	10
	Posee experiencia previa mayor a 2 años y menor 3 años	7
	Posee experiencia previa mayor a 1 año y menor 2 años.	5
	Posee experiencia menor a 1 año.	0

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **5 puntos brutos**.

#### Factor 2: Evaluación curricular.

*Factor 2: Capacitación Certificada*

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)</b>	Posee sobre 110 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 5 años.	10
	Posee entre 80 y 109 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 5 años.	7
	Posee entre 51 y 79 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 5 años.	5
	Posee menos de 40 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 5 años.	1

Sólo se asignará puntaje de Post Grado o Post Título si existe un certificado (copia simple certificada) extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

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



El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **5 puntos brutos**.

## ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

*Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos*  
Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Prueba Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	8
	Nota entre 5.5 y 5.9	6
	Nota entre 5.0 y 5.4	5
	Nota inferior a 5.0	3

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyos resultados se entregarán vía telefónica por Jefe de Personal del Hospital de Petorca.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **6 puntos brutos**

## ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%).

*Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo*

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <i>Recomendable</i> para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <i>Recomendable con observaciones</i> para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <i>No Recomendable</i> para el cargo.	0

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 Psicóloga Laboral de la Dirección de Servicio.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

## ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo (35%).

*Factor 5: Evaluación de competencias*

Esta etapa 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.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	8
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	6
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	4
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	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.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **8 puntos**.

## 10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

## 11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum.

Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

## 12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director Hospital de Petorca, los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.



El Director del Hospital 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.

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 Hospital de Petorca 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.