



PAUTA DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO

Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara, La Calera

1. ANTECEDENTES GENERALES

Cargo	Administrativo de Contabilidad		
Vacante	1		
Calidad jurídica	Contrata		
Horas	44 horas diurno		
Grado	22°	Renta bruta	529.624
Lugar de desempeño	Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara, La Calera		
Dependencia	Jefatura Unidad de Contabilidad - Subdirección Administrativa		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso.	05 de junio de 2023
Periodo de difusión y postulación.	05 de junio de 2023 al 16 de junio de 2023
Reunión comisión para evaluar antecedentes (análisis curricular)	22 de junio de 2023
Evaluación técnica	29 de junio de 2023
Evaluación psicolaboral	17 de agosto de 2023 al 28 de agosto de 2023
Entrevista personal a postulantes por comisión selección	31 de agosto de 2023
Resolución del proceso	05 de septiembre de 2023

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

3. OBJETIVO DEL CARGO



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA



El objetivo de la labor de cobranza es realizar una cobranza oportuna y eficaz verificando los pagos de los documentos cobrados tanto de licencias médicas como de facturación y su posterior registro en SIGFE 2.0.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Velar por la cobranza oportuna de las facturas y licencias médicas.
- Revisar rendiciones entregadas por Recaudación Central.
- Emitir facturas electrónicas a las instituciones con convenio por prestaciones de salud vigentes.
- Confección de ordinarios de cobranza y licencias medicas.
- Llevar un registro de cuentas por cobrar, devengos de Fonasa, de licencias pagadas.
- Revisión de licencias entregadas por unidad RRHH.
- Cobranza online y presenciales, y su posterior seguimiento.
- Llevar orden de documentación de ingresos percibidos y devengados.
- Otras funciones encomendadas por la jefatura directa.

5. REQUISITOS

5.1 Requisitos legales

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la administración pública establecidos en el art.12° de la Ley N°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
- 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 N°08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- Licencia de Enseñanza Media o equivalente.

5.3 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA



Licencia de Enseñanza Media o equivalente.

5.4 Aspectos deseables

- Conocimiento en Normativas NICSP (Normativas Internacionales de Contabilidad del Sector Público).
- Curso de Excel nivel medio.
- Experiencia de 1 año en cargos administrativos.

5.5 Competencias del funcionario público

- Compromiso con la organización.
- Probidad.
- Orientación a la eficiencia.
- Orientación al cliente.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación efectiva.
- Confianza en sí mismo.
- Adaptación al cambio.
- Manejo de tecnologías de información y comunicación.

5.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el aprendizaje.
- Pensamiento analítico.
- Proactividad.

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

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

6.2 Orden en la entrega de antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento de acuerdo a las opciones disponibles del portal, los siguientes antecedentes:

1. Ficha de postulación según formato entregado en el anuncio.
2. Currículum Vitae Ciego actualizado según formato entregado en el 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 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.
5. Certificado de relación de servicio con algún establecimiento de la Red del SSVQ vigente al momento de postular.
6. 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.

6.3 De la entrega de antecedentes

Los postulantes podrán entregar sus antecedentes en la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara de La Calera, ubicada en Calle Carrera N°1603, ciudad de La Calera, en donde se visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Los antecedentes deberán ser entregados en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula o enviados a través de correo electrónico a solicitudes.rrhh@redsalud.gob.cl (por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en **un solo archivo**, indicando en el asunto el cargo al cual postula). Cualquier duda o consulta, llamar a los anexos Red Minsal 333231, 333232, 333233 o al teléfono directo 033-2293231.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en las pautas de postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

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.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA



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 solicitudes.rrhh@redsalud.gob.cl

Importante:

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, nuestra institución tiene el deber de 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 el Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara, La Calera proceda a hacer las retenciones para los respectivos pagos.

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:

- Subdirectora Médico o quien la reemplace.
 - Subdirectora Administrativa o quien la reemplace.
 - Subdirector de Gestión del Cuidado o quien lo reemplace.
 - Representante de la Unidad de Recursos Humanos o quien lo reemplace.
 - Psicóloga Organizacional del Establecimiento.
 - Jefe directo de la Unidad a la que corresponde el cargo vacante.
 - Representante del gremio más representativo del Establecimiento, de la planta del cargo a concursar, con derecho a voz y voto.
- 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 Médico. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
 - 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.
 - e) 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	PONDERACIÓN (%)	PTJE MÁXIMO POR FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
Etapa 1: Evaluación curricular de estudios, capacitación y experiencia laboral	Factor 1: Experiencia profesional.	Posee experiencia profesional de 1 año o más, en funciones similares al cargo.	15	25%	15	15
		Posee experiencia entre 6 meses y 1 año, en funciones similares al cargo.	10			
		Posee experiencia menor a 6 meses, en funciones similares al cargo.	5			
		No posee experiencia, en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Formación / capacitación atingente al cargo	Posee 80 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7		7	
		Posee entre 40 y 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los	5			

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA

		últimos 5 años.				
		Posee entre 21 y 39 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3			
		Posee menos de 21 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 conocimientos técnicos	Factor 3:	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	10	5
	Medición de conocimientos técnicos relevantes para el cargo	Nota entre 6.0 y 6.5	7			
		Nota entre 5.0 y 5.9	5			
		Nota inferior a 5.0	0			
Etapa 3: Adecuación psicolaboral al cargo	Factor 4: 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 específicas para el cargo	Factor 5: Evaluación 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 el cargo.	3		
	No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo.	0		
TOTAL			52	32

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 al correo electrónico indicado en su Currículum Vitae.

Las personas postulantes que no pasen a las siguientes etapas, serán informadas por la Unidad de RRHH del Hospital Dr. Mario Sanchez Vergara, La Calera, al correo electrónico indicado en el Currículum Vitae.

9.2 Descripción de las etapas

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

Factor 1: Evaluación Experiencia en función asociada al cargo.

FACTOR 1:	Criterio	Puntaje bruto
Experiencia previa en funciones similares al cargo	Posee experiencia profesional de 1 año o más, en funciones similares al cargo.	15
	Posee experiencia entre 6 meses y 1 año, en funciones similares al cargo.	10
	Posee experiencia menor a 6 meses, en funciones similares al cargo.	5
	No posee experiencia, en funciones similares al cargo.	0

Factor 2: Formación atingente al cargo

FACTOR 2:	Criterio	Puntaje bruto
Formación / capacitación atingente al cargo	Posee 80 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 40 y 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las	5

	funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	
	Posee entre 21 y 39 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 21 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 **15 puntos brutos**; es decir, que la suma entre el Factor 1 y Factor 2, el candidato obtenga, al menos 15 puntos.

ETAPA 2: Evaluación de conocimientos técnicos

Factor 3: Se aplicará una evaluación de conocimientos técnicos requeridos para el desempeño del cargo, esta prueba la creará el referente técnico del cargo.

FACTOR 3:	Criterio	Puntaje bruto
Medición de conocimientos técnicos relevantes para el cargo	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.0 y 5.9	5
	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 5.0.

Etapa 3: Adecuación psicolaboral al cargo

Factor 4: Consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, que pretenden 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:

FACTOR 4:	Criterio	Puntaje bruto
Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el	5

	cargo.	
	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 con 0 puntos.

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.

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.

FACTOR 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo	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 el 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 bruto
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 el 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 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, el Comité de Selección 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(a) del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director (a), 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.

En el caso de haber un postulante seleccionado será notificado mediante una carta de oferta de cargo vía mail en el cual se detallarán las condiciones del cargo.

Si el Servicio de Salud presenta 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 adecue 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.