



PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES ANALISTA CONTABLE_ SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA SSVQ

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La Presenta Pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	Analista Contable
Vacante	01
Grado E.U.S.	15°
Renta Bruta	\$1.089.780
Lugar de desempeño	Subdirección Administrativa
Dependencia	Jefe de Contabilidad

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	26 de agosto de 2020
Recepción de Antecedentes	Entre el 26 de agosto y el 02 de septiembre de 2020
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	03 de septiembre de 2020
Evaluación Psicolaboral	Entre el 04 y el 11 de septiembre de 2020
Entrevista personal a postulantes	Entre el 14 y 15 de septiembre de 2020
Resolución del proceso	A partir del 16 de septiembre de 2020

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



3. OBJETIVO DEL CARGO.

Realizar análisis contables y presupuestario, que permita generar información relevante para la toma de decisiones de su Jefatura y Directivos del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota. Adicionalmente deberá realizar la gestión financiera y contable de los programas de APS (Servicio y Municipal) asociados al Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, velando por el correcto uso de los recursos transferidos y generando información relevante para la toma de decisiones.

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Realizar contabilización y administración de los recursos asociados a los programas de APS, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y la Dirección de Atención Primaria de Salud del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
- Apoyar y confeccionar las rendiciones de los programas ministeriales.
- Realizar funciones contables propias del área de finanzas (contabilización de arriendos, gastos básicos, proyectos de inversión, entre otros).
- Realizar revisión y análisis de las cuentas contables, verificando la adecuada contabilización de los hechos económicos.
- Apoyar en la elaboración y revisión de los procesos y procedimientos de la Unidad de Contabilidad.
- Realizar la actualización, revisión y desarrollo de manuales de procedimientos de la Unidad.
- Apoyo en la revisión y control de los compromisos de gestión de la Unidad.
- Confeccionar y elaborar informes para la toma de decisiones de su Jefatura directa y de los Directivos del Servicio de Salud.
- Elaboración de informes que permitan verificar el cumplimiento de los compromisos de gestión.
- Desempeñar otras funciones encomendadas por la Jefatura, dentro de su ámbito de responsabilidad.

5. 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.

5.1 Requisitos legales específicos

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 de noviembre de 2017 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.

5.2 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de Contador/a Auditor/a, Ingeniero/a Comercial o Carrera a fin al perfil de cargo.
- Contar con curso en Programa SIGFE versión 2.0.
- Contar con curso en contabilidad gubernamental.
- Contar con curso en NICSP, impartido por CGR.

5.3 Aspectos deseables

- Contar con 2 años de experiencia en cargos del área contable y financiera.
- Conocimiento de Normas contables IFRS y NICSP
- Procedimientos contables para el Sector Público
- Control presupuestario y flujo de caja
- Normativa relacionada a programas APS (transferencia y rendición de recursos)
- Manejo de SIGFE II

5.4 Competencias transversales del funcionario público

- a) Compromiso con la Organización
- b) Probidad
- c) Orientación a la Eficiencia
- d) Orientación al Usuario



- e) Comunicación efectiva
- f) Trabajo en equipo
- g) Confianza en sí mismo
- h) Adaptación al Cambio
- i) Manejo de tecnologías de la información

5.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- a) Compromiso con el aprendizaje
- b) Pensamiento analítico
- c) Planificación y organización
- d) Destreza social
- e) Pro actividad
- f) Tolerancia al trabajo bajo presión
- g) Trabajo en equipo

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de la pauta

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta, a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- b) Currículo Vitae actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Fotocopia simple de Título Profesional de Contador/a Auditor/a, Ingeniero/a Comercial o Carrera a fin.
- d) Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas, de acuerdo a lo indicado en el punto 5.2 de la presente pauta.

6.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico reclutamiento.dss@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 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 este punto (6.2.) de la presente Pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se 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 sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1 De la Comisión de Selección

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

- Jefe Subdepartamento de Recursos Financieros. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Contabilidad. Cuenta con voz y voto.
- Dirigente Gremial FENPRUS de la Dirección de Servicio. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de estas bases el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

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

d.- Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto 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.

8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

8.1 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 (%)	PTAJE MÁXIMO ETAPA	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ESTUDIOS Y CURSOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL Y DE CAPACITACIÓN	Factor 1: Experiencia profesional ligada a las funciones del cargo	Posee experiencia similar al cargo entre 3 o más años.	10	35%	16	9
		Posee experiencia similar al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses	7			
		Posee experiencia similar al cargo 1 año y 1 año 11 meses	5			
		Posee experiencia similar al cargo menor a un año en funciones similares al cargo.	3			
		No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Capacitación pertinente al cargo	Posee 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	6			
		Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	5			
		Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	2			
		No posee horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	0			
ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	20	25%	20	10
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	10			

		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Evaluación competencias específicas para el cargo	La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	30	40%	30	20
		La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	20			
		La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado	10			
		La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	5			
TOTAL					66	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						39

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 Curriculum Vitae.

8.1.1 Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Análisis Curricular (35%)

Factor 1: Experiencia profesional ligada a las funciones del cargo

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

Factor 1: Experiencia profesional ligada a	CRITERIO	Puntaje bruto
	Posee experiencia similar al cargo entre 3 o más años.	10

las funciones del cargo	Posee experiencia similar al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	7
	Posee experiencia similar al cargo 1 año y 1 año 11 meses.	5
	Posee experiencia similar al cargo menor a un año en funciones similares al cargo.	3
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0

Factor 2: Capacitación pertinente al cargo

	CRITERIO	Puntaje bruto
Factor 2: Capacitación pertinente al cargo	Posee 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	6
	Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	5
	Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	2
	No posee horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante, realizadas en los últimos cinco años. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje bruto mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **9 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

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
Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	20
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

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

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

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **10 puntos brutos**.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

Factor 5: Apreciación Global

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
Factor 4: Competencias específicas para el cargo	La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	30
	La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	20
	La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado	10
	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	5

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, 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	30
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	5.6 a 6.5	20
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	5.0 a 5.5	10
No presenta habilidades y competencias requeridas para cargo.	1.0 a 4.9	5

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de **20 puntos brutos**.

9. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

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

10. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo de la Comisión, ésta procederá a enviar al Director del Servicio los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

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 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.