



## PAUTA PARA PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO ENFERMERO/A SUPERVISOR/A

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

La siguiente pauta regulará el llamado a oposición de antecedentes para regularizar el cargo de:

Cargo	ENFERMERO/A SUPERVISOR/A
Vacantes Diurna	01 vacante _ 44 horas
Grado (E.U.S.)	12°
Jornada Laboral	Diurno, 44 horas.
Lugar de Desempeño	Unidad de Salud Mental
Dependencia	Director CESAM Belloto Sur
Establecimiento	CESAM Belloto Sur

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento INTERNO</b> . Difusión en la página web Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.	24/09/2025
Recepción de Antecedentes Postulantes	24/09/2025 – 30/09/2025
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	01/10/2025 – 13/10/2025
Evaluación Psicolaboral	14/10/2025 – 17/10/2025
Entrevista por Comisión de Selección	20/10/2025 – 23/10/2025
Resolución del proceso	A partir del 24/10/2025

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones las que serán informadas a través de la página web del servicio o por correo electrónico.**



### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Organizar, dirigir, supervisar, evaluar la atención y equipo de enfermería del CESAM Belloto Sur, de acuerdo a programas y normativas vigentes, de acuerdo al modelo de atención comunitaria de salud mental, en conjunto y de común acuerdo con el director del centro.

### 4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Planificar, supervisar y evaluar la atención de enfermería de los usuarios, y proporcionarles atención directa si fuese necesario.
- Coordinar y Supervisar al personal de enfermería, asignar tareas, evaluar el desempeño y asegurar la correcta ejecución de los protocolos y procedimientos del centro.
- Colaborar en la elaboración, difusión y mantención actualizada de las normas asistenciales y administrativas de enfermería, como también de los programas de supervisión, control y evaluación de estas, en el CESAM.
- Asegurarse de que los cuidados brindados por el equipo cumplan con los estándares de calidad y seguridad, a través de la revisión de procedimientos y la implementación de mejoras cuando sea necesario.
- Informar al director la ocurrencia de eventos adversos y/o críticos en el área de enfermería.
- Mantener actualizado el diagnóstico de situación de enfermería y presentarlo al director de forma regular.
- Asignar las funciones y tareas a enfermeros/as clínicos/as, personal auxiliar de enfermería y otros adscritos a tareas de enfermería.
- Organizar el personal a cargo a fin de asegurar la atención de los usuarios, considerando las ausencias programadas y las no planificadas.
- Supervisar el cumplimiento del rol y funciones asignadas al personal de enfermería del centro, participando de los procesos de elaboración de informes de evaluación y calificación del personal.
- Aplicar programa de orientación o inducción para el personal de enfermería que ingrese al CESAM.
- Evaluar y presentar las necesidades de capacitación y/o fortalecimiento de competencias del personal de enfermería.
- Controlar el uso eficiente de los materiales médicos y otros recursos del área de enfermería.
- Levantar los requerimientos de recursos materiales y físicos, gestionando su reposición asegurando la provisión continua y permanente de los cuidados del área y/o unidad a su cargo.
- Participar de reuniones clínicas, técnicas y/o administrativas determinadas por el director del centro.
- Otras tareas y/o funciones determinadas por el director del centro.

### 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.

No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la



**MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

---

especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.

- 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. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

**Nota:**

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 Servicio de Salud Viña del Mar Quillota proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

## **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:

*Alternativamente:*

- *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 un año, en el sector público o privado; o,*
- *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 dos años, en el sector público o privado.*

**NOTA:** Este decreto determina si una persona se encuentra habilitada para ingresar a la Administración Pública según el grado y estamento ofrecido en el presente proceso. De no dar cumplimiento a alguno de estos puntos, no podrá continuar su participación siendo no admisible.



### 5.3 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo

- Título profesional de Enfermero/a.
- Experiencia laboral previa en enfermería clínica de al menos 3 años.
- Experiencia profesional previa de al menos 2 años en salud mental en el servicio público.
- Experiencia previa de al menos 2 años en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación.
- Acreditar encontrarse en calidad Contrata vigente en el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, a través del documento: Relación de Servicio.

### 5.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Formación en enfermería de salud mental o psiquiátrica.
- Conocimiento en modelos comunitarios de atención en salud mental.
- Formación en gestión y/o liderazgo de equipos.

### 5.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Orientación a la eficiencia
3. Orientación al usuario
4. Probidad

### 5.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Comunicación Efectiva
2. Planificación y organización
3. Tolerancia a Situaciones Críticas
4. Trabajo en Equipo

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

### 6.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando en su página web a partir del martes 24 de septiembre de 2025.

### 6.2 Antecedentes

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

- Ficha de postulación (según formato entregado en anuncio).



**MINISTERIO DE SALUD**  
**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**  
**SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS**  
**SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

---

- Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado en anuncio).
- Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud o título profesional.
- Certificado de relación de servicio con algún establecimiento de la Red del SSVQ vigente al momento de postular.
- Certificados que acrediten experiencia profesional previa, de acuerdo con los requisitos del DFL 08/2017 de acuerdo al grado del cargo, este debe indicar cargo, funciones desempeñadas, período en el cual cumplió las funciones, su fecha de inicio y término, con firma y timbre de entidad que lo emite, (no se considerarán contratos de trabajo, finiquitos, ni certificados de cotizaciones). Se recomienda hacer uso del formato de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el anuncio.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación (señaladas en el punto 5.4). Deben ser entregados con firmas y timbres correspondientes, y solo serán considerados aquellas capacitaciones realizadas dentro de los últimos 5 años al momento de la postulación.

“La experiencia laboral evaluada se considera posterior a la obtención del título profesional o técnico, según corresponda”

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.

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.

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 proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl).

### **6.3 De la entrega de antecedentes**

**Los interesados podrán postular haciendo entrega de los antecedentes vía correo electrónico [reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl) reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

\*No podrán postular personas que se encuentren con Licencia Médica durante el periodo de postulación.



Consultas escribir a: [reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl)

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 7.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este proceso de selección, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirector/a Gestión Asistencial. Cuenta con voz y voto.
- Jefatura de Salud Mental SSVQ. Cuenta con voz y voto.
- Director/a CESAM Belloto Sur. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial con mayoría representativa, FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Selección e Inducción, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, siendo esta decisión presidida por Representante de la Subdirección del Cargo.
- 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de 4 etapas:

1. ETAPA 0: Admisibilidad



2. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación (30%)
3. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%)
4. ETAPA 3: Evaluación por Comisión de Selección (40%)

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa y serán notificadas vía correo electrónico, según la información que hayan consignado en su Curriculum Vitae y/o Ficha de postulación. La notificación contendrá datos sobre la aplicación de la etapa correspondiente; en caso de no confirmar asistencia y/o acusar recibo, se dará por entendido que el/la postulante **desiste del proceso**, culminando su participación.

## 8.2 Descripción de las Etapas

### ETAPA 0: Admisibilidad

En esta etapa se revisarán todos los antecedentes presentados por cada postulante, lo que determinará si cumple con lo mínimo legal/específico para participar en el proceso de selección. El método de evaluación, en este caso, será la verificación de los documentos presentados en su postulación y si corresponden o no con lo indicado en el punto 6.2 de la presente pauta.

De no presentarse la totalidad de documentos solicitados, el /la postulante será clasificada como No Admisible, culminando su participación en el proceso.

### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (30%).

*Factor 1: Experiencia laboral previa en enfermería clínica*

		Puntaje
<b>Experiencia laboral previa en enfermería clínica</b>	Posee experiencia laboral previa en enfermería clínica de 6 años.	10
	Posee experiencia laboral previa en enfermería clínica entre 5 años y 5 años 11 meses.	7
	Posee experiencia laboral previa en enfermería clínica entre 4 años y 4 años 11 meses.	5
	Posee experiencia laboral previa en enfermería clínica entre 3 años y 3 años 11 meses.	3
	Posee experiencia laboral previa en enfermería clínica menor a 3 años.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **3 puntos**.

Factor 2: Experiencia laboral salud mental en el sector público

		Puntaje
<b>Experiencia laboral previa en salud mental en el servicio público</b>	Posee experiencia laboral salud mental en el sector público de 5 años.	10
	Posee experiencia laboral salud mental en el sector público entre 4 años y 4 años 11 meses.	7
	Posee experiencia laboral salud mental en el sector público entre 3 años y 3 años 11 meses.	5
	Posee experiencia laboral salud mental en el sector público entre 2 años y 2 años 11 meses.	<b>3</b>
	Posee laboral salud mental en el sector público menor a 2 años.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **3 puntos**.

Factor 3: Experiencia laboral desempeñando funciones en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación.

		Puntaje
<b>Experiencia laboral desempeñando funciones en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación.</b>	Posee experiencia previa desempeñando funciones en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación de 5 años.	10
	Posee experiencia previa desempeñando funciones en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación entre 4 años y 4 años 11 meses.	7
	Posee experiencia previa desempeñando funciones en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación entre 3 años y 3 años 11 meses.	5
	Posee experiencia previa desempeñando funciones en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación entre 2 años y 2 años 11 meses.	<b>3</b>
	Posee experiencia previa desempeñando funciones en cargos de supervisión, jefatura, asesoría y/o coordinación menor a 2 años.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **3 puntos**.

*Factor 4: Capacitación Certificada*

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.4)</b>	Posee sobre 99 horas de capacitación pertinentes al cargo.	9
	Posee entre 70 Y 99 horas de capacitación pertinentes al cargo.	7
	Posee entre 40 Y 69 de capacitación pertinentes al cargo.	4
	Posee menos de 40 horas de capacitación pertinentes al cargo.	<b>0</b>

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

**ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%).**

*Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo*

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	<b>5</b>
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable 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 Psicólogo/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.



Los resultados de esta Evaluación tendrán una vigencia de 6 meses a contar del día que se realice, por lo cual pueden ser utilizados en caso de postular a otro proceso de oposición de antecedentes en el Servicio de Salud durante el plazo antes mencionado. Así mismo, en el caso de que el postulante haya participado en un proceso de oposición de antecedentes con anterioridad, dentro de la cantidad de meses antes señalada, se utilizará dicho resultado para el presente proceso.

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/a Psicólogo/a Laboral del Subdepto. de Desarrollo Organizacional.

Será el/a psicólogo/a evaluador/a quien determinará la modalidad de esta etapa (online o presencial), según el perfil, cantidad de interesados/as y recursos disponibles. Dicha modalidad deberá ser informada a los/as postulantes al momento de ser citados/as a participar de la instancia.

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

### ETAPA 3: Evaluación por Comisión (40%)

#### Factor 6: Entrevista de Comisión

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión 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)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

---

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 10 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 **07 puntos**.

## 9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

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

## 10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su postulación. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

## 11. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar a la directora del Servicio de Salud los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o 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. 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.

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.