



## PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>Jefe de equipos y equipamiento</b>
<b>Vacante</b>	<b>01</b>
<b>Calidad Jurídica</b>	<b>Contrata</b>
<b>Horas</b>	<b>44 horas</b>
<b>Renta Bruta</b>	<b>\$1.875.071</b>
<b>Lugar de desempeño</b>	<b>Subdirección de Recursos Físicos y Financieros</b>
<b>Dependencia</b>	<b>Jefe de Recursos Físicos</b>

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>HITOS</b>	<b>FECHAS</b>
Difusión en la página web SSVQ y a través del correo electrónico masivo a todos los funcionarios SSVQ	13 de abril de 2018
Recepción de antecedentes	Entre el 13 y 26 de abril de 2018
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	27 de abril de 2018
Evaluación Técnica	30 de abril de 2018
Evaluación Psicolaboral	Entre el 01 y el 07 de mayo de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección	08 de mayo de 2018
Resolución del proceso	A partir del 09 mayo de 2018

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico o actualizaciones en la web del Servicio de Salud.



### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Coordinar, articular, supervisar y ser referente técnico senior del equipo de profesionales de la unidad de equipo y equipamiento para asegurar la disposición y mantenimiento del equipamiento médico e industrial de la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, de acuerdo con el Plan de Inversión anual.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Gestionar, coordinar y ser referente técnico senior, del equipo de profesionales de la unidad de equipo y equipamiento.
- Articular y gestionar un catastro actualizado del equipamiento médico e industrial de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- Asesorar técnica y operativamente a los Directivos del Servicio en la toma de decisiones respecto al Plan de Inversiones, en cuanto al equipamiento médico e industrial.
- Asesorar en la elaboración de planes de mantenimiento preventivos y correctivos del equipamiento médico e industrial a comprar y/o reparar para los Hospitales de Baja Complejidad de la Red.
- Asesorar en la elaboración de bases y especificaciones técnicas del equipamiento médico e industrial de la red asistencial y atención primaria.
- Coordinar y articular la elaboración de Informes Técnicos de baja de inventario y situación actual de equipamiento médico e industrial, en caso que lo amerite y sea requerido por los Hospitales de Baja Complejidad.
- Articular y asesorar a unidades técnicas del Servicio de Salud y hospitales de la red en la normalización conforme a las leyes, normas y/o decretos de redes de gases clínicos, oxígeno, vacío, entre otros.
- Coordinar, asesorar y gestionar a equipo de profesionales en el desarrollo, gestión y control de actividades de mantenimiento de equipamiento médico e industrial perteneciente a Hospitales de Baja Complejidad de la Red.
- Asesorar a la Unidad Técnica en la ejecución de los Establecimientos de Atención Primaria de Salud de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.



## 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;
- 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 2018, del Ministerio de Salud:

- i) 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 tres años, en el sector público o privado; o,
- ii) 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 cuatro años, en el sector público o privado.

### 5.3 Aspectos Deseables:

- Título Profesional de Ingeniero Biomédico.
- Experiencia previa entre 3 y 5 años de experiencia previa en Servicios Públicos, en cargos relacionados a las funciones descritas en el punto 4 de esta Pauta.
- Capacitación relacionada a la confección de Bases Técnicas, Confección de Licitaciones, Mantención correctiva y preventiva, gestión en salud, entre otros.



## 5.4 Competencias para el ejercicio del cargo

### 5.4.1 Competencias transversales 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

### 5.4.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo:

- Organización y Planificación
- Pensamiento analítico
- Liderazgo
- Destreza Social
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Toma de decisiones

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y el correo institucional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas a los funcionarios SSVQ a partir del día 05 de abril de 2018.

### 6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar sus antecedentes, en el siguiente orden:

- a) Ficha de Postulación (formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) )
- b) Currículum Vitae Ciego (formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) )
- c) Fotocopia simple de Título Profesional pertinente al cargo.
- d) Certificados de aprobación de Capacitación y/o Formación de Postgrado realizados, en el que se indique las horas cursadas.



- e) Certificado que acredite la relación de servicio vigente con algún establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

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

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando el cargo al que postula, a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud, ubicada en la calle Paseo Gran Hotel N° 451 Viña del Mar, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso, entre 08:30 am y 13:00 horas y de 14:30 a 16:30 horas. También, se podrá hacer envío de los antecedentes a través de correo electrónico a [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.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).

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 bases de la 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.

Al finalizar el proceso, los antecedentes podrán ser devueltos, dentro de las próximas 3 semanas como plazo máximo, a partir de la fecha de cierre del proceso. Para ello, se deberán solicitar previamente al correo: [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl).

## **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:

- Subdirector (s) de Recursos Físicos y Financieros, cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Físicos, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial, FENPRUS, cuenta con voz y voto.
- Psicólogo(a) Laboral de la Unidad de Ciclo de Vida de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas.

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 Administrativo. 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 (%)	PTAJE MÁXIMO ETAPA	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA	PTJE MÍNIMO PONDERADO
ETAPA 1: Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Factor 1: Título Profesional	Título de Ingeniero Biomédico.	15	15%	27	10	3
		Otros Títulos Profesionales.	10				
	Factor 2: Estudios de Especialización	Magíster o Doctorado relacionado con el cargo.	5				
		Postítulo o Diplomado relacionado con el cargo.	3				
		Estudios de especialización en otras áreas.	2				



**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**  
**Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas**  
**Unidad de Ciclo de Vida**

	Factor 3: Capacitación/ Perfeccionamiento	Poseer 100 o más horas de capacitación en materias relacionadas al cargo	7				
		Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación en materias relacionadas al cargo.	5				
		Poseer menos de 50 horas de capacitación en materias relacionadas al cargo.	2				
<b>ETAPA 2: Experiencia Laboral</b>	Factor 4: Experiencia Laboral previa en funciones similares	Experiencia laboral de 5 ó más años en cargos con funciones similares a las mencionadas en el punto 4 de esta Pauta.	15	20%	15	10	2
		Experiencia laboral entre 3 y 4 años 11 meses en cargos con funciones similares a las mencionadas en el punto 4 de esta Pauta.	10				
		Experiencia laboral en cargos con funciones similares a las mencionadas en el punto 4 de esta Pauta, menor a 3 años.	5				
<b>ETAPA 3: EVALUACIÓN TÉCNICA</b>	Factor 5: Evaluación de conocimientos técnicos	Nota Prueba Evaluación técnica entre 6.6 y 7.0	10	15%			
		Nota Prueba Evaluación técnica entre 6.0 y 6.5	7				
		Nota Prueba Evaluación técnica entre 5.0 y 5.9	5				
		Nota Prueba Evaluación técnica inferior a 5.0	0				
<b>ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO</b>	Factor 6: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	15	15%	15	10	2
		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				
<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO</b>	Factor 7: Evaluación competencias específicas para el cargo	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 20	35%			
<b>TOTAL</b>					77		
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>						45	10.5

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 por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae/ Formulario de Postulación.



## 9.2 Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación (15%)

#### Factor 1: Título Profesional

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
Factor 1: Título profesional	Título de Ingeniero Biomédico.	15	4.5
	Otros Títulos Profesionales.	10	3

#### Factor 2: Estudios de especialización

Este factor se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
Factor 2: Estudios de Especialización	Magíster o Doctorado relacionado con el cargo.	5	1.5
	Postítulo o Diplomado relacionado con el cargo.	3	0.9
	Estudios de especialización en otras áreas.	2	0.6

#### Factor 3: Capacitación pertinente al cargo:

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
Factor 3: Estudios de Postgrados y Capacitación	Poseer 100 o más horas de capacitación en materias relacionadas al cargo	7	2.1
	Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación en materias relacionadas al cargo.	5	1.5
	Poseer menos de 50 horas de capacitación en materias relacionadas al cargo.	2	0.6





Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado 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 pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

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

ETAPA 2: Experiencia Laboral (20%)

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
Factor 4: Experiencia Laboral	Experiencia laboral de 5 ó más años en cargos con funciones similares a las mencionadas en el punto 4 de esta Pauta.	15	3
	Experiencia laboral entre 3 y 4 años 11 meses en cargos con funciones similares a las mencionadas en el punto 4 de esta Pauta.	10	2
	Experiencia laboral en cargos con funciones similares a las mencionadas en el punto 4 de esta Pauta, menor a 3 años.	5	1
	Experiencia laboral de 5 ó más años en cargos con funciones similares a las mencionadas en el punto 4 de esta Pauta.	2	0.4

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

ETAPA 3: EVALUACIÓN TÉCNICA (15%)

Factor 5: Evaluación conocimientos técnicos.

En este factor se considerará la aptitud que el postulante presenta para desempeñarse en el cargo, la cual será evaluada a través de la aplicación de una prueba técnica. En esta se medirán conocimientos técnicos directamente relacionados con el ejercicio del cargo.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Evaluación Técnica	Nota Prueba Evaluación técnica entre 6.6 y 7.0	10
	Nota Prueba Evaluación técnica entre 6.0 y 6.5	7



SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Unidad de Ciclo de Vida

	Nota Prueba Evaluación técnica entre 5.0 y 5.9	5
	Nota Prueba Evaluación técnica inferior a 5.0	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa son **7 puntos brutos**.

#### ETAPA 4: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (15%)

Factor 6: 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	Puntaje Ponderado
Factor 6: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	15	3
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	10	2
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0	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 7: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO

Factor 7: 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.



Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección.

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. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \underline{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 20 \text{ puntos}} \\ \underline{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 15 puntos brutos.

#### **10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.**

El diseño de la Pauta de este proceso de selección será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

#### **11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité 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 de Selección, éste procederá a enviar al Director del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota 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.