

PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES JEFE DE MOVILIZACIÓN SUBDIRECCIÓN DE OPERACIONES

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Jefe Unidad de Movilización
Vacante	01
Grado E.U.S.	10°
Renta Bruta	\$1.726.902
Lugar de desempeño	Subdirección de Operaciones
Dependencia	Subdirección de Operaciones

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	27 de julio de 2021
Recepción de Antecedentes	Entre el 27 de julio y el 02 de agosto de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	Entre el 02 y 04 de agosto de 2021
Evaluación Técnica	Entre el 05 y 06 de agosto de 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 10 y 17 de agosto de 2021
Entrevista personal a postulantes	Entre el 18 y 19 de agosto de 2021
Resolución del proceso	A partir del 23 de agosto de 2021

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. OBJETIVOS DEL CARGO.

Gestionar, planificar, coordinar, supervisar y controlar la administración de los recursos materiales, dotación vehicular y personal a su cargo, de manera tal que se asegure la operatividad continua de la flota vehicular, entregando un servicio oportuno y de calidad a los pacientes y usuarios internos de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

Apoyar y asesorar la gestión de los referentes locales de los distintos establecimientos de la Red en la implementación de mejoras.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Mantener actualizado el Catastro de Flota Vehicular de la Red SSVQ.
- Cumplir y gestionar la baja vehicular de la flota.
- Implementar y gestionar acciones de resguardo de la flota vehicular de su dependencia.
- Supervisar el cumplimiento de planes, pautas e inspecciones del mantenimiento de la flota de los vehículos pertenecientes a la dirección del servicio de Salud.
- Gestionar y coordinar el servicio de transporte institucional de la Dirección del Servicio de Salud de manera eficiente y oportuna.
- Supervisar y apoyar las Unidades de Movilización de la Red del Servicio de Salud, en su calidad de referente técnico central.
- Mantener información actualizada y confiable de la operatividad y disponibilidad de la totalidad de los vehículos del Servicio de Salud.
- Liderar su equipo de trabajo y velar por la capacitación e inducción del personal a cargo.
- Verificar las condiciones normativas y competencias del personal a cargo.
- Elaborar estadística y registros centralizados de los costos asociados a la totalidad de vehículos de la Red
- Mantener la vigencia de los convenios y servicios de mantenimiento, seguros y documentación legal vigente centralizados de la flota vehicular.
- Supervisar el cumplimiento de los contratos y convenios de suministro y servicios de los móviles de los establecimientos de la Red, en su calidad de referente técnico
- Asesorar a los Directivos y Jefatura directa en proyectos relacionados con movilización, transporte y logística de la Red
- Elaborar informes de gestión de procesos y productividad a remitir a la Subdirección de Operaciones, así como reportes de control de gastos.
- Registrar e Informar oportunamente a su jefatura directa de situaciones y eventos relacionados con la flota vehicular y la dotación a su cargo.
- Actuar como referente técnico en los procesos licitatorios, correspondientes al área de su competencia.
- Todas aquellas actividades derivadas de los procedimientos de la unidad y las encomendadas por su jefe directo.

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 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- 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 previa no inferior a tres años 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 previa no inferior a cuatro años en el sector público o privado.

5.3 Título Profesional necesario para desempeñarse en el cargo:

- Título Profesional de Ingeniero Industrial, Ingeniero Logístico, Ingeniero en mantención de equipamiento industrial o automotriz, Ingeniero Mecánico, Ingeniero civil mecánico o industrial, Ingeniero en Maquinaria y Vehículos Automotrices, Ingeniero en transportes u otro título profesional acorde u homologable.

5.4 Aspectos Deseables:

- Deseable experiencia laboral mínima de un año en cargos de Jefatura en área de movilización o servicios similares en Instituciones de Salud
- Deseables profesionales de las Áreas de la Ingeniería Industrial, Logística o Transporte, o de alguna rama de la Ingeniería y de especialidad técnica, relacionada con el área de mantenimiento y/o transporte
- 3 años de experiencia en cargos de jefatura de servicios, taller de mantenimiento, gestión operacional/logística y/o movilización
- Deseable experiencia en sistemas de estándares de calidad de servicio y gestión operacional
- Deseables estudios en sistemas y/o procesos logísticos

- Logística, Planificación y control mantenimiento
- Planeación, programación, supervisión de la utilización eficiente de flota
- Planificación y coordinación de las actividades de Mantenimiento preventivo y correctivo
- Experiencia en prestación de servicios en instituciones de salud
- Administración y Manejo de personal
- Administración y Manejo de Flota
- Mecánica y/o elect. de motores/flota
- Control de costos
- Elaboración del presupuesto anual referente a la Unidad a su
- Conocimiento general de los procesos normativos de Compras Públicas
- Conocimiento general del Estatuto Administrativo y Probidad Administrativa

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público:

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario
- V. Comunicación efectiva
- VI. Trabajo en equipo
- VII. Confianza en sí mismo
- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del cargo:

- Liderazgo
- Planificación y Organización
- Negociación

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 De 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 ciego actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Fotocopia simple de Título Profesional de acuerdo al punto 5.3.
- d) Certificado que acredite relación laboral vigente con algún establecimiento de la Red SSVQ, al momento de postular.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.

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 proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirectora de Operaciones, cuenta con voz y voto.
- Subdirectora Administrativa, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. 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.- 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 podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, 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.

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 la presente pauta de proceso.

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 el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes admisibles 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	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia Laboral previa en funciones relacionadas al cargo	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo por al menos 5 años.	10	10	26	25%
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 4 años y 4 año 11 meses.	7			
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 3 años y 3 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	2			
		Posee experiencia laboral previa en funciones relacionadas al cargo menor a 2 años.	0			
	Factor 2: Experiencia previa	Experiencia previa relacionada, en funciones de jefatura, de al menos 2 años.	15			

	relacionada, en funciones de jefatura	No posee experiencia previa relacionada, en funciones de jefatura, de al menos 2 años.	0	10		
	Factor 3: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10			
		Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7			
		Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 4: Evaluación de Conocimientos específicos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	5	25%
		Nota entre 6.0 y 6.5	7			
		Nota entre 5.5 y 5.9	5			
		Nota entre 5.0 y 5.4	3			
		Nota inferior a 5.0	0			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	20%

		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	30%
		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 cargo.	3			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL				50		100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					43	

El Comité de selección 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.ssvg.cl), donde se entenderá conocida por todos.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (25%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: Experiencia previa relacionada al cargo	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo por al menos 5 años.	10
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 4 años y 4 años 11 meses.	7
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 3 años y 3 años 11 meses.	4
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	2
	Posee experiencia laboral previa en funciones relacionadas al cargo menor a 2 años.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: Experiencia previa relacionada al cargo en instituciones de salud público	Experiencia previa relacionada, en funciones de jefatura, de al menos 2 años.	15
	No posee experiencia previa relacionada, en funciones de jefatura, de al menos 2 años.	0

Factor 3:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 3: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10
	Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7
	Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **26 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

Factor 4:

La etapa de evaluación técnica consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos específicos elaborada por el Referente Técnico en el área, la cual pretende detectar y medir los conocimientos mínimos de cada postulante sobre las temáticas relativas al cargo.

Esta se evaluará de la siguiente forma:

FACTOR 4: Evaluación de conocimientos específicos	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

El puntaje mínimo de aprobación es de 05 puntos brutos.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

Factor 5:

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:

FACTOR 5: Evaluación Psicolaboral	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	0	

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **05 puntos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

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 Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 6:

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 6: Apreciación global	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 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
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 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 **07 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta 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 para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

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 4 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.