

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN RED DE OPOSICION DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>Jefe Unidad de Equipos Médicos</b>
<b>Vacantes</b>	01
<b>Grado (E.U.S.)</b>	10°EUS
<b>Lugar de Desempeño</b>	Hospital San Martín de Quillota
<b>Dependencia</b>	Subdirección Operaciones
<b>Horario de Trabajo</b>	44 horas semanales/Jornada diurna.

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento en Red</b> . Difusión en sitio web: <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> , <a href="http://www.hsmq.cl">www.hsmq.cl</a> y circular.	<b>22.10.21</b>
Recepción de Antecedentes Postulantes	<b>22.10.21 – 29.10.21</b>
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	<b>02.11.21 – 09.11.21</b>
Evaluación Psicolaboral	<b>10.11.21 – 17.11.21</b>
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	<b>18.11.21 – 23.11.21</b>
Resolución del proceso	<b>24.11.21 – 03.12.21</b>

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones**, que se comunicarán a través de la página web del HSMQ ([www.hsmq.cl](http://www.hsmq.cl)) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Asegurar la continuidad operacional y funcional de los equipos clínicos de alta, mediana y baja complejidad, tanto en el HSMQ como en la transición operativa de los equipos hacia el HBQP, con el objetivo de mantener la operatividad, calidad y seguridad de la atención de salud de los pacientes, relacionados con en el uso de estos equipos clínicos.

Encargado de tomar las decisiones de la gestión del equipamiento, crear y coordinar los planes de inspecciones, mantenimiento preventivo y correctivo.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	Este cargo pertenece a la Subdirección de Operaciones ubicado en Hospital San Martín de Quillota ad portas de trasladarse al Hospital Biprovincial Quillota -Petorca.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	El equipo de trabajo está conformado por 2 técnicos, 1 administrativo.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos a su cargo, para garantizar el efectivo y confiable funcionamiento de los equipos médicos del EAS a través del mantenimiento preventivo y/o correctivo.
- Determinar objetivos y metas a lograr en el trabajo de la Unidad.
- Formulación y control de Plan de Mantenimiento del equipamiento médico del establecimiento.
- Redefinir e incorporar las familias de equipos médicos, al parque tecnológico a vigilar, en HBQP
- Elaborar el presupuesto anual de la Unidad
- Participar en la elaboración del plan de inversiones de equipamiento médico del establecimiento.
- Participar como referente técnico en la adquisición de equipamiento médico, elaborando las bases y especificaciones técnicas.
- Crear metas e indicadores relacionados a la gestión de equipamiento médico.
- Planificación de funciones y control de personal de la unidad
- Dimensionar y priorizar las necesidades técnicas de la Unidad para la realización de los procesos.
- Dimensionar, priorizar y programar las necesidades de capacitaciones de los usuarios de las unidades clínicas y de apoyo.
- Analizar la adquisición y reposición de equipos.
- Realizar seguimiento de vida útil del equipamiento médico del establecimiento.
- Elaborar informes para entregas periódicas a los directivos.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 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.

### 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre del 2017 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.
- 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.

### 6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título profesional de Ingeniero Civil Biomédico, Biomédico o carrera afín a la Ingeniería.
- Diplomado en evaluación y gestión de proyectos.
- Diplomado en gestión de calidad y seguridad en salud.
- Curso de control y gestión de procesos.
- Curso de Mercado Público.
- Curso de Evaluadores de Entidades Acreditadoras de Prestadores Institucionales de Salud.
- Conocimiento Normativas asociadas al funcionamiento de Establecimientos de Salud (EAS).
- Experiencia profesional no inferior a 3 años (carrera 10 semestres) o 4 años (carrera 8 semestres).

#### 6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Coaching y liderazgo en organizaciones de salud
- Excel nivel intermedio.
- Estatuto Administrativo
- Otros cursos pertinentes al cargo.

#### 6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio
7. Trabajo en equipo
8. Comunicación efectiva
9. Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación

#### 6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Pensamiento Analítico
- Planificación y Organización
- Liderazgo
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas
- Resolución de Problemas

### 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

#### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento en Red**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital [www.Hsmq.cl](http://www.Hsmq.cl), [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl), además de difusión por circular, a partir del **22 de octubre 2021**.

Podrán postular personas que se encuentren en calidad contrata, reemplazo o suplencias y personal a honorario, que se encuentren realizando trabajo directamente en el establecimiento HSMQ y/o en la Red del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.

## 7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

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

- a) Ficha de postulación (según formato entregado por HSMQ)
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el HSMQ)
- c) Fotocopia simple de Título pertinente al cargo
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- e) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios. (Certificados que respalden antigüedad del postulante, que acrediten experiencia).
- f) Declaración jurada simple con el número de semestres cursados y aprobados para la obtención del título profesional presentado en su postulación.

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Currículum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación 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.

## 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre, en la **Unidad de Personal** dependiente de la Subd. Gestión y Desarrollo de Personas del Hospital San Martín de Quillota, ubicada en La Concepción #1050, Quillota. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl) reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **22 y 29 de octubre del 2021 hasta las 12.00 hrs.** Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

Consultas escribir a: [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl)

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

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

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
  - Subdirectora gestión del cuidado. Cuenta con voz y voto.
  - Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz.
  - Representante gremial. Cuenta con voz y voto.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. 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, 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.

## 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas:

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

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

## 9.2 Descripción de las Etapas

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

Factor 1: Presenta Título correspondiente al cargo

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Postulante Presenta Título correspondiente al cargo.	10
	Postulante no presenta Título correspondiente al cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional en Sector Público y Privado.

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional en Sector Público y privado en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>superior a 4 años</b> (carrera 10 semestres) / <b>superior a 5 años</b> (carrera 8 semestres).	10
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 3 años 6 meses 1 día a 4 años</b> (carrera 10 semestres) / <b>desde 4 años 6 meses 1 día a 5 años</b> (carrera 8 semestres).	7
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 3 años a 3 años 6 meses</b> (carrera 10 semestres) / <b>desde 4 años a 4 años 6 meses</b> (carrera 8 semestres).	4
	Posee experiencia profesional en funciones similares al cargo <b>inferior a 3 años</b> (carrera 10 semestres) / <b>inferior a 4 años</b> (carrera 8 semestres).	0

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

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3)</b>	Posee diplomado o postítulos certificados en evaluación y gestión de proyectos y/o diplomado en gestión de calidad y seguridad en salud, relacionados al punto 6.3 aspectos técnicos	10
	Posee Curso certificado de gestión de procesos y/o mercado público y otros cursos pertinentes al cargo	7
	Posee Curso certificado de gestión de procesos y/o mercado público	4
	No posee horas de capacitaciones certificadas relacionadas en el punto 6.3	0

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**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos**.

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

*Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo*

		<b>Puntaje</b>
<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.	5
	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 Psicóloga Laboral del Hospital.

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

### **ETAPA 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo (40%)**

*Factor 5: Evaluación de competencias*

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 con el perfil de competencias del cargo.



		<b>Puntaje</b>
<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 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)	<b>3</b>
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	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.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

### 3. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDONEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados, dependiendo de lo que acuerde la Comisión de Selección.

### 4. 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.

### 5. 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 Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

### 6. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín de Quillota 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 postulante seleccionado estará tres meses en periodo de prueba.