

CARGO PROFESIONAL SUBDEPARTAMENTO DE ABASTECIMIENTO SERVICIO DE SALUD**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

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

Cargo	Profesional Subdepartamento de Abastecimiento
Vacante (número de cargos disponibles)	2
Dependencia	Jefe Subdepartamento Abastecimiento
Lugar de desempeño	Servicio de Salud Viña del Mar Quillota

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas (ejemplo)
Aviso en diario de circulación nacional	Domingo 05 de Febrero del 2012
Publicación bases en página Web www.ssvq.cl	Lunes 06 de Febrero 2012
Recepción de antecedentes	Entre el 06/02 y el 14/02
Reunión comisión para evaluar antecedentes	Entre 15/02 y el 17/02
Evaluación Psicolaboral	Entre el 20/02 y el 22/02
Entrevista personal a postulantes	24/02
Resolución del proceso	29 de Febrero

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Profesional del Subdepartamento Abastecimiento: Responsable de gestionar los procesos de compra en la Dirección, debe crear, editar, publicar y adjudicar las adquisiciones y preocuparse de todas las gestiones asociadas a la confección Orden de compra y recepción por parte del proveedor.

Debe coordinar y monitorear todas las tareas de la línea del proceso.

En su labor debe aplicar la normativa vigente de compras públicas y el manual de procedimientos del Subdepartamento de abastecimiento en forma eficaz, eficiente y transparente, garantizando el trato igualitario de los oferentes.

3.1.- Funciones del Cargo

- Realizar cotizaciones y elaborar órdenes de compra de los productos y servicios en Convenio Marco a través del sistema Chilecompra Express.
- Realizar las licitaciones de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Sistema Chilecompra y su portal de licitaciones www.mercadopublico.cl.
- Canalizar todas las consultas que hubiere en un proceso de adquisición, para que el usuario solicitante les dé respuesta y publicar en el Sistema de Información el archivo que las contiene, para que sean de conocimiento público.

- Informar al requirente permanentemente el estado de los procesos de compra.
- Colaborar en la elaboración de Bases Administrativas y demás antecedentes de una licitación.

4. REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES.

- Título Profesional Ingeniero Comercial, Civil Industrial, Administrador Público o afín.
- Deseable Experiencia de al menos 1 años en abastecimiento, sector público.
- Conocimiento de Ley de Compras Públicas.
- Indispensable conocimiento del Portal www.chilecompra.cl y www.mercadopublico.cl. Este requisito se medirá en la entrevista personal.
- Manejo de herramientas computacionales (Windows, Word, Excel)

5. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

5.1. Difusión y Publicación de Bases:

El Departamento de Recursos Humanos del Servicio de Salud viña del Mar Quillota realizará la más amplia difusión de las presentes bases a través de la Publicación en periódico de circulación nacional, de los demás Departamentos de RRHH y Oficinas de Personal de la red, utilizando para este fin la página Web www.ssvq.cl, mail y correo tradicional. Las bases serán publicadas a través del sitio www.ssvq.cl desde el día 30 de Enero del 2012 .

5.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

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

- a.- Carta de Postulación.
- b.- Currículo Vital actualizado.
- c.- Fotocopia simple de Título Profesional o el pertinente al cargo.
- d.- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación realizados y documentos que acrediten su conocimiento de la Ley de Compras (Certificado de empleador, acreditación vigente en portal etc)
- e.- Deseable carta de recomendación.

5.3. De la entrega de antecedentes:

Oficina de Reclutamiento y Selección de la Dirección del servicio, ubicada en Paseo Gran Hotel 451, segundo piso. Viña del Mar; hasta el 8 de Febrero de 2012 a las 17:00 horas. Los antecedentes deberán ser enviados en sobre cerrado, indicando al cargo que postula. Serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

6. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

6.1. De la Comisión de Selección:

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

- Subdirectora Recursos Físicos y Financieros. Cuenta con Voz y Voto.

- Jefe de Personal o Encargado si corresponde. Sólo tendrá voz en el proceso, siendo el garante de su normal funcionamiento.
- Jefe Subdepartamento de Abastecimiento. Cuenta con Voz y Voto.
- Representante de la Fenprus. Cuenta con Voz y Voto.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren 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 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.

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.

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

7.1. Del rango de los puntajes y de los puntajes máximos y mínimos a obtener en la evaluación de antecedentes:

a.- El rango de los puntajes va de 0 (el más bajo de la escala), a 10 puntos, para cada Factor Evaluar.

b.- El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo será de 50% en la ponderación.

7.2. De los Factores a evaluar:

Los Factores a considerar en la evaluación de los postulantes serán los siguientes (este será un modelo y podrán ser cambiados los ámbitos a evaluar, así como su ponderación, pudiendo agregarse otros o sacarse alguno de los presentes.):

Ámbito a evaluar	Ponderación
1. Experiencia Profesional a) Años de Profesional: 40% b) Experiencia Profesional en área abastecimiento. 20%. c) Experiencia profesional en abastecimiento sector público 40%	20 %
2. Capacitación pertinente	20 %
3. Aptitud para desempeñar el cargo	20 %
4. Entrevista Personal	40 %

7.3. De la puntuación:**Ámbito 1.**

1. Experiencia profesional	Puntaje Máximo	Ponderación
	10	20 %

a)

Años de Profesional	Puntaje (se multiplica por 0,4 de acuerdo al ejemplo)
4 a 5	10 * 0,4
2 a 3	8 * 0,4
1	6 * 0,4
Inferior a 1 año	3

b)

Años de Experiencia Profesional en Área Abastecimiento	Puntaje (se multiplica por 0,2 de acuerdo al ejemplo)
4 o más	10 * 0,2
3	8 * 0,2
2	6 * 0,2
Inferior a 2	3 * 0,2

c)

Años de Experiencia Profesional en Área Abastecimiento Sector público	Puntaje (se multiplica por 0,4 de acuerdo al ejemplo)
4 o más	10 * 0,4
3	8 * 0,4
2	6 * 0,4
Inferior a 2	3 * 0,4

El resultado de la suma de a) + b) + c) se pondera por 0,2.

Ámbito 2.

2. Capacitación pertinente	Puntaje Máximo	Ponderación
	10	20 %

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación pertinentes al cargo al cual se está postulando. Deben estar efectivamente certificadas ya sea por Capacitación del SSVQ, 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.

Horas de Capacitación	Puntaje (se multiplica por 0,2 de acuerdo al ejemplo)
1 Diplomado o 140 horas	10 * 0,2
120 a 139 horas	8 * 0,2
100 a 119	6 * 0,2
80 a 99	5 * 0,2
60 a 79	4 * 0,2
Inferior a 59	3 * 0,2

Ámbito 3.

3. Aptitud para Desempeñar el Cargo	Puntaje Máximo	Ponderación
	10	20 %

En este factor se considerará la aptitud que el postulante presenta para desempeñarse en el cargo, la cual será evaluada a través del desarrollo de la entrevista personal. En esta se medirán conocimientos técnicos, profesionales y organizacionales. La entrevista será realizada por el Comité de Selección.

Aptitud para el cargo	Puntaje (se multiplica por 0,2 de acuerdo al ejemplo)
Muy Buena	10 * 0,2
Buena	8 * 0,2
Regular	5 * 0,2
Deficiente	1 * 0,2
Insuficiente	0

Ámbito 4.

4. Entrevista Personal	Puntaje Máximo	Ponderación
	10	40 %

En este factor se considerará el resultado de una entrevista personal en la cual se constatará los conocimientos de los postulantes en la Gestión de Abastecimiento. Será medida de la siguiente forma:

Resultado de entrevista	Puntaje (se multiplica por 0,4 de acuerdo al ejemplo)
Excelente	10 * 0,4
Buena	8 * 0,4
Regular	5 * 0,4
Baja	0

8. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de las bases será presentado junto al acta de la primera reunión de la comisión, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

9. DE LA EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

La evaluación psicolaboral a los postulantes no será contemplada entre los ámbitos que aportan al puntaje, considerándose como un factor aparte y valorándose como un aporte técnico a la medición de las competencias y ajuste psicológico al cargo. Esta reflejará las categorías de Recomendable, Recomendable con Observaciones y No Apto para este Proceso; tomándose por la comisión con un antecedente complementario que si puede servir de base de exclusión, si así lo determina la comisión.

Estos resultados serán reservados y no serán divulgados por la comisión de selección, protegiendo la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité publicará los resultados en página www.ssvg.cl, el día 02 de Marzo del 2012 y se enviará un mail a los participantes.

11. ETAPA FINAL.

Publicados los resultados, se procederá a ofrecer el cargo al postulante seleccionado, de no aceptarlos se procederá a realizar la oferta al concursante que hubiere obtenido el segundo puntaje más alto y así sucesivamente, siempre y cuando hayan obtenido el puntaje mínimo exigido.