

**OPOSICION DE ANTECEDENTES  
CARGO SUBDIRECTOR MÉDICO  
PARA DESEMPEÑAR FUNCIONES EN EL HOSPITAL CLÍNICO  
DE LA UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA**

**OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PARA CARGO DE SUBDIRECTOR MÉDICO  
PARA CUMPLIR FUNCIONES EN EL HOSPITAL CLÍNICO DE LA UNIVERSIDAD  
DE ANTOFAGASTA**

El presente documento formaliza el procedimiento de oposición de antecedentes para proveer el cargo que a continuación se señala, para desempeñar funciones en el Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta.

N ° CARGO	CARGO	TIPO DE CARGO	HORARIO	REMUNERACIÓN BRUTA
1	SUB. MEDICO	PROFESIONAL	CONFORME NECESIDADES DEL SERVICIO	\$3.200.000

**1.- DEL LLAMADO A PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES:**

1.1 El Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, proveerá el cargo a través de una oposición de antecedentes (respaldo con documentos la información), en el que podrán postular todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes bases y perfil de cargo. En caso que la postulación no cumpliera con los requisitos, la comisión evaluadora podrá determinar solicitar mayores antecedentes o bien rechazar al postulante.

1.2 Para aceptar la postulación del candidato, el interesado deberá presentar, en el ORDEN CORRESPONDIENTE, los siguientes antecedentes, de acuerdo a los formatos adjuntos al final del documento:

- a) Anexo 1: Formulario de postulación firmado por el postulante.
- b) Anexo 2: Curriculum Vitae.
- c) Certificado de Título: Fotocopia Legalizada de Certificado de Título.
- d) Certificado de inscripción en la Superintendencia de Salud.
- e) Fotocopia simple Cédula de Identidad por ambos lados.
- f) Fotocopia simple de Certificados de capacitaciones.
- g) Documentación y/o certificados que acrediten la “Experiencia Profesional” tales como: Relaciones de servicio, Finiquitos y/o certificados laborales (cartas de recomendaciones no se consideran en este punto).

**Los Antecedentes recibidos, NO serán devueltos.**

1.3 Los antecedentes deberán ser entregados en Sobre Cerrado en la Secretaría de la Dirección del Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, ubicada en Av. Argentina N°1962, Antofagasta, Fono : 55-2719212 . El sobre debe ser etiquetado de la siguiente manera:

Nombre Completo del Postulante  
Cargo al que Postula

1.5 Cualquier antecedente que sea recepcionado con posterioridad a la fecha indicada no será considerado en el proceso de evaluación de antecedentes.

1.6 Vencido el plazo de recepción, los antecedentes serán remitidos a la Comisión de Evaluación, la que estará constituida por las autoridades universitarias o en quienes estas deleguen su representación. La Comisión Evaluadora tendrá la facultad de poder decidir en caso de ocurrida alguna situación que atente contra la continuidad del proceso, incorporar o excluir nuevos criterios de evaluación.

1.7 Vencido el plazo de postulación, los postulantes no podrán adicionar nuevos antecedentes.

1.8 Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Evaluación se reserva el derecho a solicitar e incorporar antecedentes adicionales a los establecidos en la publicación, así como la de confirmar y/o rectificar la información de acuerdo a los registros internos del Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, o por medio de la solicitud directa del postulante. **Cualquier excepción de las presentes bases será definida y acordada por la comisión de evaluación y consignada mediante acta.**

1.9 Los aspectos no considerados en las presentes bases serán definidos y acordados por la Comisión de Evaluación definida precedentemente.

1.10 El proceso consiste en dos etapas, considerando los siguientes aspectos de evaluación:  
a) Evaluación de Antecedentes.  
b) Evaluación de Competencias.

1.11 Concluido el proceso la Comisión de Evaluación proporcionará a la autoridad competente, con los antecedentes del proceso, una terna de postulantes que se distinguirán conforme a los puntajes alcanzados por cada uno de ellos en la sumatoria de las etapas.

1.12 Con todos los antecedentes a la vista, la autoridad respectiva definirá al Postulante más idóneo para proveer el cargo requerido.

1.13 Se declarará desierta la provisión del cargo, ya sea por ausencia de postulantes idóneos, vicios de procedimientos u otra razón o motivo debidamente justificada.

## 2.- REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

### 2.1 Requisitos Generales:

- Título Profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad Chilena o Extranjera, para cuyo caso deberá atenderse a las disposiciones legales vigentes.
- Acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en instituciones que presten servicios de salud, ya sea en el sector público o privado.

### 2.2 Requisitos Específicos (deseables y evaluables)

- Estudios de Administración en salud o similar.
- Experiencia en labores académicas de a lo menos 5 años.
- Experiencia en gestión de redes asistenciales públicas y/o privadas.
- Experiencia en acreditación en Instituciones de Salud.

### 2.3. No estar afecto a las siguientes inhabilidades:

- a) Haber sido objeto de alguna medida disciplinaria que haya implicado cese de funciones.
- b) No haber sido desvinculado por una evaluación deficiente.

## 3.- CRONOGRAMA DEL PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES:

<b>Etapas</b>	<b>Proceso</b>	<b>Fecha</b>
Llamado Presentación de antecedente	Publicación de Convocatoria	<b>23 DE JUNIO 2019</b>
	Recepción de antecedentes	<b>Día siguiente a la publicación</b>
	Cierre Recepción de antecedentes	<b>15 DIAS CORRIDOS</b>
Etapas I de Evaluación	Evaluación Curricular por Comisión	<b>Uno a tres días considerando que la Comisión decide pedir más antecedentes según lo indicado en las bases</b>
Etapas II de Evaluación	Evaluación competencias técnicas	<b>Tres candidato por día</b>
	Evaluación de competencias psicolaborales	<b>Tres candidato por día</b>
Proceso de Selección	Comisión propone terna de candidatos idóneos a la autoridad respectiva	<b>Un día</b>
	Toma de decisión y Selección de Postulantes	<b>Un día a cinco días hábiles dependiendo de entrevista previa a decisión final</b>

Proceso de Contratación	Tramitación conforme a las disposiciones legales vigentes	<b>Tres días</b>
Ingreso a la Institución	Comienzo de desempeño de Funciones	<b>Un día</b>

#### 4.- PUBLICACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

La unidad respectiva informará por medio de correos electrónicos a cada postulante, sobre el estado de los procesos de cada etapa.

#### 5.- PROCESOS DE SELECCIÓN:

##### Metodología de evaluación

El proceso contempla dos etapas; Evaluación de antecedentes y Evaluación de competencias.

-La Evaluación de Antecedentes: Se realiza por medio de la revisión de los documentos aportados por el postulante, bajo la interpretación de los criterios descritos en las bases y a la vista de la Comisión.

-La Evaluación de Competencias contempla dos subfases:

\*Evaluación Psicolaboral por Competencias: Se realiza en dos procesos (en caso de Directivos, Jefaturas, Supervisoras y los que estime el equipo de reclutamiento y selección), por medio de entrevistas por competencias, pruebas u otros métodos que se determinen.

\*Evaluación Técnica: Se realiza por medio de la comisión y apunta a evaluar competencias técnicas de conocimientos específicos alusivo al área que se está postulando.

El proceso contempla a lo largo de sus etapas, la valoración de diferentes factores; Carrera Profesional, Capacitación y Competencias para el cargo. Cada factor se interpreta de acuerdo a la ponderación que se indica en la tabla siguiente:

Etapas	Ponderación Etapa	Factor de Evaluación	Ponderación Sub-Factor	Sub-Factores	Puntaje Máximo Subfactor
Etapa I Evaluación Curricular	40%	Experiencia Profesional	30%	Experiencia Calificada	100
			20%	Experiencia Laboral	100

		Formación y Desarrollo	30%	Capacitación Pertinente	100
			15%	Perfeccionamiento Profesional	100
		Presentación de Antecedentes	5%	Orden y Presentación de los Antecedentes	100
Etapa II Evaluación por competencias del Cargo	60%	Competencias Transversales	60%	Evaluación psicolaboral	100
		Competencias Técnicas	40%	Evaluación Técnicas	100
Puntaje Total					100

Para avanzar a la segunda etapa, los postulantes deben puntuar a lo menos 60 puntos.

## 6.- FACTORES DE EVALUACIÓN:

### 6.1 FACTOR DE EVALUACIÓN: EXPERIENCIA PROFESIONAL

El factor alude al histórico de las actividades prácticas del postulante, las funciones, lugares y condiciones donde se ha desempeñado. Éste factor debe ser explícito en el Currículum vitae y acreditado según lo que se especifica en cada punto.

Para acreditar tanto los subfactores de “Experiencia Calificada” y “Experiencia Laboral”, se deben hacer a través de los siguientes documentos:

- Relaciones de servicio (funcionarios públicos) y/o Finiquito (sector privado).
- Certificado de afiliación a entidad previsional.
- Perfiles de Cargo realizados certificado por el empleador.
- Certificados laborales que incluya: periodos trabajados y funciones realizadas.

Para prestadores de servicios independientes:

- Inicio de Actividades.
- Otros documentos que permitan acreditar la experiencia profesional conforme a los preceptos establecidos en el presente documento.

El Subfactor “Experiencia Calificada” : Se refiere a la antigüedad laboral que posee **a partir de la emisión del Certificado de Título. Dicha experiencia puede corresponder al sector Público o Privado, en un cargo homólogo con funciones iguales o similares al cargo al que postula.**

N° de años	Puntaje	Porcentaje
Desde 8 años y más	100	30
Desde 6 años a 7 años 11 meses.	75	22.5
Desde 4 años a 5 años 11 meses.	50	15
Desde 3 años a 3 años 11 meses.	25	7.5
De 0 a 2 años 11 meses.	0	0

Áreas de trabajo de interés para contabilizar la “Experiencia Calificada”.

El Subfactor “Experiencia Laboral”: Se refiere a la antigüedad laboral que posee el candidato en el sector público o privado **a partir de la emisión del Certificado de Título.**

N° de años	Puntaje	Porcentaje
Desde 4 años y más	100	20
Desde 3 años a 3 años 11 meses.	75	15
Desde 2 años a 2 años 11 meses.	50	10
Desde 1 año a 1 años 11 meses.	25	5
De 0 a 11 meses.	10	2

#### **FACTOR DE EVALUACIÓN: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Corresponde a la instrucción y formación que ha recibido el postulante posterior a sus estudios, los cuales no necesariamente se relacionan con el cargo.

Éste factor **debe ser acreditado a través de certificados** de cursos, diplomados, programas de postgrado, especializaciones médicas u otros. Para su puntuación se califica de acuerdo al número de horas pedagógicas indicadas en los certificados. Los documentos que no indicaran horas, serán valorados de acuerdo al número de días que durara la capacitación, considerando 8 horas por cada día, hasta un tope de 30 horas.

El Subfactor “Capacitación Pertinente”: Se considera capacitación pertinente, aquella que está directamente relacionada con las funciones del cargo al que postula.

Cursos a acreditar	Puntuación
Cursos avanzados: sobre 80 horas o diplomados	50 pts.
Cursos intermedios entre 31 y 79 horas	25 pts.
Cursos básicos entre 20 y 30 horas	10 pts.
Puntaje Puntuación	
100	30
75	22.5
50	15
0	0

Tope máximo de 100 puntos.

Formación que se considerará pertinente al cargo será la siguiente:

- a) Estudios en Administración en Salud o similar.
- b) Formación académica en las áreas de docencia, investigación, vinculación y/o gestión académica.
- c) Estadías de Especialización en universidades chilenas o extranjeras o en otros centros de formación.
- d) Participación en congresos u otros eventos de connotación académica, con presentación de trabajos de su especialidad.

El Subfactor “Perfeccionamiento Profesional”: Se considera Perfeccionamiento profesional aquella formación relacionada con su profesión u oficio, pero la cual no es, necesariamente, pertinente para el desempeño de las funciones del cargo. Se valora sumando todas las capacitaciones y/o perfeccionamientos que no pudieran ser consideradas como “pertinentes para el cargo”.

N° de Horas Acreditadas	Puntaje	Porcentaje
Desde 121 horas a 179 horas	100	15
Desde 60 a 120 horas	75	11.25
Desde 24 horas a 59 horas	50	7.5
Sin capacitación	0	0



Nota: El “Perfeccionamiento Profesional” deberán ser acreditados por diplomas y/o certificados de capacitación.

#### **FACTOR: ORDEN Y PRESENTACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

- Subfactor: Orden y presentación de antecedentes.

Este factor evalúa el cumplimiento de las bases en la presentación de los antecedentes, considerando fundamentalmente el orden de los documentos aportados y formato en anexos (1,2 y 3).

<b>Forma de Evaluación</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Porcentaje</b>
Utiliza formato y orden en la presentación de sus antecedentes de acuerdo a lo establecido en las bases.	100	5
No utiliza formato y orden en la presentación de sus antecedentes de acuerdo a lo establecido en las bases.	0	0

#### **ETAPA II: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (60%)**

##### **FACTOR DE EVALUACIÓN: COMPETENCIAS PARA EL CARGO**

El factor mide la capacidad del postulante para desempeñarse en las actividades que componen las funciones del cargo, según los estándares y calidad esperados por el Hospital Clínico Universidad de Antofagasta.

Éste factor se sujeta a la valoración de las competencias por parte del equipo de psicólogos y de una comisión experta, a partir de la interpretación de entrevistas y/o pruebas aplicadas a los postulantes, de acuerdo a los criterios adoptados por la Unidad pertinente.

El Subfactor Evaluación de Competencias Transversales (Evaluación psicolaboral): Considera las competencias deseables que distinguen a los funcionarios del Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, distinguiendo las siguientes categorías.

Observa las características del postulante para desempeñarse en el cargo, a partir de sus conocimientos y destrezas.

<b>Criterio</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Porcentaje</b>
Presenta especiales habilidades y competencias para el cargo.	100	40
Presenta varias habilidades y competencias para el cargo.	80	32
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	60	24

Presenta Mínimas competencias para el cargo.	20	8
No presenta Habilidades y competencias para el cargo. (calificación excluyente)	0	0

#### 7.- PROCESO DE TOMA DE DECISIÓN Y SELECCIÓN DE POSTULANTES

Se propondrá una terna a la autoridad universitaria o en quien ésta delegue su representación, respecto de los postulantes más destacados en relación a sus puntajes obtenidos. Para la toma de la decisión, ésta podrá convocar a uno, varios, todos o ninguno de los candidatos propuestos en la nómina a una entrevista previa a su decisión final.

#### 8.- PROPUESTA DE CONTRATACIÓN

Se tomará contacto con el postulante identificado como idóneo, para indicar fecha y hora para su presentación en la unidad pertinente e iniciar el proceso de contratación.

#### 9.- Proceso de Contratación

Posterior a la entrega de los antecedentes por parte del postulante seleccionado que dan inicio al proceso de contratación, el seleccionado deberá presentarse a las 08:00 horas del siguiente día hábil en el Hospital Clínico, para ser destinado a su unidad de trabajo y posterior inducción.

**CONTACTO:** Para cualquier consulta sobre el presente concurso, contactarse con Patricia Encina Esquivel, correo [patricia.encina@uantof.cl](mailto:patricia.encina@uantof.cl), 55-2719212