

PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES JEFE/A SUBDEPARTAMENTO CONSTRUCCIÓN E INSPECCIÓN DE OBRAS SUBDIRECCIÓN DE OPERACIONES SSVQ

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Jefe/a Subdepartamento de Construcción e Inspección de Obras
Vacante	01
Grado E.U.S.	08°
Renta Bruta	\$2.173.888
Lugar de desempeño	Subdirección de Operaciones
Dependencia	Subdirector de Operaciones

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	08 de junio de 2022
Recepción de Antecedentes	Entre el 08 y el 14 de junio de 2022
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	15 de junio de 2022
Evaluación Psicolaboral	Entre el 16 y el 21 de junio de 2022
Entrevista personal a postulantes	El 24 de junio de 2022
Resolución del proceso	El 27 de junio de 2022

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.

Ejercer las labores propias de jefatura para todos los efectos jurídicos y de control jerárquico, que incluyen tareas decisorias, ejecutivas o resolutorias sobre el personal titular, contratado o a honorarios pertenecientes al Subdepartamento de Construcción e Inspección de Obras de la Subdirección de Operaciones, que opera en la Red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, conformada por 11 hospitales; y 17 Departamentos de Salud Municipal, que en su conjunto configuran la Red de Atención Primaria de Salud, sobre los cuales este Servicio transfiere recursos sectoriales y ejecuta a cargo de los mismos proyectos de infraestructura, como también asume la inspección técnica de obras de los referidos proyectos.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- El jefe del Subdepartamento de Construcción e Inspección de Obras le corresponde implementar y supervisar, el control y fiscalización en terreno mediante un profesional competente, el cumplimiento de las condiciones técnicas y administrativas de las obras de construcción durante toda su ejecución y período de garantía contractual.
- Por su parte, el jefe del subdepartamento, deberá disponer también, cuando sea requerido, el apoyo y asesoría técnica en el ámbito de sus respectivas profesiones, a las otras Unidades y/o Subdepartamentos de la Dirección y a la Red Hospitalaria 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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- 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, 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; o,*
- *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.*

5.3 Aspectos técnicos para desempeñarse en el cargo:

- Título profesional de Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
- Curso de Inspección Técnica de Obra (I.T.O) o equivalente.
- Curso de Plan de Aseguramiento de Calidad (P.A.C) o equivalente.
- Poseer al menos 5 años de experiencia profesional en Inspección Técnica de Obras en área de salud.

5.4 Aspectos Deseables:

- Curso Estatuto Administrativo o equivalente.
- Conocimiento de la reglamentación vigente que rige la Administración Pública.
- Conocimiento de la normativa relativa a la ejecución de obras de construcción.
- Conocimientos de procedimientos de control de obras y administración de contratos de construcción.
- Conocimientos de administración de personal.

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:

- Compromiso con el aprendizaje
- Pensamiento analítico
- Planificación y Organización
- Liderazgo
- Negociación
- Destreza social
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas

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 Orden en 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 actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Fotocopia simple de Título de Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
- d) Certificado que acredite experiencia profesional según lo indicado por DFL 08/17 para el grado del cargo ofrecido.
- e) Certificado que acredite experiencia profesional relacionada al cargo y según lo indicado en CV Ciego.
- f) Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
- g) Certificado que acredite aprobación curso Inspección Técnica de Obra (I.T.O) o equivalente.

- h) Certificado que acredite aprobación curso de Plan de Aseguramiento de Calidad (P.A.C) o equivalente.
- i) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas, de acuerdo a lo indicado en el punto 5.4 de la presente pauta.

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:

- Subdirector (S) de Operaciones, cuenta con voz y voto.
- Jefe de Arquitectura Médica de la Subdirección Institucional, 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 profesional en inspección técnica de obras, en sector público y/o privado	Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado por 8 o más años.	10	10	14	40%
		Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 7 años y 7 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 6 años y 6 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 5 años y 5 años 11 meses.	3			
		Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 4 años y 4 años 11 meses.	2			
		Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado menor a 3 años.	1			

	Factor 2: Experiencia profesional en inspección técnica de obras del área de salud.	Posee experiencia en inspección de obras en sector salud por al menos 5 años.	7	7		
		Posee experiencia en inspección de obras en salud entre 4 años y 4 años 11 meses.	5			
		Posee experiencia en inspección de obras en sector salud entre 3 años y 3 años 11 meses.	3			
		Posee experiencia en inspección de obras en sector salud menor a 2 años.	1			
	Factor 3: Experiencia liderando equipos	Posee experiencia liderando equipos en temáticas relacionadas a las funciones del cargo por 3 o más años.	7	7		
		Posee experiencia liderando equipos en temáticas relacionadas a las funciones del cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia liderando equipos en temáticas relacionadas a las funciones del cargo menor a 2 años.	1			
	Factor 4: 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	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: 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	25%
		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 3: 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	35%
		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			54			100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					26	

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 (40%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 1: Experiencia profesional en inspección técnica de obras, en sector público y/o privado	Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado por 8 o más años.	10
	Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 7 años y 7 años 11 meses.	7
	Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 6 años y 6 años 11 meses.	4
	Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 5 años y 5 años 11 meses.	3
	Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado, entre 4 años y 4 años 11 meses.	2
	Posee experiencia en inspección de obras en sector público y/o privado menor a 3 años.	1

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 2: Experiencia profesional en inspección técnica de obras del área de salud.	Posee experiencia en inspección de obras en sector salud por al menos 5 años.	7
	Posee experiencia en inspección de obras en salud entre 4 años y 4 años 11 meses.	5
	Posee experiencia en inspección de obras en sector salud entre 3 años y 3 años 11 meses.	3
	Posee experiencia en inspección de obras en sector salud menor a 2 años.	1

Factor 3:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 3: Experiencia liderando equipos	Posee experiencia liderando equipos en temáticas relacionadas a las funciones del cargo por 3 o más años.	7
	Posee experiencia liderando equipos en temáticas relacionadas a las funciones del cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	4
	Posee experiencia liderando equipos en temáticas relacionadas a las funciones del cargo menor a 2 años.	1

Factor 4:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 4: 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 **14 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (25%)

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 **5 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 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

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.

FACTOR 6: Apreciación global	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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 **7 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.

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.