



## PAUTA PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PROFESIONAL SUBDPTO DE CONSTRUCCION E INSPECCION DE OBRAS DIRECCION DE SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

Cargo	PROFESIONAL SUBDEPTO DE CONSTRUCCIÓN E INSPECCIÓN OBRAS		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	12°
Vacante	01		
Horas semanales	44 horas		
Lugar de desempeño	Subdepartamento de Construcción e Inspección de Obras.		
Dependencia	Subdirección de Operaciones		
Renta Bruta	\$ 1.547.696		

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión proceso de postulación	25 al 31 agosto 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	01 y 2 septiembre 2022
Evaluación Técnica	5 al 7 septiembre 2022
Evaluación Psicolaboral	8 al 15 septiembre 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	20 al 23 de septiembre 2022
Resolución del proceso	26 al 30 septiembre 2022

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio ([www.ssvq.cl](http://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.

Apoyar en la elaboración y desarrollo de proyectos de edificación de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, así como inspeccionar, revisar, coordinar y supervisar la ejecución física y administrativa de proyectos atinentes al Subdepartamento de Construcción e Inspección de Obras.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Desarrollar y revisar proyectos hospitalarios (obras nuevas, ampliaciones, habilitaciones, remodelaciones, otras) proporcionando soluciones para el mejoramiento, conservación y mantención de la infraestructura hospitalaria de acuerdo a la normativa vigente.
- Elaboración de especificaciones técnicas, presupuestos, cronogramas, bases de licitación entre otros.
- Desarrollar la función de inspector fiscal (I.T.O.) cuando sea designado, controlando y fiscalizando la ejecución de contratos y el avance efectivo de la obra en terreno.
- Efectuar las revisiones, modificaciones y/o aprobaciones de los proyectos que se le encomienden desde el Subdepartamento de Construcción e Inspección de Obras.
- Elaborar informes técnicos sobre materias específicas que le sean encomendadas por su jefe directo.
- Elaborar informes de seguimiento y evaluación de proyectos en ejecución a su cargo.
- Efectuar las inspecciones en terreno que le sean encomendadas a los hospitales de la Red del SSVQ.
- Control y fiscalización administrativa y técnica de los contratos de obra de los proyectos asignados, revisando avances físicos y financieros, estados de pago, aumentos y/o disminuciones de obras, obras extraordinarias, notas de cambio, programas de obra, etc., de los proyectos que le sean asignados.
- Toda función que le sea asignada por el SSVQ que esté en relación a su competencia profesional.

### 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:

### 5.2.1.- Generales Específicos (DFL 08/2017) ley 18.834.

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

Alternativamente:

- *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 un año 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 dos años en el sector público o privado.*

### 5.2.2.- Específicos Deseables

- Haber desempeñado labores similares al cargo por un período de a lo menos 2 años similares en el sector público.

## 5.3 Aspectos Técnicos para desempeñarse en el cargo:

1. Título profesional de Constructor Civil o Ingeniero Constructor.

## 5.4 Aspectos Técnicos Deseables:

1. Curso de Plan de Aseguramiento de la Calidad (PAC) o equivalente
2. Curso de Inspector Técnico de Obra o equivalente.
3. Conocimiento de la normativa relativa a la ejecución de obras de construcción.
4. Conocimientos de procedimientos de control de obras y administración de contratos de construcción.
5. Conocimientos de manejo de herramientas office (Word, Excel, Microsoft Project).
6. Conocimientos de manejo de herramienta Software AutoCAD.

## 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 Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas 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](http://www.ssvq.cl) y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

### 6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- Currículo Vitae actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- Fotocopia simple de Título de Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
- Certificado que acredite experiencia profesional relacionada al cargo y según lo indicado en CV Ciego.
- Certificado que acredite aprobación curso Inspección Técnica de Obra (I.T.O) o equivalente.
- Certificado que acredite aprobación curso de Plan de Aseguramiento de Calidad (P.A.C) o equivalente.
- Certificado que acredite cursos, capacitaciones, diplomados, entre otros.
- Certificado de relación de Servicio vigente al momento de postular



Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto: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](mailto: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 de Operaciones, cuenta con voz y voto.
- Jefe de Subdepartamento de Construcción e Inspección de Obras, 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.

Para la etapa 1, los factores tienen el mismo peso y se ponderará por 12,5% cada factor para llegar al total del 25%

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 en Servicio Público	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo por al menos 5 años.	10	10	12	25%
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 4 años y 4 años 11 meses.	8			
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 3 años y 3 años 11 meses.	6			
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia laboral previa en funciones relacionadas al cargo menor a 1 año 11 meses.	0			
	Factor 2: 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.	8			
		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.	6			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
<b>ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA</b>	<b>Factor 3: Evaluación de Conocimientos específicos</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	5	25%
		Nota entre 6.0 y 6.5	7			
		<b>Nota entre 5.5 y 5.9</b>	<b>5</b>			
		Nota entre 5.0 y 5.4	3			
		Nota inferior a 5.0	0			
<b>ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO</b>	<b>Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	20%
		<b>La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.</b>	<b>5</b>			



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
UNIDAD DE CICLO DE VIDA  
SUBDEPARTAMENTO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	30%
		<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>7</b>			
		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			
<b>TOTAL</b>				<b>50</b>		<b>100%</b>
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>					<b>29</b>	

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.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: (25%)

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros.

Para la etapa 1, los factores tienen el mismo peso y se ponderará por 12,5% cada factor para llegar al total del 25%

#### Factor 1: Experiencia Laboral previa en funciones relacionadas con el cargo en Servicio Público

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 1: Experiencia laboral previa en funciones relacionadas al cargo en servicio público.</b>	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	8
	<b>Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, Entres 3 años y 3 año 11 meses</b>	<b>6</b>
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, Entres 2 años y 2 año 11 meses	4
	Posee experiencia laboral previa en funciones relacionadas al cargo menor 1 año 11 meses.	0

#### Factor 2: Capacitación relacionada al cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 2: Capacitación relacionada al cargo</b>	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10
	<b>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.</b>	<b>8</b>
	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.	6
	Posee menos de 49 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	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 **12 puntos brutos**.

## ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

### Factor 3:

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

El puntaje mínimo de aprobación es de **5 puntos brutos**.

## ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

### Factor 4:

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 4: Evaluación Psicolaboral	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	<b>Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.</b>	<b>5</b>
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 brutos**. 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 Servicio de Salud contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

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

##### Factor 5:

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
<b>FACTOR 5: Apreciación global</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>7</b>
	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
<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>6.0 a 6.5</b>	<b>7</b>
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.