

PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EXTERNO OPOSICION DE ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES GENERALES

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

Cargo	Encargado de Planificación y Proyectos
Vacantes	01
Grado (E.U.S.)	12
Lugar de Desempeño	Unidad de Ingeniería Operacional
Dependencia	Subdirección de Operaciones
Horario de Trabajo	44hrs./Diurno

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento externo . Difusión en portal de empleos públicos www.empleospublicos.cl , sitio web www.hsmq.cl y circular.	06 de enero de 2022
Recepción de Antecedentes Postulantes	Del 06 al 11 de enero de 2022
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Del 12 al 19 de enero de 2022
Evaluación Psicolaboral	Del 20 al 27 de enero de 2022
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Del 27 de enero al 01 de febrero de 2022
Resolución del proceso	Desde el 02 de febrero de 2022

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones**, que se comunicarán a través de la página web del HSMQ (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

Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar los proyectos y obras de mantención que intervengan en la infraestructura del Hospital Biprovincial Quillota Petorca y Hospital San Martín de Quillota.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	La persona en el cargo se desempeñará en la Unidad de Infraestructura que pertenece a la Unidad de Ingeniería Operacional de la Subdirección de Operaciones del Hospital San Martín de Quillota <i>ad portas</i> al traslado al Hospital Biprovincial Quillota Petorca.
EQUIPO DE TRABAJO	Equipo está conformador por Jefatura de la Unidad y personal de empresa externa. La proyección al HBQP es un equipo constituido por 10 personas aproximadamente.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

PRINCIPALES FUNCIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Planificar la ejecución de proyectos de infraestructura necesarios para el Hospital Biprovincial Quillota Petorca. - Planificar intervención, mejoramiento o conservación de la infraestructura del edificio institucional. - Realización de diseños para proyectos de adecuaciones, modificaciones y/u obras nuevas en el HBQP, de acuerdo a la normativa legal vigente y la NTB. - Elaborar visualizaciones de conceptos y espacios en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto, aplicando técnicas análogas y/o digitales. - Desarrollar proyectos de infraestructura necesarios para el Hospital Biprovincial Quillota Petorca. - Establecer requerimientos técnicos de proyectos a ejecutar. - Elaborar bases o términos de referencia para la ejecución de los proyectos. - Coordinación permanente con a distintas Unidades del Hospital para la correcta resolución y aplicación de las diferentes intervenciones. - Determinar estrategias de desarrollo de proyectos de diseño, de acuerdo con el contexto. - Supervisar y evaluar el desarrollo de proyectos de infraestructura necesarios para el Hospital Biprovincial Quillota Petorca. - Elaboración, gestión y seguimiento de proyectos para licitación. - Supervisar estándares de calidad en obra. - Elaborar informes, reportes o estadísticas de los procesos de la Unidad. - Gestionar, regularizar y tramitar requerimientos ante entidades administrativas y fiscalizadoras (Municipios, Seremis, etc.), a través de la participación en comisiones. - Supervisar las funciones realizadas por personal a cargo, tanto funcionarios como personal subcontratado.

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 N° 08 del 30 de noviembre de 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 un año en el sector público o privado; o
- ii. Título Profesional e una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgada 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 dos años, en el sector público o privado.

6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título profesional en Arquitectura, Diseño de Ambientes, Ingeniería, Ingeniería Civil o carrera afín.

6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Cursos Microsoft Office, nivel avanzado.
- Cursos de seguridad y prevención de riesgos.
- Cursos en Software de modelación y diseño 2D y 3D (Autocad, Revit, Sketchup, etc).

- Cursos en Software de edición de fotos, imágenes y diseño (Photoshop PDF Acrobat, etc).
- 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

6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Pensamiento analítico
2. Liderazgo
3. Proactividad
4. Tolerancia a situaciones críticas
5. Toma de decisiones
6. 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 Externo**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital y en empleos públicos www.empleospublicos.cl a partir del **06 de enero de 2022**.

7.2 Antecedentes

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

1. Fotocopia simple de Título Profesional pertinente al cargo. En el caso de ser Arquitecto, debe adjuntar patente profesional vigente al momento de la postulación.
2. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación realizados, pertinentes al cargo.
3. Certificado que acredite experiencia laboral.
4. Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso.
5. Curriculum Vitae actualizado (donde se señalen referencias laborales previas).

6. Declaración Jurada Simple que señale el número de semestres cursados y aprobados para la obtención del título profesional presentado en la postulación.

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Curriculum 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 postular en la página de empleos públicos (www.empleospublicos.com). Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días 06 al 11 de enero de 2022 hasta las 12:00 PM.

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

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.
- Encargado Unidad/Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
- Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
- Representantes gremiales. Cuenta con voz y voto.

- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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 quien dirime será la Subdirectora del cargo.

- 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 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**
3. ETAPA 3: 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 pertinente al cargo

		Puntaje
Estudios	Posee Título profesional pertinente al cargo. En el caso de presentar título de arquitecto debe adjuntar, además, patente profesional vigente.	10
	No posee Título profesional pertinente al cargo.	0

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

Factor 2: Experiencia Profesional previa en Sector Público y/o Privado

		Puntaje
Experiencia Profesional previa en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo superior a 5 años.	10
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo desde 3 años a 5 años.	7
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo de 2 años a 3 años.	4
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo inferior a 2 año.	0

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

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)	Posee más de 126 horas de capacitación certificada en cursos pertinente al cargo y/o postítulos.	10
	Posee desde 84 a 126 horas de capacitación certificada en cursos pertinentes al cargo.	7
	Posee de 42 a 84 horas de capacitación certificada en cursos pertinentes al cargo.	4
	No posee 42 horas de capacitación certificada en cursos pertinentes al cargo.	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.

No podrán pasar a la Etapa de Evaluación Psicolaboral al cargo más de 7 postulantes. Los candidatos que pasen a la etapa siguiente serán los que cumplen de forma más idónea los aspectos deseables, de acuerdo al Perfil del cargo reflejado en el puntaje obtenido.

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

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

Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	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 (30%)

Factor 6: 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 al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	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 algunas 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)	3
	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.
--

10. 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.

11. 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.

11. 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.

12. 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.