



SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA
Hospital Regional "Dr. Leonardo Guzmán"
ASESORIA JURIDICA
DR.FBN/SDA.CQA /PSF/vq



Resolución Exenta N° 11342 / ANTOFAGASTA, 22 NOV 2016

VISTOS estos antecedentes: Memo N° 610 del 16 de Noviembre del 2016, de Doña Natalia Morales Cortes, Encargado (S) de la Unidad de Reclutamiento y selección del Personal del Hospital Regional Antofagasta, en el cual solicita Aprobar las Bases de Proceso de Selección de Antecedentes "Profesional Supervisor de Compras Unidad de Abastecimiento", a Contrata Grado 13° E.U.S;

TENIENDO PRESENTE lo dispuesto en el D. L 2763, modificado por la ley 19.937, de 2004; Art. 46 Letra D, del Decreto 140 del Año 2004; Resolución Exenta N°5290 fecha 05 de Diciembre del 2014; Resolución T.R N° 1600 de fecha 30 de octubre del 2008, fija normas de exención del trámite toma razón, todas del Servicio de Salud Antofagasta y en virtud de las facultades con que me encuentro investido:

R E S U E L V O

1°- APRUEBESE, Bases de Proceso de Selección de Antecedentes "Profesional Supervisor de Compras Unidad de Abastecimiento", a Contrata Grado 13° E.U.S. Las cuales constan de 21 hojas, que se adjuntan y pasan a forma integrante de la presente Resolución.

Anótese y Comuníquese



DR. FRANCISCO BUENO NATUSCH
DIRECTOR (S)
HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA



Resolución N° Int. 1332/

DISTRIBUCION:

1. Dirección
2. Subdirección Administrativa
3. Asesoría Jurídica
4. Oficina de Partes
5. Auditoría
6. Unidad de Reclutamiento y Selección



HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA
CR DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

BASES PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES PROFESIONAL
SUPERVISOR DE COMPRAS UNIDAD DE ABASTECIMIENTO

CONTRATA
GRADO 13° E.U.S

NOVIEMBRE 2016, ANTOFAGASTA



BASES PARA LLAMADO PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES

El presente documento comprende las bases que regulan la convocatoria de Proceso de Selección de Antecedentes, disponible en el sitio <http://www.hospitalantofagasta.gob.cl/trabaje-con-nosotros/>, para los cargos señalados a continuación, pertenecientes al Hospital Clínico Regional de Antofagasta.

En la presentación de antecedentes podrán participar todas aquellas personas que cumplan con los requisitos establecidos en la **Ley N° 18.834**, y el DFL N° 10/08 art. 12 y 13, según correspondan a cada cargo.

I. VACANTES A PROVEER.

1.1 Identificación del cargo.

N° de vacantes	Cargo	Tipo de Contrato	Unidad	Horario	Remuneración
01	Profesional Supervisor de Compras	Contrata	Unidad de Abastecimiento	Diurno	Grado 13° E.U.S \$ 1.270.242.- bruto

II. REQUISITOS DE POSTULACIÓN.

2.1 Requisitos Generales.

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- 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 o título profesional o técnico 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.



Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades contenidas en los artículos 54 y 56, ambos del DFL N° 1/19.653 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

2.2 Requisitos del Llamado a Presentación de Antecedentes.

Denominación	Requisito Legal	Requisitos Específicos
Supervisor de Compras, Unidad de Abastecimiento	Los establecidos en la Ley 18.834 y DFL 10/08	1. FORMACIÓN • Indispensable Título Profesional de Contador Público/Ingeniero Comercial/Ingeniero en control de Gestión/Administración Pública o carreras afines 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. 2. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN • No aplica. 3. CURSOS DE CAPACITACIÓN • Indispensable Certificación de ChileCompras, como supervisor, superior al 85%. 4. EXPERIENCIA LABORAL • Indispensable experiencia profesional acreditada de, al menos, 01 año en el ámbito público y/o privado. • Deseable experiencia laboral acreditada de, al menos, 01 año en el área de compras públicas en el ámbito público y/o privado. • Deseable experiencia laboral de, al menos, 01 año como gestor de contratos en el ámbito público y/o privado.



III. PROCESO DE POSTULACIÓN

Las presentes Bases y descriptor de cargo estarán disponibles en la página Web del Hospital Regional de Antofagasta <http://www.hospitalantofagasta.gob.cl/trabaje-con-nosotros/>

IV. RECEPCION DE ANTECEDENTES

5.1 El Hospital Regional de Antofagasta proveerá el cargo a través de la presentación de antecedentes, en el que podrán postular todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes bases.

5.2 Los formatos necesarios (Anexo N°1 y Anexo N° 2) podrán ser descargados desde la página Web: <http://www.hospitalantofagasta.gob.cl/> en el banner "Trabaje con Nosotros".

5.3 Para aceptar la postulación los interesados (as) deberán presentar, en el **ORDEN CORRESPONDIENTE**, los siguientes documentos obligatorios:

- a) Ficha de Postulación (Anexo N° 1).
- b) Currículum Vitae (Anexo N°2).
- c) Fotocopia simple del certificado de título profesional (Títulos anteriores al año 2000, adjuntar certificado de semestres cursados emitido por Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste).
- d) Fotocopia simple de Certificados de los cursos de Especialización (Postítulo, Diplomados, Magister y Doctorado) y Capacitación aprobados y solicitados en apartado II punto 2.2. No serán considerados los certificados en trámite. En los casos que corresponda será válido el Certificado de SIRH firmado por el Jefe de Capacitación del respectivo establecimiento.
- e) Experiencia laboral debe ser acreditada con fotocopia simple de Certificados de experiencia laboral. Se consideran válidos: relación de servicio (en el caso de funcionarios públicos), contrato de trabajo, finiquito, certificado - con timbre y firma - emitido por empleador, Unidad de RRHH y/o Jefatura Directa donde se indique nombre del postulante, Rut, cargo, funciones realizadas y período laboral (especificando día, mes y año de inicio y término de funciones).

5.3 La documentación completa de postulación deberá indicar Nombre del cargo a postular y Apellidos Paterno - Materno del postulante.

5.4 Los antecedentes cuya individualización se establece en las presentes Bases, deberán ser presentados de manera personal o por correo tradicional vía carta certificada en el Hospital



Regional de Antofagasta, CR Desarrollo de las Personas, Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, ubicado en Av. Argentina #1962, ciudad de Antofagasta, en el plazo establecido en el cronograma del proceso, es decir, entre el 21 de Noviembre de 2016 al 30 de Noviembre de 2016, desde las 8:30 a 17:00 hrs. entre Lunes y Jueves y, desde las 8:30 a 16:00 hrs. los Viernes.

Los antecedentes deberán ser entregados o enviados en sobre cerrado adjuntando debidamente los documentos señalados en apartado IV punto 5.2 e indicando cargo al que postula y apellidos del postulante en su cara principal.

Aquellos postulantes que envíen la postulación vía carta certificada, tener la precaución que la recepción de la documentación este dentro de los plazos establecidos.

5.5 Una vez vencido el plazo para la presentación de antecedentes, indicado en las presentes Bases, no se aceptarán nuevas postulaciones y antecedentes adicionales, a menos que el Encargado (a) del Proceso de Selección así lo requiera para aclarar los antecedentes ya presentados.

5.6 Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Evaluación se reserva el derecho a solicitar e incorporar nuevos antecedentes a los establecidos en la publicación, así como la de confirmar y/o rectificar la información de acuerdo a los registros internos del Hospital Regional de Antofagasta o su Red, o por medio de la solicitud directa al postulante.

5.7 Los antecedentes recibidos, no serán devueltos salvo en el caso de que se adjunten documentos originales. Estos deberán ser solicitados de manera personal por el postulante firmando haber recibido conforme la documentación de su interés.



V. CRONOGRAMA DEL PROCESO

El proceso de selección de Antecedentes se ajustará a los siguientes plazos:

ACTIVIDAD	PLAZOS	FECHA
Publicación Proceso de Selección de Antecedentes.	8 días hábiles	21 de Noviembre del 2016
Recepción de Postulaciones.	8 días hábiles	Del 21 al 30 de Noviembre del 2016
Evaluación y Revisión de Antecedentes por el Comité Evaluador.	2 días hábiles	1 al 2 de Diciembre del 2016.
Notificación de candidatos (as) que preseleccionan a la siguiente etapa y citación a Ev. Psicolaboral.	1 día hábil	5 de Diciembre del 2016.
Entrevista y Evaluación Psicolaboral Lugar: Sala de Reuniones CR Desarrollo de las Personas.	3 días hábiles	6 al 8 de Diciembre del 2016.
Selección de postulantes que pasan etapa anterior, de acuerdo a los puntajes obtenidos y notificación a los (as) postulantes preseleccionados para la siguiente etapa.	1 días hábiles	9 de Diciembre del 2016.
Reunión de Comité de Selección.	1 día hábil	A partir del día 12 de Diciembre del 2016 (Fecha por definir)
Confección, envió y aprobación de Informe Final con presentación de candidatos idóneos (tema) para selección por el Director de Hospital Regional de Antofagasta.	2 días hábil	A partir del día 13 de Diciembre del 2016 (Fecha a definir).
Notificación de Resultados Definitivos del Proceso Ofrecimiento del Cargo a candidato (a) seleccionado (a).	2 días hábiles	A partir del 15 de Diciembre del 2016 (fecha a definir).
Publicación en sitio Web http://www.hospitalantofagasta.gob.cl/trabaje-con-nosotros/ de nombre del Candidato Seleccionado.	5 días hábiles	Mes de Diciembre 2016.
Inicio probable contrato.	-	Mes de Diciembre 2016 (fecha a definir)



VI. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

6.1 Etapas de desarrollo del Proceso:

La metodología definida para la evaluación de los postulantes se compone de las siguientes etapas, factores y subfactores a evaluar, las cuales se detallan en apartado VIII.

6.1.1 Etapa I: Factor “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación”

Se compone de los subfactores asociados a:

- a) Formación Educacional.
- b) Estudios de Especialización.
- c) Capacitación y perfeccionamiento realizado.

a) Formación Educacional: De acuerdo a lo señalado en apartado II punto 2.2.

b) Estudios de Especialización: Incluye actividades realizadas y aprobadas durante los últimos 05 años, contados hacia atrás desde la fecha de publicación del aviso. Se evaluarán los cursos de perfeccionamiento, aprobados y debidamente certificados. No será considerado como especialización las licenciaturas, los ramos aprobados de carreras inconclusas, ni de diplomados o magister en la misma situación. Por tanto, se considerarán sólo aquellas actividades finalizadas, certificadas y realizadas con posterioridad a la fecha de obtención del título (ver apartado II punto 2.2).

c) Capacitación y perfeccionamiento realizado: Serán considerados los cursos realizados con posterioridad a la fecha de obtención del título profesional (ver apartado II punto 2.2).

6.1.2 Etapa II: Factor “Experiencia Laboral”, que se compone del siguiente subfactor:

- a) Experiencia laboral en el área: Sólo será considerada como experiencia laboral las funciones ejercidas posteriores a la fecha de obtención del Título Profesional.

El puntaje mínimo para preseleccionar a la Etapa III (Evaluación Psicolaboral) es de 25 puntos y haber cumplido requisitos indispensables de Subfactor Formación Educacional, Estudios de Especialización y Experiencia laboral calificada (ver apartado VIII).



6.1.3 Etapa III: Factor “Adecuación Psicológica para el cargo”, que se compone del siguiente

subfactor:

- a) Evaluación Psicolaboral, de acuerdo a competencias transversales y específicas estipuladas en el perfil de cargo establecido. Este subfactor contempla la aplicación de una evaluación psicológica de aptitudes con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al cargo.

La evaluación psicolaboral se realizará a todos los postulantes que cumplan con los requisitos generales y específicos. La evaluación será realizada por el Encargado (a) de Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal o quién desempeñe sus funciones. El lugar destinado, es la Sala de Reuniones del CR Desarrollo de las Personas del Hospital Regional de Antofagasta, ubicado en Av. Argentina #1962, ciudad de Antofagasta.

El día y hora de entrevista será informado vía correo electrónico.

En el caso de no asistir a la evaluación psicolaboral el/la postulante quedará automáticamente excluido/a del proceso de selección de antecedentes, asimismo si se atrasa 5 minutos o más del horario de citación.

Se aplicarán uno o más instrumentos de psicometría estandarizados, de aplicación presencial, en igualdad de condiciones para todos los postulantes, que permitan inferir condiciones y características personales, y de acuerdo con ello, establecer quiénes se adecuan con mayor propiedad a las características requeridas para el adecuado desempeño del cargo al que postula. Para esto, se considerará el nivel esperado de las competencias transversales y específicas requeridas para el cargo.

Una vez concluido el proceso de evaluación psicológica, se elaborará Informe Psicolaboral de cada postulante evaluado, resultado que será entregado al Comité de Selección, de acuerdo a las siguientes categorías:

- a) **Recomendable:** Se entenderá por recomendable aquel postulante que obtenga un puntaje igual o superior a los niveles de competencia señalados en el perfil de cargo al que postula.
El candidato cumple con las competencias requeridas para ejercer de manera óptima el cargo, siendo compatible con las funciones del cargo.
- b) **Recomendable con observaciones:** Se entenderá por Recomendable con Observaciones, aquel postulante que obtenga una competencia señalada en el perfil de cargo con puntaje inferior al nivel esperado. El candidato obtuvo un resultado adecuado en la evaluación,



aunque posee un aspecto de personalidad, conocimiento y/o competencia en un nivel inferior a lo requerido, no siendo totalmente compatible con las funciones del cargo.

- c) **No Recomendable:** Se entenderá por No Recomendable, aquel postulante que obtenga dos o más competencias señaladas en el perfil de cargo, con puntaje inferior al nivel esperado. El candidato presenta serias incompatibilidades con el perfil solicitado, en relación a las competencias esperadas para el cargo, siendo no recomendable - desde el punto de vista psicolaboral - su incorporación a la organización, es decir, el candidato es incompatible con el desempeño adecuado del cargo.

El puntaje mínimo para preseleccionar a la Etapa IV es de 35 puntos y haber obtenido como mínimo 10 puntos (Recomendable con Observaciones) en el subfactor Evaluación Psicolaboral (ver apartado VIII).

6.1.4 Etapa IV: Entrevista del Comité de Selección: Aptitudes específicas para el desempeño de la función.

El (la) Encargado (a) del Proceso de Selección citará a los candidatos que hasta esta etapa hayan obtenido el **puntaje mínimo (35 puntos)**, estableciéndose como máximo 04 postulantes por cargo. En el caso de contar con más de 01 vacante se establece como máximo 05 postulantes para la entrevista final del Comité de Selección. En caso de igualdad de puntajes, Jefe de Unidad del cargo a cubrir, determinará quienes calificarán para ser entrevistados por el comité de selección.

Los postulantes con categoría No Recomendable no serán considerados para esta etapa, o quienes no cumplan con el puntaje mínimo requerido.

De acuerdo a las Políticas de Selección del Hospital Regional de Antofagasta, el Informe Psicolaboral de cada postulante y protocolos de test aplicados durante el proceso tendrán carácter de **confidencial**, por lo cual, el (la) Encargado (a) del Proceso de Selección entregará a la Comisión de Selección los resultados de la evaluación psicolaboral en base a las competencias requeridas para el cargo.

El principal objetivo del Comité de Selección es evaluar habilidades, experiencia y conocimiento de los postulantes, en relación a los antecedentes presentados, en concordancia a los requisitos específicos del cargo (ver apartado II punto 2.2).

La composición del Comité de Selección se encuentra estipulada en Resolución Exenta N° 2244, del 17/08/2009.



6.1.4.1 Integrantes del comité de selección.

Miembros Permanentes:

- Subdirector Administrativo o quién cumpla sus funciones.
- Jefe del Centro de Responsabilidad Desarrollo de las Personas.
- Encargado (a) de la Unidad de Reclutamiento y Selección o quien cumpla sus funciones.

Miembros Transitorios:

- El Jefe de Servicio, Sección o Unidad, en la cual trabajará el funcionario a seleccionar.
- Subdirección de Enfermería, Matronería o Médica, en relación con los cargos bajo su respectiva dependencia.
- Se invitará a un representante del Gremio del Estamento del cargo en proceso de Selección. En este caso corresponde la asistencia de FENPRUSS (Profesionales).

- En el caso de que la Unidad cuente con Jefatura y Supervisor (a), ambos integrarán el Comité con igual derecho de voz y voto.
- Los representantes gremiales de los estamentos tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia de los Procesos de Selección.
- El Comité podrá sesionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes, sin incluir al Jefe de CR Desarrollo de las Personas, quién siempre lo integrará.
- La asignación de la evaluación de cada integrante será a través de nota (1.0 al 7.0) por cada competencia a evaluar. La asignación del puntaje se hará de acuerdo a los Factores y Tablas de puntajes que se indican en apartado VIII.
- El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma de las evaluaciones realizadas por cada miembro del comité con derecho a voz y voto o de acuerdo a cada factor estipulado de evaluación.
- La asignación de puntajes considerando la nota promedio de los postulantes con derecho a voz y a voto se establecerá de la siguiente forma:

Evaluación promedio comité de selección.	Puntaje asignado
7.0- 6.0	20 puntos
5.94- 5.5	10 puntos
5.44- 5.0	5 puntos
4.94 e inferior	0 puntos



- **El puntaje mínimo para pasar esta etapa es de 10 puntos:** El/la postulante presenta varias habilidades y competencias para el cargo (Ver tabla de asignación de puntajes VIII).
- Los acuerdos del Comité de Selección, así como de los puntajes asignados en cada factor y en total, con sus respectivos fundamentos, cuando corresponda, se adjuntarán en Acta, al igual que los votos de minoría y sus argumentos cuando sea requerido por algún miembro. La copia del Acta y todos los antecedentes del Proceso de Selección quedarán bajo la custodia de la Unidad de Reclutamiento y Selección perteneciente al CR Desarrollo de las Personas, para consultas de los postulantes, ante posibles apelaciones.
- Si el candidato desiste de su postulación en cualquier etapa del proceso, deberá manifestar por escrito el motivo de ésto.
- En aquellos casos en que los candidatos a los cargos sean únicos por ser técnico o profesional con alta demanda por experiencia o formación específica dentro del mercado laboral será posible realizar su selección, con correspondiente evaluación psicológica y entrevista tanto técnica como laboral, aptos recomendables, para ocupar inmediatamente el primer y único lugar. Será el Director, quién finalmente autorizará si corresponde o no la propuesta enviada por la Unidad de Reclutamiento y Selección.

6.1.4.2 Funciones de Secretario (a) de Acta: El (la) secretario (a) de acta es el (la) Encargado (a) de Unidad de Reclutamiento y Selección o quién lo subrogue, siendo sus principales funciones:

1. Registrar funcionamiento del Comité: Integrantes, desarrollo del mismo, acuerdos adoptados.
2. Recopilar las evaluaciones efectuadas por los integrantes del Comité de cada uno de los postulantes.
3. Confeccionar documento con listado de puntajes.
4. Remitir listado definitivo de puntajes y resumen del Acta de Reunión de Comité de Selección al Director de Hospital Regional de Antofagasta, proponiendo una terna por cargo a proveer de acuerdo a resultado del Proceso de Selección.

6.1.4.3 De los Antecedentes y Resultados

Terminado el proceso anterior, el Comité de Selección entregará al Director de Hospital Regional de Antofagasta un informe con los antecedentes del proceso y una sugerencia con respecto a la terna, la que estará conformada con los primeros 3 ó 4 postulantes (según lo señalado en punto 6.1.4) que obtuvieron los puntajes más altos en la sumatoria de las etapas del proceso de selección.



En el caso de existir puntajes finales iguales entre dos o más postulantes, se determinarán las primeras prioridades de acuerdo a:

1. Quién (es) haya (n) obtenido más alta evaluación (nota de calificación) en la Etapa IV: "Entrevista del Comité de Selección" entre los miembros con derecho a Voz y Voto.
2. De no lograr un desempate de acuerdo al criterio anterior, quién obtenga mayor puntaje en la Etapa III: Factor "Adecuación Psicológica para el cargo".
3. De no lograr un desempate con los dos criterios anteriores, quién obtenga mayor puntaje total entre los subfactores Formación Educacional, Estudios de Especialización, Capacitación y Perfeccionamiento y Experiencia Laboral Calificada.

Si con los criterios anteriores aún existiera empate de puntajes, se presentará al Director una cuaterna u otro número de candidatos idóneos, según el desarrollo del proceso y quedará a su criterio cómo generar el desempate.

Con todos los antecedentes a la vista, el Director conservará su facultad de proveer el cargo discrecionalmente, en todos aquellos casos que estime conveniente para el óptimo funcionamiento de este Establecimiento, todo ello conforme a sus facultades delegadas y conferidas mediante Resolución 004 de fecha 16 de enero de 1998, letra P artículo 2º.

El Director de Hospital Clínico Regional de Antofagasta se reserva el derecho a declarar desierta la provisión del cargo, ya sea por ausencia de postulantes idóneos (**sin puntaje mínimo: 45 puntos**), que no cuenten con recomendación del Comité de Selección u otra razón o motivo debidamente justificado.



VII. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo de acuerdo a las etapas descritas en el apartado VI punto 6.1, en base a etapas sucesivas y excluyentes (ver apartado VIII).

El Proceso de Selección será declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las presentes Bases.

VIII. ETAPAS Y FACTORES DE EVALUACIÓN

Se reitera a los (as) postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional	Indispensable Título Profesional de Profesional de Contador Auditor/Contador Público/Ingeniero Comercial/Ingeniero en control de Gestión/Administración Pública o carreras afines 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.	10	10	15
			No cuenta con Título Profesional de Psicólogo 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.	0* (Excluyente)		
			Indispensable Certificación ChileCompras, como supervisor, superior al 85%. No cuenta con curso señalado anteriormente.	5 0* (Excluyente)		
II. Revisión Curricular de experiencia laboral	Experiencia Laboral	Capacitación y perfeccionamiento	Indispensable experiencia profesional acreditada de, al menos, 01 año en el ámbito público y/o privado.	10	10	20
		Experiencia laboral calificada como profesional de acuerdo a lo señalado en el descriptor del cargo.	No cuenta con experiencia profesional acreditada de, al menos, 01 año en el ámbito público y/o privado.	0* (Excluyente)		

			Deseable experiencia laboral acreditada de, al menos, 01 año en el área de compras públicas en el ámbito público y/o privado.	5	
			No cuenta con experiencia laboral acreditada de, al menos, 01 año en el área de compras públicas en el ámbito público y/o privado.	0 (No excluyente)	
			Deseable experiencia laboral de, al menos, 01 año como gestor de contratos en el ámbito público y/o privado.	5	
			No cuenta con experiencia laboral de, al menos, 01 año como gestor de contratos en el ámbito público y/o privado.	0 (No excluyente)	
III. Evaluación Psicolaboral	Adecuación psicológica para el cargo		Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	20	
			Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	10	10
			Evaluación Psicolaboral lo define como no Recomendable para el cargo	0* (Excluyente)	20
IV. Entrevista del Comité de selección	Aptitud para el cargo		Presenta las habilidades y conocimientos específicos para el cargo.	20	
			Presenta varias habilidades y competencias para el cargo.	10	10
			Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	5* (Excluyente)	
			No presenta habilidades y competencias para el cargo.	0* (Excluyente)	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO					45 Puntos
PUNTAJE TOTAL					75 puntos

Puntación marcada con 0* y 5* (excluyente) señaladas en Subfactores: Formación Educacional, Estudios de Especialización, Experiencia laboral calificada, Adecuación psicológica para el cargo y Aptitud para el cargo corresponden a criterios excluyentes e indica que el postulante no cumple los puntajes mínimos para ser preseleccionado para la etapa siguiente.



IX. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y autorizado por el Director del hospital, se notificará al candidato (a) seleccionado (a) vía correo electrónico y se citará para regularizar documentos de ingreso a la administración pública. Los resultados serán publicados en la página web del Hospital Regional de Antofagasta y en el portal www.empleospublicos.cl.

Los postulantes no seleccionados serán notificados vía correo electrónico, el cual, corresponderá a un agradecimiento por la participación en el proceso.

En el caso que sea pertinente, el postulante podrá solicitar por escrito y fundadamente a Encargado (a) del Proceso de Selección, una retroalimentación de las razones por las cuales no continúo en proceso.

La persona seleccionada será contratada por un periodo de tres meses, dentro de los cuales se evaluará el desempeño para la renovación contractual y continuidad en el cargo.

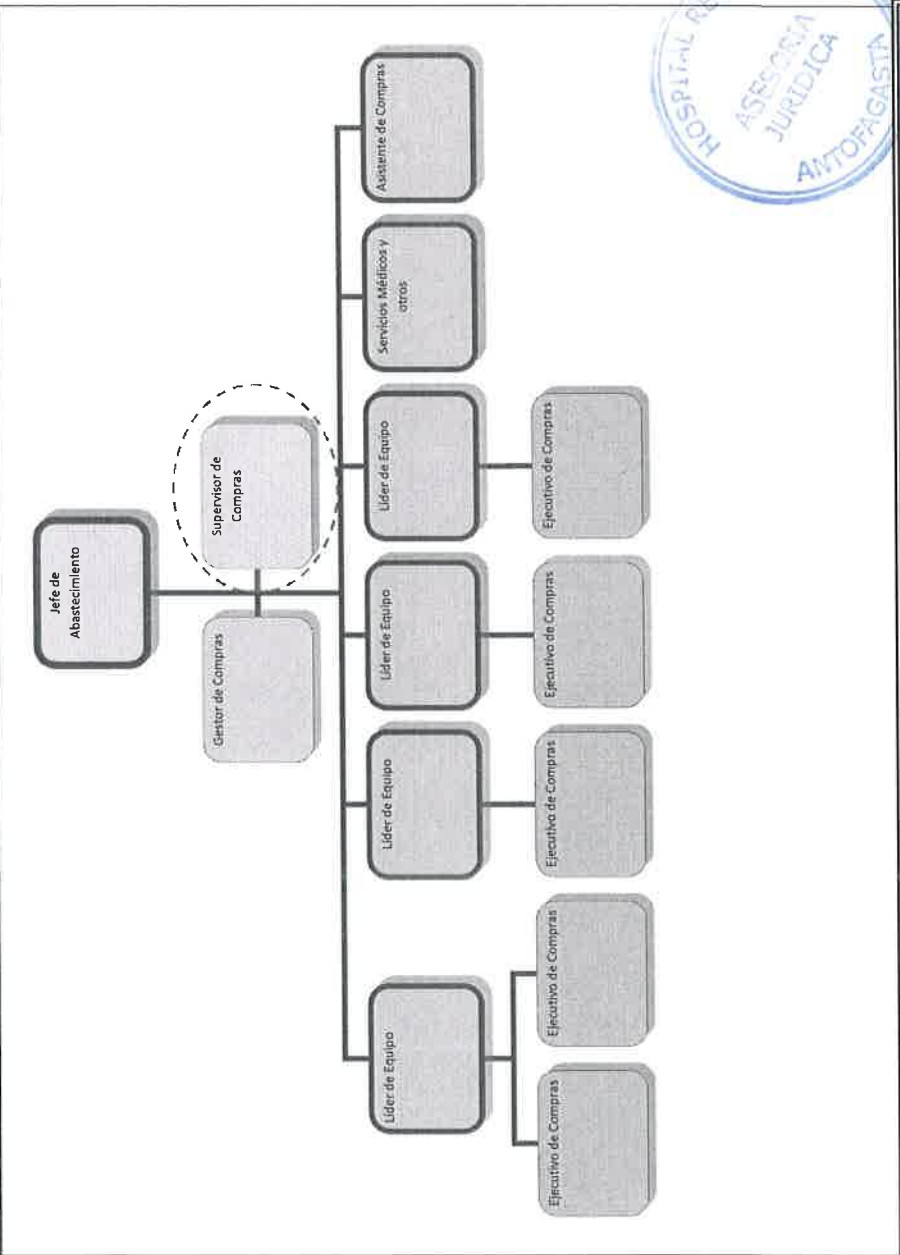


	Perfil de Cargo Hospital Regional de Antofagasta	Código : DC-ABAS-PROF01
		Versión: 01
		Página 1 de 6
		Fecha de emisión: 07/11/2016
		Vigencia: 5 años.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO					
Nombre del cargo	Supervisor de Compras				
Unidad	Unidad de Abastecimiento				
Dependencia del Cargo	Subdirección	Sub. Administrativa	X	Dirección	Otro
	Médica				
Dependencia	Unidad de Abastecimiento				
Reporta a	Jefe de Abastecimiento				
Supervisa a	Líderes de Equipo y Ejecutivo de Compras				
Lugar de trabajo	Unidad de Abastecimiento				
Horario de Trabajo	Lunes a jueves 08:00 a 17:00		Turno Adm.	X	4° Turno
	Viernes 08:00 a 16:00				3° Turno

2. DATOS CONTRACTUALES			
Estamento/Calidad Jurídica	Profesional/Contrata	Grado	Renta mensual bruta
		13° E.U.S	\$1.270.242.-

3. ORGANIGRAMA



Este documento es propiedad de Hospital Regional de Antofagasta. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

		Perfil de Cargo Hospital Regional de Antofagasta				Código : DC-ABAS-PROF01	
						Versión: 01	
						Página 2 de 6	
						Fecha de emisión: 07/11/2016	
						Vigencia: 5 años.	

4. REQUISITOS DEL CARGO					
4.1. FORMACIÓN					
Estudios	Medios	Técnicos	Universitarios	X	
Título					
Título Profesional de Contador Auditor/Contador Público/Ingeniero Comercial/Ingeniero en control de Gestión/Administración Pública o carreras a fines 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.					
Especialización	Diplomado	Magister	Doctorado		
Título					
No aplica					
Cursos o capacitación	• Indispensable Certificación de ChileCompras, como supervisor, superior al 85%.				
4.2. EXPERIENCIA LABORAL					
• Indispensable experiencia profesional acreditada de, al menos, 01 año en el ámbito público y/o privado.					
• Deseable experiencia laboral acreditada de, al menos, 01 año en el área de compras públicas en el ámbito público y/o privado.					
• Deseable experiencia laboral de, al menos, 01 año como gestor de contratos en el ámbito público y/o privado.					

5. INFORMACION DEL CARGO			
5.1 OBJETIVO DEL CARGO			
Realizar en forma eficaz y eficiente la supervisión control y gestión de las compras solicitadas por las diferentes unidades del Hospital Regional de Antofagasta, bajo la normativa vigente.			
5.2 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES			
Tarea (función)	Acción	Resultado (indicador)	Frecuencia
Revisar y evaluar las bases administrativas (LQ y LR) de todas las licitaciones emanadas de la unidad de	Corrección de las bases al momento de su emisión.	100% de las bases revisadas y emanadas a través de un check list.	Semanal.



Este documento es propiedad de Hospital Regional de Antofagasta. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

	Perfil de Cargo Hospital Regional de Antofagasta		Código : DC-ABAS-PROF01
			Versión: 01
			Página 3 de 6
			Fecha de emisión: 07/11/2016
			Vigencia: 5 años.

abastecimiento.			
Apoyar y guiar en procesos de compra complejos a los equipos de trabajo.	Instruir de acuerdo a lo establecido en ley y en manual de procedimiento y funciones de la unidad.	Apego a los procedimientos establecidos por ley y manual institucional 100%	Diaria
Gestionar los procesos de compras realizados por los distintos ejecutivos de compras.	Verificar que se realiza el proceso de compra en base a las normas de Ley de compras.	Análisis de emisión de orden de compra (O.C) por porcentaje de procedencia de la compra. A un 100% de las OC emitidas.	Mensual
Monitorear los indicadores de Gestión de auditoria que tienen relación con el proceso de adquisiciones y abastecimiento.	Emisión de informes.	01 informe cada tres meses.	Trimestral
Cumplir con funciones que emite la jefatura directa de acuerdo a las tareas dentro del marco legal que rige la unidad de abastecimiento.	Realizar las tareas encomendadas por las jefaturas.	Realizar el 100 % de las tareas emanadas por su jefatura directa.	De acuerdo a la contingencia.
Subrogancia jefatura de abastecimiento.	Desempeñar las funciones propias de la jefatura de abastecimiento.	Realizar el 100 % de las tareas correspondientes a la jefatura.	De acuerdo a la contingencia

Este documento es propiedad de Hospital Regional de Antofagasta. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.



				Perfil de Cargo Hospital Regional de Antofagasta		Código : DC-ABAS-PROF01	
						Versión: 01	
						Página 4 de 6	
						Fecha de emisión: 07/11/2016	
						Vigencia: 5 años.	

6. RESPONSABILIDADES			
Nombre	Si	No	Especifique
Material	X		Elementos de oficina
Equipos	X		Computador e impresora.
Dinero		X	
Presupuesto	X		Ítem 22 y 29
Documentos	X		Verificación orden de compra, planillas transparencia
Información confidencial	X		Procesos de licitación
Vehículo		X	
Otro		X	

7. CONTEXTO	
7.1 COLABORADORES, ORGANIZACIÓN Y ENTORNO	
Equipo de trabajo	Equipo de abastecimiento, supervisando a sus miembros.
Clientes internos	Todas las unidades del Hospital Regional de Antofagasta
Clientes externos	Pacientes y Proveedores del Hospital Regional de Antofagasta
Lugar de trabajo	Hospital Regional de Antofagasta, Unidad de Abastecimiento

7.2 RIESGOS DEL CARGO			
Nombre	Si	No	Especifique
Caídas mismo nivel	X		
Caídas distinto nivel	X		Escaleras.
Golpes con		X	
Golpes por		X	
Contacto con		X	
Atrapamiento		X	
Sobreesfuerzo		X	
Exposición a químicos		X	
Corto - punzantes		X	
Cortantes		X	
Proyección de partículas		X	
Radiación ionizante		X	
Cambios bruscos de temperatura		X	
Otro		X	



Este documento es propiedad de Hospital Regional de Antofagasta. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

	Perfil de Cargo Hospital Regional de Antofagasta	Código : DC-ABAS-PROF01
		Versión: 01
		Página 5 de 6
		Fecha de emisión: 07/11/2016
		Vigencia: 5 años.

8. PERFIL DE COMPETENCIAS

NIVEL	SIGNIFICADO
0	No aplica al cargo (Competencias Específicas)
1	Ausencia de la competencia
2	Bajo desarrollo de la competencia
3	Desarrollo promedio de la competencia
4	Desarrollo adecuado de la competencia
5	Desarrollo sobresaliente de la competencia

8.1 COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Competencia	Nivel
8.1.1 Orientación al servicio.	4
8.1.2 Trabajo en Equipo.	4
8.1.3 Integridad.	4
8.1.4 Comunicación efectiva.	3
8.1.5 Apego a normas y procedimientos.	4
8.1.6 Orientación a la calidad y los resultados.	5

8.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Competencia	Nivel
8.2.1 Adaptación al cambio.	4
8.2.2 Capacidad de Aprendizaje.	5
8.2.3 Capacidad de Planificación y Organización	4
8.2.4 Inteligencia Emocional.	4
8.2.5 Liderazgo.	4
8.2.6 Solución de Problemas.	4
8.2.7 Iniciativa.	3
8.2.8 Tolerancia al Trabajo bajo Presión.	4
8.2.9 Negociación (Jefatura o Supervisión).	3
8.2.10 Supervisión (Jefatura o Supervisión).	4
8.2.11 Empoderamiento (Jefatura o Supervisión).	3

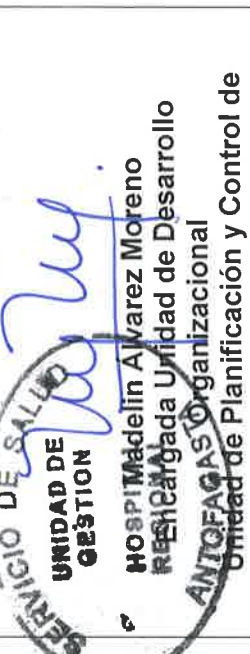
8.3 COMPETENCIAS TÉCNICAS

Dominio en Tecnologías de la información		
Software	Dominio	
	Básico	Intermedio Avanzado
Procesador de Texto (Word)		X

Este documento es propiedad de Hospital Regional de Antofagasta. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

	Perfil de Cargo Hospital Regional de Antofagasta	Código : DC-ABAS-PROF01
		Versión: 01
		Página 6 de 6
		Fecha de emisión: 07/11/2016
		Vigencia: 5 años.

Planilla Electrónica (Excel)		X
Correo Electrónico (Outlook)		X
Presentaciones Digitales (Power Point)		X
Otros: Plataforma Mercado Publico		X

CONTROL INTERNO		
Fecha creación Junio 2014	Última actualización 11 de Noviembre 2016	
Elaborado por  Abraham Daud Ramirez Jefe Unidad de Abastecimiento   Natalia Morales Cortés Encargada (S) Unidad de Reclutamiento y Selección.   Cristian Quispe Arredondo Subdirector Administrativo   Ricardo Zamora Ramirez Jefe (S) Recursos Fisicos y Financieros   Madelin Alvarez Moreno Encargada Unidad de Desarrollo Organizacional 		



Este documento es propiedad de Hospital Regional de Antofagasta. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.