



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

## PAUTA DE PROCESO POR RECLUTAMIENTO MIXTO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	<b>Ingeniero Ambiental de reemplazo pre y post natal</b>		
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata (reemplazo)		
<b>Renta Bruta</b>	1.024.249	Grado E.U.S.	15°
<b>Horas</b>	44 horas		
<b>Dependencia</b>	Unidad de Higiene y Seguridad		
<b>Lugar de trabajo</b>	Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas		

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>Hitos</b>	<b>Fechas</b>
Difusión a las Unidades de Recursos Humanos del SSVQ, publicación en página web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> y <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	Desde 15 de febrero de 2018
Recepción de antecedentes	Entre el 16 de febrero y el 23 de febrero de 2018
Reunión Comité de Selección para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	26 de febrero de 2018
Evaluación Psicolaboral	Entre el 27 de febrero y el 06 de marzo de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	07 de marzo 2018
Resolución del proceso	A partir del 12 de marzo de 2018.

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)) o al correo electrónico indicado en el Formulario de Postulación.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

### **3. OBJETIVO DEL CARGO**

Proponer, implementar, supervisar y evaluar los Planes y Programas de Gestión Ambiental de la Red Hospitalaria del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

### **4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.**

- Planificar y evaluar los Programas establecidos en desarrollo y por desarrollar en materia de Gestión ambiental y Hospitales sustentables.
- Establecer directrices técnicas, programas, protocolos y procedimientos, articulando los procesos de Gestión desde la Dirección de Servicio de Salud para todos los establecimientos de su Red.
- Generar, impulsar coordinar, mantener y asesorar una red de Referentes locales encargados de la Gestión Ambiental en los establecimientos asistenciales de la Red.
- Gestionar, participar e impulsar la capacitación y generación de competencias temáticas afines a Gestión Ambiental para los equipos de trabajo de la Red Asistencial.
- Generar instancias de coordinación y participación con distintas instituciones públicas y privadas, que impulsen la Gestión Ambiental y Sustentabilidad hospitalaria.
- Generar Informes de proceso y resultados de los indicadores referentes a Gestión Ambiental y Sustentabilidad Hospitalaria.

### **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;
- 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



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

- 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. N° 08 del 24 de Agosto de 2017 del Ministerio de Salud:

*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 a la legislación vigente.*

## 5.3 Aspectos Deseables

- Título Profesional de Ingeniero/a Ambiental.
- Experiencia Profesional previa de 1 año en control y gestión ambiental.
- Manejo de Herramientas Gubernamentales referentes a la gestión ambiental.
- Conocimiento en gestión de registros institucionales de instancias ambientales, manejo de ahorro energético y otros (residuos, RETC, etc.).
- Post Grado en materias de Gestión Ambiental Hospitalaria.

## 5.4 Competencias para el ejercicio del cargo

### 5.4.1 Competencias Transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la Organización.
2. Probidad.
3. Confianza en sí mismo.
4. Comunicación efectiva.
5. Orientación a la Eficiencia.
6. Orientación al Usuario.
7. Trabajo en equipo.
8. Adaptación al Cambio.
9. Proactividad.

### 5.4.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

1. Compromiso con el aprendizaje
2. Capacidad de Análisis



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3. Planificación y Organización
4. Destreza Social
5. Liderazgo
6. Resolución de conflictos.

## **6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.**

### **6.1 Difusión y Publicación de Bases:**

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta entre sus funcionarios a través la página web del Servicio, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y el Portal de Empleos Públicos, a partir del día 15 de febrero de 2018.

### **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 entregado por SSVQ)
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el SSVQ)
- c) Fotocopia de Título Profesional pertinente al cargo.
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.
- e) Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud.
- f) Certificado que acredite relación de servicio con algún establecimiento de la red SSVQ (si corresponde).

### **6.3 De la entrega de antecedentes:**

Los interesados podrán entregar sus antecedentes en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, ubicada en Calle Paseo Gran Hotel N° 451 Viña del Mar, dentro de las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. También se podrá hacer envío de los antecedentes a través de correo electrónico a [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl) (Por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual 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 las pautas de postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto los postulantes



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Una vez finalizado el proceso de selección, los postulantes interesados en retirar su documentación contarán con los 30 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de cierre de proceso para solicitar su retiro a través del correo: [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl)

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Director de Atención Primaria en Salud (APS). Cuenta con voz y voto
- Referente Técnico Dirección de Atención Primaria en Salud. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial FENPRUSS, cuenta con voz y voto.
- Representante de Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas que actúa Coordinador/a del proceso de selección. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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 de selección.

### 8.1 De la asignación de puntajes de los factores y de los puntajes mínimos exigidos.

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

**8.1.1 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 superiores. La evaluación de los postulantes 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	PONDERACIÓN (%)	PTAJE MÁXIMO ETAPA	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA	PTJE MÍNIMO PONDERADO
ETAPA 1: Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Factor 1: Título Profesional	Posee Título de Ingeniería Ambiental.	15	30%	30	10	3
		Posee otros Títulos Profesionales.	10				
	Factor 2: Estudios de Especialización	Doctorado o Magíster relacionado con el cargo.	5				
		Postítulo o Diplomado relacionado con el cargo.	3				
		Estudios de especialización en otras áreas.	2				
	Factor 3: Capacitación/ Perfeccionamiento	Poseer 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo	10				
		Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo	7				
Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo		2					
ETAPA 2: Experiencia Laboral	Factor 4: Experiencia Laboral previa en funciones similares	Experiencia laboral de 5 ó más años en control y gestión ambiental.	15	20%	30	5	1
		Experiencia laboral entre 3 y 5 años en control y gestión ambiental.	10				
		Experiencia laboral entre 1 y menos de 3 años en control y gestión ambiental.	5				
		Experiencia laboral de menos de 1 año en control y gestión ambiental.	2				
ETAPA 3: 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.	15	20%	15	10	2
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	10				
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0				



**MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 6:</b> Evaluación competencias específicas para el cargo	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 20	30%	20	15	4.5
<b>TOTAL</b>					<b>95</b>		
<b>PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>						<b>40</b>	<b>10.5</b>

El Comité 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 por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae/ Formulario de Postulación.

### **8.1.2 Descripción de las Etapas.**

#### **ETAPA 1: Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación (30%)**

##### **Factor 1: Título Profesional**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	<b>CRITERIO</b>	<b>Puntaje bruto</b>	<b>Puntaje Ponderado</b>
<b>Factor 1: Título profesional</b>	Posee Título de Ingeniería Ambiental.	15	4.5
	Posee otros Títulos Profesionales.	10	3

##### **Factor 2: Estudios de especialización**

Este factor se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	<b>CRITERIO</b>	<b>Puntaje bruto</b>	<b>Puntaje Ponderado</b>
<b>Factor 2: Estudios de Especialización</b>	Doctorado o Magíster relacionado con el cargo.	5	1.5
	Postítulo o Diplomado relacionado con el cargo.	3	0.9



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

	Estudios de especialización en otras áreas.	2	0.6
--	---	---	-----

### Factor 3: Capacitación pertinente al cargo:

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
<b>Factor 3: Estudios de Postgrados y Capacitación</b>	Poseer 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo.	10	3
	Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo.	7	2.1
	Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo.	2	0.6

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educativa correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje bruto mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **10 puntos brutos**.

### ETAPA 2: Experiencia Laboral (20%)

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
<b>Factor 4: Experiencia Laboral</b>	Experiencia laboral de 5 o más años en control y gestión ambiental.	15	3
	Experiencia laboral entre 3 y 5 años en control y gestión ambiental.	10	2
	Experiencia laboral entre 1 y menos de 3 años en control y gestión ambiental.	5	1
	Experiencia laboral de menos de 1 año en control y gestión ambiental.	2	0.4



El puntaje mínimo de aprobación para esta Etapa de **5 puntos brutos**.

### ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO

#### Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

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:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
<b>Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	15	3
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	10	2
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0	0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por el Comité de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, la Institución contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **10 puntos brutos**.

### ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO

#### Factor 6: Apreciación Global

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.

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas 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.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa **será de 15 puntos brutos**.

#### **10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

El diseño de la Pauta de este proceso de selección 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 hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.