



PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO PÚBLICO SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

| | | | |
|---------------------------|--|--------|-----|
| Cargo | INGENIERO EN PRVENCION DE RIESGOS, EXPERTO PROFESIONAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS _ <i>renovación contractual cada 3 meses hasta que se realice el proceso de encasillamiento</i> | | |
| Calidad Jurídica | Contrata en reemplazo de cargo titular vacante | E.U.S. | 14° |
| Vacante | 01 | | |
| Horas semanales | 44 horas | | |
| Lugar de desempeño | Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas | | |
| Dependencia | Jefe Unidad de Higiene y Seguridad | | |
| Renta Bruta | \$1.187.067 | | |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| Hitos | Fechas |
|---|---|
| Difusión en la red asistencial SSVQ | 22 de octubre de 2020 |
| Periodo de postulación | Entre el 22 y el 28 de octubre de 2020 |
| Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular | Entre el 29 de octubre y el 02 de noviembre de 2020 |
| Evaluación Técnica | Entre el 03 y el 05 de noviembre de 2020 |
| Evaluación Psicolaboral | Entre el 06 y 12 de noviembre de 2020 |
| Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección | Entre el 13 y el 17 de noviembre de 2020 |
| Resolución del proceso | A partir del 23 de noviembre de 2020 |

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

Contribuir al desarrollo de una cultura de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental en la comunidad funcionaria del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

Lo anterior se deberá realizar a través del cumplimiento de la normativa Legal Vigente, como del Plan de Salud Ocupacional y Gestión Ambiental del SSVQ, además de los estándares de calidad y acreditación en los cuales se encuentra el Servicio en un sistema de mejoramiento continuo.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

1. Asesorar al nivel Directivo del Servicio de Salud, en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.
2. Conocer el Plan de Salud Ocupacional y Gestión Ambiental del Servicio de Salud Viña del Mar, el cual otorga directrices de algunas actividades a dar cumplimiento por el Experto en Prevención de Riesgos.
3. Formular, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar todos los Programas de seguridad y Salud Ocupacional de funcionarios y trabajadores expuestos a riesgos Hospitalarios específicos del Plan de Salud Ocupacional y G Ambiental del SSVQ.
4. Asesorar al Cumplimiento de Programas de trabajo del Comité Paritario de Higiene y Seguridad del SSVQ.
5. Colaborar con la investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
6. Aportar al Diseño y coordinación de propuestas para el programa de capacitación anual del SSVQ, en respuesta a las necesidades identificadas del usuario interno, a través de Comité Paritarios y todas las gestionadas a través de la Unidad de Higiene y Seguridad del SSVQ.
7. Coordinar en conjunto con la Enfermera de Salud Ocupacional del SSVQ el Control de Salud del Trabajador según competencia.
8. Instruir a funcionarios y trabajadores nuevos de la DSSVQ en un programa de inducción, sobre el alcance de la ley 16.744, como de los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su manera de control.
9. Generar junto a CPHS vigilancia y control de accidentes de trabajo ocurridos.
10. Identificar condiciones subestándares a través de herramientas preventivas en conjunto con el CPHS del Área para identificación de Peligros y medidas de control de los riesgos específicos.
11. Verificar el estado de los denominados equipos críticos, según lo determina la normativa legal específica de cada equipo y el programa de equipos críticos del Plan de Salud Ocupacional.



12. Ser parte y Asesorar a Comités Operativos de Emergencia en la actualización y difusión de los Planes de Emergencia y desastres del establecimiento, cada vez que se requiera.
13. Activa participación en las materias y tareas que le encomienda su jefatura directa del Experto en prevención de Riesgos.

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
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

5.2 Requisitos específicos:

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

- *Título Profesional de una carrera de, a lo menos 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 inferir 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 reconocimiento por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferir a dos años en el sector público o privado.*



5.3 Aspectos técnicos.

- Título Profesional de Ingeniero en prevención de riesgos.

5.4 Aspectos Deseables.

- 1 año de experiencia profesional previa en funciones relacionadas al cargo, en establecimientos hospitalarios públicos o privados.
- Conocimientos relacionados con el manejo de la Ley 16.744 y reglamentos complementarios.
- Manejo de Protocolos de Vigilancias de Salud de los trabajadores:
 - Musculoesqueléticos- ergonómicos.
 - Psicosociales.
 - Citostáticos

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
- Destreza Social
- Proactividad

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 más amplia difusión entre sus funcionarios a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

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

- Currículum Vitae en formato entregado por Portal de Empleos Públicos actualizado.
- Título Profesional de Ingeniero/a en Prevención de Riesgos.
- Certificados que acrediten experiencia profesional previa, de acuerdo con lo indicado en el punto 5.2 de esta pauta en relación a los requisitos legales específicos para desempeñarse en el grado el cargo según el DFL 08/17.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes a los aspectos técnicos y/o deseables señalados en la pauta, **realizados en los últimos 5 años**.

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "adjuntar archivos". Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de "CV online" del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en "mis datos". Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su "CV online".

Quienes no presenten sus antecedentes con este formato, no serán considerados "admisibles" en el proceso.

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. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

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

- Jefe Unidad de Higiene y Seguridad, cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico Unidad de Higiene y Seguridad, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el/la Presidente/a del Comité.

b.- Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de la presente pauta de proceso.

9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes admisibles, constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

| ETAPAS | FACTOR | CRITERIO | PTJE | PTAJE MAXIMO POR FACTOR | PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA | PONDERACIÓN ETAPA |
|---------------------------------|--|--|------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR | Factor 1: Experiencia Laboral previa | Posee experiencia en funciones similares al cargo por al menos 2 años. | 10 | 10 | 11 | 30% |
| | | Posee experiencia en funciones similares al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses. | 7 | | | |
| | | Posee experiencia en funciones similares al cargo mayor a 6 meses y menor a 1 año. | 4 | | | |
| | | Posee experiencia en funciones similares al cargo menor a 6 meses. | 2 | | | |
| | | No posee experiencia en funciones similares al cargo. | 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. | 7 | | | |
| | | Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 4 | | | |
| | | Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 2 | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|-----------|----|-----------|-------------|
| | | No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 0 | | | |
| ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA | Factor 3: Evaluación de Conocimientos específicos | Nota entre 6.6 y 7.0 | 10 | 10 | 5 | 20% |
| | | Nota entre 6.0 y 6.5 | 7 | | | |
| | | Nota entre 5.5 y 5.9 | 5 | | | |
| | | Nota entre 5.0 y 5.4 | 3 | | | |
| | | Nota inferior a 5.0 | 0 | | | |
| ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO | Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo | La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo. | 10 | 10 | 5 | 20% |
| | | La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo. | 5 | | | |
| | | La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo. | 0 | | | |
| ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO | Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 10 | 10 | 7 | 30% |
| | | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 7 | | | |
| | | Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5 | | | |
| | | Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 3 | | | |
| | | No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 0 | | | |
| TOTAL | | | 50 | | | 100% |
| PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO | | | | | 28 | |

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), donde se entenderá conocida por todos.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (30%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|---|--|---------------|
| FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA AL CARGO | Posee experiencia en funciones similares al cargo por al menos 2 años. | 10 |
| | Posee experiencia en funciones similares al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses. | 7 |
| | Posee experiencia en funciones similares al cargo mayor a 6 meses y menor a 1 año. | 4 |
| | Posee experiencia en funciones similares al cargo menor a 6 meses. | 2 |
| | No posee experiencia en funciones similares al cargo. | 0 |

Factor 2:

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|--|--|---------------|
| FACTOR 2: CAPACITACIÓN RELACIONADA AL | Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 10 |
| | Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 7 |

| | | |
|--------------|---|---|
| CARGO | Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 4 |
| | Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 2 |
| | No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 0 |

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

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **11 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (20%)

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:

| | | |
|--|----------------------|----|
| EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS | Nota entre 6.6 y 7.0 | 10 |
| | Nota entre 6.0 y 6.5 | 7 |
| | Nota entre 5.5 y 5.9 | 5 |
| | Nota entre 5.0 y 5.4 | 3 |
| | Nota inferior a 5.0 | 0 |

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 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|-----------------------------------|---|---------------|
| | Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo. | 10 |
| | Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo. | 5 |
| | Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo. | 0 |

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

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

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

ETAPA 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.

| FACTOR 4: APRECIACIÓN GLOBAL | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|------------------------------|--|---------------|
| | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 10 |
| | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 7 |
| | Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5 |
| | Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 3 |
| | No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 0 |

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

| FORMA DE EVALUACIÓN | NOTAS | PUNTAJE |
|--|-----------|---------|
| Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 6.6 a 7.0 | 10 |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 6.0 a 6.5 | 7 |
| Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5.1 a 5.9 | 5 |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 4.1 a 5.0 | 3 |
| No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 1.0 a 4.0 | 0 |

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado en calidad jurídica contrata, con renovación cada tres meses, hasta que finalice el proceso de Encasillamiento, ya que el cargo en cuestión corresponde a un cargo titular. En caso que esté provisto por un titular, el candidato/ha seleccionado en este proceso de selección, deberá participar del Concurso de ingreso, para mantener su relación contractual con este Servicio de Salud.

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.