



## PAUTA DE PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Cargo</b>                   | <b>Asesor Técnico de Obra (ATO) SAR Quillota</b> |
| <b>Calidad Jurídica</b>        | Honorarios                                       |
| <b>Monto Honorario Mensual</b> | \$1.700.000                                      |
| <b>Horas</b>                   | 44 horas semanales                               |
| <b>Dependencia</b>             | Subdepto. de Inspección y Construcción de Obras. |
| <b>Lugar de trabajo</b>        | Subdirección de Recursos Físicos y Financieros   |

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS  | FECHAS                            |
|--|-----------------------------------|
| Difusión y publicación en la página web SSVQ y el Portal de Empleos Públicos<br><a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> | 09 de enero de 2020               |
| Recepción de antecedentes  | Entre el 09 y 16 de enero de 2020 |
| Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)   | 17 de enero de 2020               |
| Evaluación Psicolaboral  | Entre el 20 y 24 de enero de 2020 |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección.   | Entre el 27 y 28 de enero de 200  |
| Resolución del proceso.  | A partir del 30 de enero 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](http://www.ssvq.cl)) o al correo electrónico presentado en la postulación.



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

Asesorar técnicamente en cada una de las etapas de ejecución de la obra SAR Quillota, en directa coordinación con el Inspector Técnico de obra (ITO).

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

- Exigir a la Empresa Constructora el estricto cumplimiento de las Bases de Licitación.
- Inspeccionar la obra permanentemente en terreno.
- Visar cada partida ejecutada.
- Verificar la calidad de materiales a través de revisión de ensayos y exigencia de certificaciones (Exigencia de cumplimiento de E.E.T.T).
- Presentar informes mensuales de avance de las obras a la I.T.O. SSVQ. Mantener el nexo entre pobladores y empresa por probables conflictos que deriven de la construcción de la obra
- Verificar que la empresa constructora cumpla con el personal calificado, mano de obra sin calificar (masculina y femenina de acuerdo a Bases de Licitación) y profesional residente y de autocontrol que exija la obra.
- Entregar un informe final de ejecución de las obras a la comisión receptora previa a la Recepción de las Obras, antecedente que será fundamental para la calificación de la Empresa Constructora.

### **5. REQUISITOS.**

#### **5.1 Requisitos Legales:**

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° 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 técnicos para el desempeño del cargo:

- Título profesional de Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
- Experiencia previa de al menos 5 años en inspección técnica de obras o asesoría de la I.T.O en obras de edificación y/o Experiencia previa de al menos 3 años en inspección o asesoría a la inspección de obras de edificación pública.
- Acreditar Curso de Plan de Aseguramiento de la Calidad (P.A.C) y Curso de Inspección Técnica de Obras (I.T.O).

## 5.3 Aspectos deseables:

- **Manejo de software: MS Project, Autocad, Revit y Navisworks.**

## 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.
10. Manejo de tecnologías de la información.

### 5.4.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

- **Pensamiento Analítico:** Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización. Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.
- **Destreza Social:** Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.
- **Pro Actividad:** Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticos o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.



- **Resolución de Problemas:** Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos
- **Tolerancia d situaciones críticas:** ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1 Difusión y Publicación del proceso:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y el Portal de Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

### 6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

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

- a) Formulario de postulación disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl); sección "trabaja con nosotros".
- b) Fotocopia simple de Título Profesional de Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
- c) Certificado de aprobación de Curso de Plan de Aseguramiento de la Calidad (P.A.C) y Curso de Inspección Técnica de Obras (I.T.O)
- d) Certificado de aprobación de Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, de acuerdo a lo descrito en el punto 5.3 de esta Pauta.

### 6.3 De la entrega de antecedentes:

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes en un sobre cerrado en la Subdirección de Desarrollo Institucional de la Dirección de Servicio, ubicada en calle Montaña N° 834, de acuerdo a las fechas indicadas en el cronograma del proceso, entre 08:30 am y 13:00 horas y de 14:30 a 16:30 horas. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl) , reuniendo todos los documentos **EN UN SOLO ARCHIVO PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en este punto (6.2.) de la presenta Pauta. No se recibirán



postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl)

Al finalizar el proceso, los antecedentes podrán ser devueltos, dentro de las próximas 3 semanas como plazo máximo, a partir de la fecha de cierre del proceso. Para ello, se deberán solicitar previamente al 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:

- Jefe Subdepto. Construcción y Obras. Cuenta con voz y voto.
- Referente técnico de Subdepto. de Construcción y Obra. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial FENRPUSS. 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 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 las presentes bases de postulación.

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

### 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.

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 (35%)**
2. **ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%)**
3. **ETAPA 3: Evaluación de Competencias (40%)**

El comité de selección 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.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una. Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)) o por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Currículum Vitae.

### 8.1.2 Descripción de las Etapas.

#### ETAPA 1: Análisis Curricular (35%)

##### Factor 1: Experiencia clínica previa en el ámbito clínico.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

| Factor 1:<br>Experiencia previa | CRITERIO | Puntaje<br>bruto | Puntaje<br>Ponderado |
|---------------------------------|----------|------------------|----------------------|
|---------------------------------|----------|------------------|----------------------|



SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
 SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
 UNIDAD DE CICLO DE VIDA

|  |   |    |      |
|--|---|----|------|
|  | Posee experiencia profesional previa relacionada al cargo, de al menos 5 años.                          | 30 | 10.5 |
|  | Posee experiencia profesional previa entre 4 años y 4 años 11 en funciones relacionadas al cargo.       | 20 | 7    |
|  | Posee experiencia profesional previa entre 3 años y 3 años 11 meses en funciones relacionadas al cargo. | 10 | 3.5  |
|  | Posee experiencia profesional previa entre 2 años y 2 años 11 en funciones relacionadas al cargo.       | 5  | 1.75 |
|  | Posee experiencia previa menor a 2 años en funciones relacionadas al cargo.                             | 2  | 0.7  |

### Factor 2: Capacitación pertinente al cargo

|   | CRITERIO  | Puntaje bruto | Puntaje Ponderado |
|---|---|---------------|-------------------|
| <b>Factor 2:<br/>Capacitación<br/>pertinente al cargo</b> | Posee 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.      | 6             | 2.1               |
|   | Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo. | 5             | 1.75              |
|   | Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.   | 2             | 0.7               |
|   | No posee horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo.             | 0             | 0                 |

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante, realizadas en los últimos cinco años. 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: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

#### Factor 3: 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 4:<br/>Adecuación Psicolaboral al cargo</b> | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.                   | 20            | 5                 |
|   | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo. | 10            | 2.5               |
|   | 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 contratará 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 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

#### Factor 4: 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.

|   | CRITERIO  | Puntaje Bruto | Puntaje Ponderado |
|---|---|---------------|-------------------|
| <b>Factor 4:<br/>Competencias específicas para el cargo</b> | La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.   | 30            | 12                |
|   | La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.    | 20            | 8                 |
|   | La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado | 10            | 4                 |
|   | La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.       | 5             | 2                 |

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:





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, aplicándose luego la siguiente tabla:

| FORMA DE EVALUACIÓN  | NOTAS     | PUNTAJE BRUTO |
|--|-----------|---------------|
| Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 6.6 a 7.0 | 30            |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.     | 5.6 a 6.5 | 20            |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.                  | 5.0 a 5.5 | 10            |
| No presenta habilidades y competencias requeridas para cargo.            | 1.0 a 4.9 | 5             |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de **20 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, la Comisión informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo los antecedentes señalados en su Currículo.

## 12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar a la Directora del Servicio los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado en calidad de honorario, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo a la evaluación de su desempeño.



---

**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**  
**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS**  
**UNIDAD DE CICLO DE VIDA**

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.