

**APRUEBA BASES Y LLAMADO A PROCESO  
VOLUNTARIO DE SELECCIÓN PÚBLICA DE  
PERSONAL A CONTRATA, CARGO ASIMILADO AL  
ESTAMENTO DE PROFESIONALES.**

---

RESOLUCIÓN EXENTA N° 103

Santiago, 22 ENE 2019

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el artículo 38° de la Constitución Política de la República de Chile, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante el Decreto N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, establecida en el artículo 2° de la Ley N° 20.417; en el artículo 80° del D.F.L. 29 que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo; en la Resolución TRA N° 119123/58/2017 que renueva nombramiento en el cargo de Alta Dirección Pública, 2° nivel que indica, al Jefe de la División de Fiscalización de la Superintendencia de Medio Ambiente; el D.F.L. N° 3, de 2010, del Ministerio del Medio Ambiente, que fija la planta del personal de esta Superintendencia; en la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, establecida en el artículo segundo de la Ley N° 20.417; en el Instructivo Presidencial N° 2, Código de Buenas Prácticas Laborales, de 2006; en el Instructivo Presidencial N° 1 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, de 2015; en el D.F.L. N° 3, de 2010, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija Planta de Personal de la Superintendencia del Medio Ambiente y su Régimen de Remuneraciones; en la Resolución Exenta N° P - 2632, de 2016, Aprueba Nueva Política de Gestión de Personas, y Subsistemas que Indica, de la Superintendencia del Medio Ambiente; en la Resolución Exenta N° 1184, de 2017, Aprueba Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de la Superintendencia del Medio Ambiente; en la Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.

**CONSIDERANDO:**

- a) Que uno de los objetivos estratégicos de la Superintendencia del Medio Ambiente es *"facilitar el acceso a la información relacionada con la fiscalización ambiental, a través del Sistema Nacional de Fiscalización Ambiental (SNIFA), y la implementación de tecnologías que apoyen los objetivos y procesos de la institución"*, lo cual requiere necesariamente contar con personal idóneo que asegure el cumplimiento de este objetivo, de manera eficiente y eficaz.
- b) Que, en el marco de la definición de políticas en materia de Gestión de Personas para esta Superintendencia, así como el contexto de desarrollo y adopción de buenas prácticas laborales, se ha hecho necesario aplicar instrumentos, normas y procedimientos que tiendan a garantizar la más adecuada obtención del personal idóneo para que se desempeñe en ella, bajo los principios de igualdad de oportunidades de acceso y transparencia.
- c) Que el proceso de selección pública tiene por finalidad proveer a la Superintendencia del Medio Ambiente de personal de alto nivel que contribuya en forma efectiva al desarrollo institucional y al correcto desempeño en el marco del proceso de sanción y fiscalización en materia ambiental que le compete.
- d) Que las presentes bases poseen un diseño que permite realizar una selección adecuada a las necesidades institucionales, fundándose en criterios objetivos y con mecanismos que cautelan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la erradicación de cualquier forma de discriminación.
- e) La vacante producida en virtud del proyecto informático del Departamento de Gestión de la Información de la Superintendencia.

## RESUELVO:

1.- **APRUÉBANSE** las presentes bases del proceso de selección voluntaria para desempeñarse en la Sección de Desarrollo y Mantenición de Sistemas del Departamento de Gestión de la Información, como Profesional, grado 9, modalidad a Contrata.

### BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGO A CONTRATA ASIMILADO AL ESTAMENTO DE PROFESIONALES

#### Empleo: Profesional del Departamento de Gestión de la Información - Superintendencia del Medio Ambiente. Código LDA-DGI

**Ministerio**  
Ministerio del Medio Ambiente

**Institución / Entidad**  
Superintendencia del Medio Ambiente

**Cargo**  
Líder de Desarrollo Ágil

**Objetivo del cargo**  
Liderar de desarrollo de software, a través de prácticas ágiles, para lograr los resultados en tiempo y forma.

**Nº de Vacantes**  
1

**Área de Trabajo**  
Informática y sistemas

**Región**  
Metropolitana

**Ciudad**  
Santiago

**Tipo de Vacante**  
Contrata

**Renta Bruta**  
9º Profesional / \$ 3.017.705.-

#### Condiciones

- 1.- La modalidad de contrato será **a contrata**, por períodos anuales (año calendario), no obstante, lo anterior se considerará un período inicial de empleo a prueba **por 6 meses**, contados desde la asunción de funciones, luego del cual se evaluará el desempeño en el cargo para determinar su continuidad en la Superintendencia del Medio Ambiente.
- 2.- La renta se asimila a un Profesional Grado 9º de la Escala de Organismos Fiscalizadores (E.O.F.).
- 3.- La Jornada laboral ordinaria corresponde a 44 horas semanales, distribuidas de lunes de jueves de 09:00 a 18:00 horas, y los viernes de 09:00 a 17:00 horas.
- 4.- La renta bruta NO incluye los bonos por cumplimiento de metas institucionales, por cuanto el régimen de esta Superintendencia exige haberse desempeñado seis meses continuos en el año evaluado (anterior) para percibir el bono. El bono, denominado Asignación de Gestión, se paga en cuotas iguales desde abril a diciembre de cada año, pero corresponde al porcentaje asociado al grado de cumplimiento multiplicado por 12 meses (Máximo, 17.5% Componente de Gestión Institucional más 7.5% Componente de Gestión Colectivo). Esto conforme a lo dispuesto en el Título III del DFL Nº 3, de 2010, del Ministerio del Medio Ambiente.

#### Contexto del Cargo

La Superintendencia se constituye como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente. La Superintendencia se constituye en una institución fiscalizadora en los términos del decreto Ley Nº 3.551, de 1981 y está afectada al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en la ley Nº 19.882 y está sometida al decreto ley Nº 1.263, de 1975, sobre Administración Financiera del Estado.

Las funciones y atribuciones de la Superintendencia están definidas en el artículo segundo de la Ley 20.417, que establece la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, que incluyen, entre otras, la imposición de sanciones, la aprobación de programas de cumplimiento de la normativa ambiental y de planes de reparación del daño ambiental, y proporcionar asistencia y orientación a los regulados.

## Descripción del Cargo

Dependencia directa: Jefe (a) del Departamento de Gestión de la Información.

El cargo posee las siguientes funciones principales:

- Desarrollo y mantención de sistemas de información.
- Liderar un equipo o célula de desarrollo, a través de prácticas ágiles, motivando a sus integrantes, promoviendo la capacitación y resolviendo eventuales conflictos.
- Facilitar la definición de requerimientos y/o necesidades de las áreas de negocio.
- Evaluar, proponer e implementar el uso de nuevas tecnologías y/o herramientas que permitan optimizar procesos de desarrollo de software, a través de despliegue e integración continua.
- Cumplir los procedimientos y políticas vigentes de seguridad de la información.
- Reportar al Encargado de la Sección de Desarrollo y Mantención de Sistemas
- Cumplir con las tareas relacionadas con su cargo y otras que su jefatura le encomiende.

## Perfil del Cargo

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/las postulantes.

### Requisitos legales Obligatorios:

1.- De acuerdo a los requisitos legales de ingreso de Cargo para Profesionales, establecidos en el DFL N° 3, de 2010, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, fija Planta de Personal de la Superintendencia del Medio Ambiente, los postulantes deberán contar, alternativamente (es decir, uno u otro), con:

a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años en el sector público o privado. Se requerirá sólo un año de experiencia en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.

b) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán de, a lo menos, dos en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.

2. Los/as postulantes no deberán encontrarse afectos/as a ninguna de las inhabilidades establecidas en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración de Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

a) Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a 200 UTM mensuales o más, con la Superintendencia del Medio Ambiente.

b) Tener litigios pendientes con esta institución, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 UTM mensuales o más litigios pendientes, con este organismo público.

c) Tener la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos, hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente, inclusive de este organismo público.

d) Estar condenado por crimen o simple delito<sup>1</sup>.

3. Cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 12° del Estatuto Administrativo (DFL 29/2004), esto es:

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 delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

### Características y Condiciones a Evaluar:

Las características y condiciones a evaluar para el desempeño de la función, se agrupan en capacitación pertinente; experiencia laboral calificada y aptitud para el cargo que se señalan a continuación.

### Formación educacional:

Se requiere título profesional de Ingeniero Civil Informático, Ingeniería Informática, Ingeniería de Ejecución en informática u otras carreras afines.

### Especialización y/o Capacitación:

1. Conocimientos certificados en desarrollo de software ágil, incluyendo entrega e integración continua, DevOps, pruebas automatizadas, microservicios y/o contenedores, entre otros.
2. Conocimientos certificados en gestión ágil de equipos de desarrollo de software.
3. Deseable contar con postgrado, diplomado y/o certificaciones afines.
4. Conocimientos en integración de servicios a través de REST y APIs.

### Experiencia sector público / sector privado:

1. Experiencia profesional no inferior a 3 años, en el sector público o privado, desempeñando funciones de desarrollador, líder técnico o jefe de proyecto.
2. Experiencia programando en lenguaje orientado a objetos tales como JAVA, Python o .NET.
3. Experiencia en análisis y diseño de bases de datos.
4. Experiencia profesional en desarrollo de software ágil, incluyendo entrega e integración continua, DevOps, pruebas automatizadas, microservicios y contenedores.
5. Experiencia liderando equipos de desarrollo de software.

### Competencias

Matriz de Competencias:

### Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia	Definición	Nivel de Desarrollo esperado			
		1	2	3	4
<b>Competencias Cognitivas</b>					
Capacidad de aprendizaje	Mejora sus competencias actuales o adquiere nuevas y las aplica. Continuamente crece y extiende sus horizontes. La habilidad para aprender es una competencia básica importante para cambiar ambientes y para quienes se inician, que tienen que adquirir gran cantidad de know-how y habilidades para crecer en su trabajo y carrera.				X
<b>Competencias de Gestión</b>					
Auto organización	Organiza su trabajo de acuerdo a prioridades, procedimientos y la situación. Maneja tiempos, integra fechas límites y estima correctamente factores externos, de modo de cumplir las responsabilidades de acuerdo a los plazos límites.				X
Disciplina operativa	Capacidad de comportarse en forma autónoma, apegándose a los procedimientos y normas en forma efectiva en el ejercicio de su función. Demostrando un adecuado nivel de conocimientos de estos.				X

Iniciativa y Proactividad	Dar inicio a nuevos proyectos y actuando con propositividad. Actuar con empuje frente a los acontecimientos, superando los parámetros requeridos o esperados para un trabajo o función.				X
Administración del tiempo	Hacer uso eficiente del recurso tiempo propio y de los demás, distinguiendo entre lo urgente y lo importante. Mantener un actuar ordenado, estructurado y metódico, distribuyendo adecuada y convenientemente las etapas o componentes de un proceso de trabajo de acuerdo a criterios de prioridad, disponibilidad y cercanía a los objetivos o metas.				X
<b>Competencias de Interacción</b>					
Orientación a la Calidad	Mantener una actitud y preocupación constante por los atributos y características de los productos o servicios entregados, buscando que estos se correspondan con los requerimientos de los clientes. Se auto impone estándares de excelencia y mejoramiento continuo de su trabajo, realizando esfuerzos adicionales para alcanzar los objetivos y resultados.				X
Discreción, Prudencia y confidencialidad	Capacidad para expresar las ideas adecuadamente, tanto en forma verbal o no verbal y en situaciones individuales o grupales, ajustando el lenguaje o la terminología a las características y las necesidades de los oyentes, buscando allanar la obtención de resultados.				X
Relaciones interpersonales	Capacidad para interrelacionarse, creando vínculos sociales y utilizando las estructuras formales e informales de la organización y su entorno, de modo de facilitar el logro de metas y objetivos.				X
Colaboración	Demstrar permanentemente una actitud cordial, respetuosa y colaboradora con superiores y compañeros de trabajo. Colaborar con sus pares por iniciativa propia, coordinando su trabajo con los demás y compartiendo conocimientos e información relevante con el equipo.				X
Orientación al cliente	Orientarse constantemente a detectar las necesidades presentes y futuras de sus clientes. Desarrollar y aplicar estrategias efectivas para satisfacerlos, así como conductas de respeto y servicio hacia ellos.				X
Flexibilidad y adaptación al cambio	Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos. Responder a las demandas del entorno interno o externo, modificando prácticas y modos de actuar.				X

Significado de los Niveles de Desarrollo			
1: Básico	2: En Desarrollo	3: Desarrollado	4: Sobresaliente

Definiciones de Competencias:

1. INICIATIVA Y PROACTIVIDAD: Dar inicio a nuevos proyectos y actuando con propositividad. Actuar con empuje frente a los acontecimientos, superando los parámetros requeridos o esperados para un trabajo o función.
2. TRABAJO BAJO PRESIÓN: Desempeñarse de manera estable bajo condiciones de presión o ambigüedad. Utilizar estrategias para superar los eventos estresantes, manteniendo un actuar constante.
3. CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS: Comparar y relacionar datos de diverso grado de abstracción a partir de un patrón de relaciones causa - efecto, centrándose en la generación de conclusiones que guíen el actuar. Habilidad para discriminar lo central de lo accesorio respecto a un problema o situación.
4. DINAMISMO: Sobreponerse a la adversidad y las dificultades, realizando y manteniendo los esfuerzos para lograr un objetivo. Terminar lo que se comienza, actuando con responsabilidad en lo comprometido.
5. LIDERAZGO: Definir metas y directrices claras para su grupo. Ajustar su estilo de liderazgo a distintas situaciones y demandas del grupo y trabajar con él para el logro de metas.
6. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO: Capacidad para visualizar escenarios futuros, planeando la forma en que la organización, el equipo o las personas deberán desenvolverse, incluyendo las conductas a realizar y los objetivos a obtener. Asumir riesgos de manera controlada, en base a indicadores conocidos.
7. RELACIONES PÚBLICAS: Comunicar de manera directa y asertiva con superiores y pares, clientes externos e internos. Manejando situaciones conflictivas con claridad, empatía y eficiencia. Informar oportunamente del cumplimiento de planes y programas
8. PRECISIÓN: Capacidad para cumplir objetivos y alcanzar metas, optimizando la utilización de los recursos humanos, materiales y temporales disponibles.

### Competencias de Entorno Organizacional:

- Interés y compromiso con el Servicio Público y el Medio Ambiente.

### Aptitudes para el cargo:

- Habilidades necesarias para el desempeño en el cargo.
- Evaluación psicológica

### Preguntas al Postulante

#### Pregunta N° 1

¿Ha tenido experiencia liderando proyectos de desarrollo de software, a través de prácticas ágiles? Describa dichas funciones, en general.

#### Pregunta N° 2

¿Tiene experiencia en integración de servicios a través de REST y Apis? Describa las experiencias y las herramientas utilizadas.

#### Pregunta N° 3

¿Tiene experiencia en pruebas automatizadas? Describa los tipos de pruebas que maneja y las herramientas utilizadas.

#### Pregunta N° 4

¿Tiene experiencia en integración continua? Describa pipeline y herramientas utilizadas.

#### Pregunta N° 5

¿Ha trabajado o trabaja actualmente, en alguna empresa regulada por esta superintendencia?

### Criterios de Selección

Para la evaluación de los antecedentes y consideración del candidato/a se realizarán 5 etapas sucesivas:

Etapas I: Análisis Curricular Estudios, Capacitación (legal y Deseable).

Etapas II: Análisis Curricular Experiencia (legal y Deseable).

Etapas III: Conocimientos Técnicos (Prueba).

Etapas IV: Aptitudes específicas para el desempeño de la función (Pruebas Psicológicas)

Etapas V: Entrevista de Valoración Global, Comisión de Selección.

La Comisión de Selección definirá una nómina de postulantes que se propondrá al Superintendente, la cual consistirá en una terna, en la medida que existan postulantes calificados para proponer.

### PROCESO DE SELECCIÓN

#### Calendarización del Proceso

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Publicación-Convocatoria Portal Empleos Públicos, <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> Sitio Web de la Superintendencia	18/01/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.
Recepción y Registro Antecedentes	18/01/2019 al 23/01/2019	Portal Empleos Públicos (Vía Exclusiva)
Evaluación Curricular y nómina de candidatos jerarquizada	24/01/2019 al 25/01/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.
Nómina de candidatos que pasa a la siguiente etapa	25/02/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.
Evaluación Técnica y de Aptitud (considera la realización de entrevistas, aplicación de pruebas, y elaboración de informes)	28/01/2019 al 29/01/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Evaluación Psicológica (considera la realización de entrevistas, aplicación de pruebas, y elaboración de informes)	05/02/2019 al 08/02/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.
Nómina de Candidatos que pasan a la siguiente etapa	12/02/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.
Entrevista de Valoración Global	14/02/2019 al 15/02/2019	Comité de Selección
Confección de propuesta de candidatos e Informe Final del Proceso	18/01/2019	Comité de Selección
Finalización del Proceso	19/02/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.
Notificación a los postulantes Seleccionados	20/02/2019 al 22/02/2019	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.
Resolución de Nombramiento*	28/02/2018	Desarrollo de las personas - Depto. de Administración y Finanzas.

La fecha prevista para el inicio de las funciones podrá ser ajustada, según las necesidades de desarrollo del proceso de selección, con especial atención respecto del volumen de postulaciones.

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las **16:00** horas del día **23/01/2019**, siendo el portal **[www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)** la vía exclusiva de postulación al proceso.

Las bases íntegras estarán disponibles en el link de Transparencia Activa de la Superintendencia, en la Sección *Actos con Efectos sobre Terceros*.

#### Tabla de Factores y Puntajes a ser aplicados en el Proceso

ETAPA	FACTOR DE EVALUACIÓN	SUBFACTOR	CRITERIO	Puntaje	Ptje. Máximo por factor	Puntaje Mínimo Aprobación Etapa
I Revisión Curricular de Estudios, formación y capacitación	Estudios Formales	Titulo Profesional	Posee alguno de los Títulos profesionales requeridos y alguna especialización como Magíster, Diplomado y/o certificaciones en el área en que se desempeñará.	20	20	10
			Posee alguno de los Títulos profesionales requeridos sin especialización	10		
			Posee cualquier título profesional de carreras de menos de 8 semestres, y/o no reconocidas.	0		
	Especialización	Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Certificación en integración continua, pruebas automatizadas e integración de servicios a través de REST y APIs.	15	15	10
			Certificación en pruebas automatizadas e integración de servicios a través de REST y APIs.	10		
			Certificación en integración de servicios a través de REST y APIs.	5		
II. Revisión Curricular de Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño	Experiencia mayor a 5 años, en el área de especialización.	20	20	5
			Experiencia mayor a la mínima legal y menor o igual a 5 años, en el área de especialización	15		
			Experiencia en cualquier área superior a la mínima legal.	5		
			Experiencia inferior al mínimo legal requerido.	0		

ETAPA	FACTOR DE EVALUACIÓN	SUBFACTOR	CRITERIO	Puntaje	Ptje. Máximo por factor	Puntaje Mínimo Aprobación Etapa
III. Evaluación Técnica	Conocimientos y Habilidades Técnicas Específicas para el desempeño de la función	Conocimientos Técnicos	Porcentaje de Logro en Prueba de Conocimientos (Porcentaje Obtenido x Puntaje Máximo).	0-10	10	6
IV. Evaluación de Aptitud	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación para el cargo (Competencias y otras Características Personales)	Entrevistas y Tests lo definen como especialmente recomendable para el cargo	15	15	10
			Entrevistas y Tests lo definen como recomendable para el cargo	10		
			Entrevistas y Tests lo definen como recomendable con reservas para el cargo	5		
			Entrevistas y Tests lo definen como no recomendable para el cargo	0		
V. Entrevista de Valoración Global	Apreciación Global del Candidato/a	Entrevista de Evaluación de Aptitudes	Promedio Evaluación de la Comisión Evaluadora	0-20	20	10
<b>TOTAL</b>					<b>100</b>	
<b>Puntaje Mínimo para ser considerado postulante idóneo</b>						<b>51</b>

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, se notificará sobre el avance a todos los participantes que hayan accedido a la etapa en evaluación.

### Etapas de desarrollo del Proceso:

#### Evaluación o Análisis Curricular:

La revisión curricular de los antecedentes completos, tiene la finalidad de determinar qué personas se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases para cada cargo. Consiste en un análisis documental de los antecedentes presentados por los postulantes.

De acuerdo a lo indicado en los factores que otorgarán puntaje, en primer lugar, dicha evaluación curricular analizará los estudios de formación y capacitación, y posteriormente la experiencia laboral.

Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación.

#### Evaluación Técnica y de Aptitud:

Se utilizarán de una serie de instrumentos estandarizados de evaluación de aplicación presencial que permitan medir conocimientos e inferir condiciones y características personales de aquellos postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo de aprobación en la Etapa I del Proceso de Selección, y de acuerdo con ello, establecer quiénes se adecuan con mayor propiedad a las características requeridas y/o deseadas para el desempeño de los cargos. Esto es, las competencias definidas para cada uno de ellos.

Junto con la revisión y análisis de estos instrumentos, podrán realizarse una o más entrevistas personales, las que podrán ser individuales y grupales, a los postulantes a los que se haya aplicado la evaluación. Ello con el propósito de profundizar en el perfil de cada persona y en los resultados obtenidos en las etapas anteriores, además de ahondar aspectos relacionados con expectativas frente al cargo y la Superintendencia (coherencia entre expectativas y bagaje personal, perspectivas y motivación frente al cargo y el servicio).

Una vez concluido el proceso de entrevistas personales, se elaborará un Informe de Selección de cada uno de los postulantes entrevistados, los que se entregarán al Comité de Selección.

#### Entrevista de Valoración Global:

El Comité de Selección del servicio entrevistará a aquellos candidatos que hayan superado la etapa III, conformando de este modo la nómina que se presentará al Sr. Superintendente, en su calidad de Jefe de Servicio.

#### **Puntaje Requerido para Ser Considerado Postulante Idóneo**

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en cada etapa.

Para ser considerado postulante idóneo en la tabla final del proceso, el candidato deberá obtener un puntaje igual o superior a **51 puntos**. De lo contrario, quedará excluido del concurso.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, entendiendo por éstos aquellos que no alcancen el puntaje mínimo definido en el concurso respecto del cargo a proveer.

#### **Sobre la Selección y Notificación de los Resultados**

Como resultado del Proceso de Selección, el Comité de Selección propondrá al Sr. Superintendente, los nombres de los/as candidatos/as que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto del cargo a proveer.

El Superintendente seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente, por correo electrónico o por carta certificada al/a la seleccionado/a, quién deberá manifestar su aceptación del cargo, dentro de un plazo de 5 días hábiles, y además acompañar en original o copia autenticada ante notario los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si el postulante seleccionado no respondiere dentro del plazo o rechazare el ofrecimiento, se deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada a contrata en el respectivo empleo, hasta cumplidos seis meses desde la asunción de funciones, de acuerdo al período de prueba definido en estas Bases.

Los resultados finales del concurso y los nombres de quienes ocuparán el cargo ofrecido, serán publicados en la página Web de la Superintendencia y en el Portal Empleos Públicos.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por la Sección de Desarrollo de las Personas del Departamento de Administración y Finanzas de la Superintendencia del Medio Ambiente, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

El Superintendente, a través del Departamento de Administración y Finanzas, comunicará a los concursantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

#### **Correo de Contacto para Consultas y Forma de Comunicación de Avances del Proceso**

[postulaciones@sma.gob.cl](mailto:postulaciones@sma.gob.cl)

Esta casilla de correo, es exclusivamente para consultas del proceso, no para envío de antecedentes, currículums o postulaciones. Este será el canal exclusivo de contacto para el presente proceso.

Las comunicaciones generales sobre avances del proceso (por ejemplo, nóminas), serán publicadas mediante la sección *Mensaje* al postulante del mismo portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Recuerde que estos mensajes quedan asociados a cada postulación. En caso de dudas de cómo operar en el portal, recuerde comunicarse con su Mesa de Ayuda al fono 800 104 270, o al (02) 244 464 82.

## Condiciones Generales

- I. Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos **hasta las 16:00 hrs. del día 23 de Enero del 2019**, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos requeridos para postular. Dichos documentos deben ser adjuntados/actualizados para poder postular.

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un ticket. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, quedará inhabilitado para postular.

Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

- II. Los documentos requeridos en la postulación son:

- Ficha de Postulación.
- Currículo Vitae Extendido.
- Fotocopia simple de la Cédula Nacionalidad de Identidad.
- Fotocopia simple de Título Profesional.
- Fotocopia simple de Certificados que acrediten capacitación, donde conste fecha de realización y horas realizadas.
- Certificado de situación militar al día, si procediere. (Dirección General de Movilización Nacional)
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en artículo 54 de la ley 18.575 (Ver anexo 3). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del Art. 210 del Código Penal.

- III. Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

III. Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán deberán informarlo en su postulación, para efecto de facilitar la aplicación de las herramientas de selección y adaptar las condiciones físicas del lugar, garantizando la no discriminación por este motivo.

IV. En este proceso de selección, la aplicación de pruebas de conocimientos, la entrevista/evaluación técnica y de aptitud, y la Entrevista de Valoración Global, se realizarán sin excepción en las ciudades que corresponden a las capitales regionales de la postulación, siendo los traslados de exclusivo costo del postulante. Las fechas de entrevistas se definen según disponibilidad y recursos de la Superintendencia del Medio Ambiente y serán informadas, a lo menos, con 2 días de anticipación a su realización. Las entrevistas con la Comisión Selección. Las personas que decidan participar en esta convocatoria declaran por ese solo hecho conocer y aceptar las condiciones indicadas, por lo que no se aceptarán solicitudes especiales de modificación de fechas.

V. Con todo, esta Superintendencia podrá modificar los plazos señalados, por razones de buen servicio para asegurar el adecuado desarrollo del proceso de selección, cautelando la igualdad de oportunidades de los/as postulantes. En este caso, se comunicará a los/as postulantes las modificaciones realizadas mediante la sección Avisos del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y/o al correo electrónico registrado en su postulación.

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

VII. El desarrollo del proceso de selección estará a cargo de un Comité de Selección, conformado por el Jefe respectivo, un Profesional del DAF y un Profesional de Recursos Humanos, o quienes éstos designen en su representación. Los Acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en el acta que para estos efectos se levante. El Departamento de Administración y Finanzas realizará las

acciones para el desarrollo de las etapas del proceso para lo cual podrá solicitar la participación de un profesional del área técnica y notificará mediante correo electrónico el resultado del proceso a la persona seleccionada.

VIII. Como resultado del proceso, el Comité de Selección propondrá al Superintendente del Medio Ambiente, los nombres de los/as candidatos/as que hubiesen obtenido los tres mejores puntajes. El Superintendente seleccionará a una de las personas propuestas, lo cual será informado vía correo electrónico al/ a la seleccionado/a. La persona seleccionada deberá manifestar su aceptación del cargo dentro de un plazo de 5 días hábiles de notificado, y además acompañar en original los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si el/la postulante seleccionado/a no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá conformar una nueva terna a la cual accederá el puntaje siguiente.

El resultado final del proceso y el nombre de quien ocupará el cargo ofrecido será publicado en el sitio web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

IX. Las consultas vía e-mail serán respondidas en horario hábil, esto es, de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas. Este será el canal exclusivo de contacto para el presente proceso. No obstante, las consultas sobre disponibilidad, funcionamiento y uso del portal propiamente tal, deberán ser dirigidas a su Mesa de Ayuda, al fono 800 104 270, o través de su formulario de contacto disponible en <https://www.empleospublicos.cl/pub/contacto/contacto.aspx>

X. Con el envío de su postulación, los/as postulantes aceptan en forma íntegra las presentes pautas.

XI. Las personas que postulen deberán señalar expresamente la región a la que desean incorporarse. En caso que sea más de una, deberán registrarla/s en orden de preferencia.

2.- **PUBLÍQUESE** el presente aviso de llamado a proceso público de selección referido precedentemente, en el sitio web institucional, medios electrónicos y medios escritos de amplia difusión.

**ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y COMUNÍQUESE.**

  
SRL/EIS/ET/SEA/MMIC/sfv  
**DISTRIBUCIÓN:**

- Gabinete
- Fiscalía
- Departamento de Gestión de la Información
- Departamento de Administración y Finanzas
- Sección de Desarrollo de las Personas
- Oficina de Partes.

  
SUPERINTENDENCIA DEL MEDIO AMBIENTE  
SUPERINTENDENTE RUBÉN VERDUGO CASTILLO  
Superintendente del Medio Ambiente (S)  
GOBIERNO DE CHILE