

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO DE UN CARGO TÉCNICO MECÁNICO PARA UNIDAD DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES PARA HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.

RESOLUCIÓN EXENTA N°

SAN ANTONIO, **2094 08.08.2022**

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; el DFL N°29 del 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, DFL N°1/2005, que modifica el DL N° 2763/79, y su reglamento aprobado por DS N° 140/2004 del Ministerio de Salud, Res. N° 6 del 2019, de la Contraloría General de la República; el instructivo Presidencial sobre buenas Prácticas Laborales en desarrollo de personas en el Estado, Instructivo N° 1/2015; la Resolución N° 1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, las facultades que me confiere el D.S. N° 38/2005 del Ministerio de Salud, DFL N° 7, del 2017, que fija planta de personal del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio; la Resolución Exenta N° 3416/2006 del SSVSA; y en uso de las facultades que me confiere la Resolución Exenta n°4214 de 06.09.2021 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que me designa como Director (s) del Hospital Claudio Vicuña .

CONSIDERANDO: Correo electrónico de fecha 28 de Julio del 2022, del Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas del establecimiento, con requerimiento de inicio de proceso de selección para un cargo Técnico Mecánico para la Unidad de Mantenimiento y Servicios Generales del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

APRUEBESE la siguiente Pauta de Evaluación del Proceso de Selección de carácter externo para provisión de un cargo Técnico Mecánico para la Unidad de Mantenimiento y Servicios Generales para Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, el cual se realizará siguiendo las políticas, y procedimientos instruidas por Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de abril del 2021, que dicta normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con la siguiente:

“PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO PARA PROVISIÓN DE UN CARGO TÉCNICO MECÁNICO PARA UNIDAD DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

NOMBRE DEL CARGO	Vacantes
TÉCNICO MECÁNICO PARA UNIDAD DE MANTENIMIENTO.	01

Esta pauta de evaluación y las condiciones en que se efectúe este Proceso de Selección, son obligatorias para la autoridad que llama y deben aplicarse sin discriminación a todos(as) los(as) postulantes.

La presente Pauta regulará el llamado al Proceso de Selección convocado por el Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, bajo las políticas, directrices, normas y procedimientos instruidas por la Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de Noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de Abril del 2021, que dictan normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, para proveer un cargo Técnico Mecánico para la Unidad de Mantenimiento y Servicios Generales para Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.

*** Proceso de Selección externo: pueden postular personas que trabajen tanto en la red del SSVSA como externos a esta, proceso de reclutamiento y selección de carácter público.**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

I.I. CARGO	Técnico Mecánico para Unidad de Mantenimiento Y Servicios Generales.
Nº de vacantes:	1
Nº de Horas:	44 hrs. Semanales.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	20° EUS, Ley 18.834.
Renta Bruta Mensual:	\$546.225.-
Dependiente de:	Jefe Unidad de Mantenimiento.
Unidad de Desempeño:	Unidad de Mantenimiento.
<i>Nota: La persona elegida será contratada por un período de 3 meses, dentro de los cuales su jefatura directa hará una retroalimentación de desempeño, siendo decisiva para evaluar su continuidad en el cargo.</i>	

I.I CONTEXTO DEL CARGO.

El cargo se desempeñará en las dependencias del nuevo Hospital Claudio Vicuña y las unidades satélites del mismo pudiendo también realizarlas en el hospital actual, su jefatura directa será el Jefe de Mantenimiento, el cual depende administrativamente de la jefatura de logística perteneciente a la Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera del establecimiento.

La Unidad de Mantenimiento tiene como objetivo mantener en perfecto estado de conservación el nuevo hospital para que el área clínica pueda atender a los usuarios de manera oportuna y sin

inconvenientes. Así como el área administrativa disponga de los servicios eléctricos sin interrupciones para el desarrollo de sus funciones.

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Diagnosticar, reparar y ajustar distintos tipos de maquinarias, instalaciones y elementos mecánicos del funcionamiento de equipos industriales; así como monitoreo y control de las actividades y rutinas que impactan en la calidad de los servicios que entregan las empresas externas, mediante la verificación de pautas y check list de los distintos contratos de servicios que se efectúan en el HCV, según los distintos acuerdos contractuales y procedimientos establecidos, con la finalidad de satisfacer los requerimientos de adecuados servicios y adecuado mantenimiento de equipos industriales.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

- 1-Efectuar mantenencias correctivas y preventivas a equipos industriales del HCV conforme a los requerimientos de la Unidad de Mantención.
- 2-Realizar mantención de Compresores, Bombas, cambios de lubricantes en motores y compresores.
- 3-Realizar la revisión de la instrumentación industrial instaladas (Manómetros, Presostatos, Medidores de flujos, Actuadores.
- 4-Entregar reporte a la jefatura directa de falencias de equipos industriales que se encuentran en las rutinas de inspección de las distintas unidades del Hospital.
- 5-Supervisión y control de reparaciones y/o mantenencias de equipos e instalaciones realizados por empresas externas, informando resultados al profesional a cargo.
- 6-Controlar el funcionamiento de los equipos Industriales.
- 7-Realizar control de pautas y de check list de empresas externas, para medir el nivel de cumplimiento de las rutinas y tareas de los contratos vigentes; y Monitorear que cumplan con las normativas de calidad, medio ambiental y seguridad del trabajo, en el desempeño diario de sus funciones.
- 8-Participar en la recopilación de antecedentes para el proceso de compras de materiales y repuestos relacionados con la unidad de Mantención.
- 9-Cumplir otras funciones y tareas que le encomiende su jefatura en concordancia con la especialidad técnica.

I.IV RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Mantenimiento • Unidad de mantenimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores, empresas de servicios de mantención externas.

I.V REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE FIJA LA PLANTA DE PERSONAL DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como técnico de Nivel Superior no inferior a tres años, en el sector público o privado; o, ii) Título de Técnico Nivel Medio o equivalente, otorgado por el ministerio de educación, y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Medio no inferior a cinco años en el sector público o privado.
EXPERIENCIA LABORAL GENERAL SOLICITADA ACORDE A DFL N°7. (SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	-3 años de experiencia laboral acreditada, como técnico nivel superior, en el sector público y/o privado. -5 años de experiencia laboral acreditada como técnico nivel medio, en el sector público y/o privado.
EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN: (SUBFACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Deseable un año de experiencia en el sector público y/o privado en: Mantenión, instalación y/u operación de las siguientes áreas mecánicas: <ul style="list-style-type: none"> ● Sistemas hidráulicos. ● Redes neumáticas. ● Mantenimiento de Compresores. ● Mantenimiento bombas y sistemas de bombeo. ● Mantenimiento de motores a combustión. ● Planificación mantenimiento mecánico.
PROFESIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ● Técnico Nivel Medio Mantenimiento Mecánico. ● Técnico Nivel Medio Mecánica Industrial. ● Técnico Nivel Superior en Mecatrónica. ● Técnico Nivel Medio en Mantenimiento Industrial. ● Técnico Nivel Superior en Mecánica Industrial. <p>Obs.: Otras profesiones no serán consideradas.</p>
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN: (SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	-Deseable curso certificado "Nivel Usuario" en Microsoft Office. OBS: Otras capacitaciones no entregaran puntaje.

COMPETENCIAS PSICOLABORALES:

(FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).

Competencias Transversales	Niveles
Compromiso Organizacional	Avanzado
Trabajo en Equipo	Avanzado
Probidad Administrativa	Avanzado
Habilidades Comunicacionales	Avanzado

Competencias Específicas	Niveles
Autonomía	Básico
Proactividad	Básico
Rigurosidad Técnica	Básico

COMPETENCIAS TÉCNICAS:

(FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).

- Conocimientos de Bombas Hidráulicas y sistemas de bombeos.
- Conocimiento en compresores y sistemas de aire comprimido.
- Conocimiento en instalación y montaje sistemas de distribución aire comprimido.
- Conocimiento Motores a combustión, conceptos básicos.
- Conocimiento de electricidad industrial, instalaciones eléctricas, motores y comando.
- Conocimiento en Teoría de mantenimiento y planificación de mantenimiento industrial.
- Deseable curso certificado "Nivel Usuario" en Microsoft Office, Internet y Herramientas Computacionales.

OTROS

- Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, o extranjero poseedor de certificado de residencia; tener salud compatible con el cargo, entre otros. Esta información se encuentra en detalle en el apartado "Requisitos Generales" del aviso publicado referente a este proceso en el portal Empleos Públicos.
- Cumplir con lo dispuesto en el Art. 61 letra g) e i) del DFL n°29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que regula las obligaciones funcionarias.

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán postular en línea mediante el portal <http://www.empleospublicos.cl>, adjuntando los documentos requeridos para ello. ***No se recibirán postulaciones por otra vía. Sugerimos postular con tiempo para evitar imprevistos en el envío de su documentación.***

Documentos requeridos para postular:

1. Currículum Vitae (formato propio).
2. Copia del Certificado de Título. En el caso de profesionales extranjeros, deberá presentar certificado de validación de su título profesional en Chile.
3. Copia de la Cédula de Identidad **por ambos lados**. En el caso de postulantes extranjeros, debe contar con residencia definitiva en Chile.
4. Adjuntar documentos que **respalden la experiencia Laboral general y específica** solicitada:

i. Experiencia Laboral General:

Experiencia Laboral General en el Sector Privado: se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia profesional emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Recursos Humanos de la organización, ***siempre y cuando cuente con firma y timbre legible del empleador. Dichos documentos deberán indicar el período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando al menos mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.***

Experiencia Laboral General en el Sector Público: se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín **con firma y timbre legibles correspondientes**. Las personas que hayan prestado servicios profesionales mediante licitación, podrán acreditar con documentación relacionada, la cual será revisada por la comisión en caso de duda. Además, **dicho documento debe contener información referente al estamento en que el/la postulante estuvo contratado e indicar el período laboral al que se refiere (indicando al menos mes y año)**. Certificados en otro formato no serán considerados.

ii. Experiencia Laboral Específica:

Experiencia Específica en el Sector Privado: se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Recursos Humanos de la organización, **siempre y cuando cuente con firma y timbre legible del empleador**. Dichos documentos deberán indicar que el/la postulante trabajó en temáticas de Mantención, instalación y/u operación de sistemas mecánicos, **y especificar el período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando al menos mes y año)**. Certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Específica en el Sector Público: se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín **con firma y timbre legibles correspondientes más certificado de experiencia específica emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Personal que acredite haber trabajado en temáticas de Mantención, instalación y/u operación de sistemas mecánicos (con fechas de inicio y término, señalando al menos mes y año), siempre que cuente con firma y timbre legible del empleador**. Las personas que hayan prestado servicios mediante licitación, podrán acreditar su experiencia laboral específica con documentación relacionada, la cual será revisada por la comisión en caso de duda. Certificados en otro formato no serán considerados.

5. Copia de certificados cursos, diplomados o magíster indicados en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0. En los casos que corresponda, también será válido el **certificado SIRH firmado y timbrado por el Jefe de Capacitación del respectivo establecimiento**. En el caso de presentar estudios de postgrado en el extranjero, deberá incluir la malla curricular dentro de la documentación adjuntada.
6. Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptar, favorecer el acceso igualitario y garantizar la no discriminación.

Nota: El Hospital Claudio Vicuña se reserva el derecho de validar los antecedentes presentados por los postulantes. Además, podrían ser solicitados más antecedentes aclaratorios en caso de ser necesario y así lo estima la Comisión del Proceso.

NO SERÁN CONSIDERADAS:

- Las postulaciones con entregas parciales: no se podrán agregar nuevos antecedentes una vez recibida la postulación.
- Las postulaciones y/o documentos recepcionados fuera de las fechas establecidas por el cronograma del proceso y por medios distintos a la vía ya señalada.
- Documentos que no cuenten con las especificaciones indicadas para acreditar experiencia profesional no serán considerados.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el 08 de Agosto y el 12 de Agosto 2022.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el 16 de Agosto y el 19 de Agosto
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 22 de Agosto y el 26 de Agosto
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de competencias técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Entre el 29 de Agosto y el 02 de Septiembre
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el Director (s) de HCV.	Entre el 05 de Septiembre y el 06 de Septiembre
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 07 de Septiembre y el 09 de Septiembre
7.	Inicio de Funciones. <i>Nota: En caso de que el/la postulante seleccionado(a) no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 7 días corridos para asumir sus funciones.</i>	Lunes 12 de Septiembre

- **Los plazos señalados en el cronograma anterior eventualmente podrían sufrir variaciones, sin que ello implique vicios de legalidad.**
- **Los costos de traslado para asistir a las evaluaciones comprendidas dentro del proceso deberán ser asumidos por el/la postulante.**
- **El Director (s) del Hospital podría citar a una entrevista personal a los postulantes que se presenten en Informe Final.**

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.I De la Comisión de Selección:

- Jefe Unidad de Mantenimiento, o a quien delegue en su reemplazo, quien presidirá la comisión.
 - Referente técnico Encargado de Instalaciones Eléctricas.
 - Referente técnico Encargado de Equipos Industriales.
 - Encargado(a) de Reclutamiento y Selección de HCV, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como Secretario(a).
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren 3 o más de sus integrantes. El(la) Presidente de la Comisión deberá estar presente en todas las sesiones, o a quien delegue en su reemplazo.
 - b) Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Las situaciones de empate las dirimirá el Presidente de la Comisión.
 - c) La Comisión de Selección tendrá la función de evaluar las **competencias técnicas** referidas a los objetivos esperados del cargo, y podrá solicitar las **opiniones técnicas que estime necesarias a las personas o entidades que tengan competencia en la materia consultada**.
 - d) Como garantes del proceso, participarán los representantes gremiales que corresponda en conformidad a lo establecido en la Resolución Exenta N°4757 del 11.11.2019 sobre representación gremial en procesos de selección de personal, modificada por la Resolución Exenta N° 1372 del 23.05.2022.

IV.II Factores de Evaluación:

Para la selección de los(as) candidatos(as) se evaluarán los factores y subfactores que a continuación se señalan:

FACTORES A CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PORCENTAJE
Factor 1: Análisis Curricular:			30%
A.- Experiencia profesional general.	100	50	10%
B.- Experiencia profesional específica.	100	0	10%
C.- Capacitación y/o Formación.	100	0	10%

FACTORES A CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PORCENTAJE
Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	65	30%
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	50	40%

- *El/la postulante debe obtener el **puntaje mínimo** señalado en cada uno de los factores y subfactores para avanzar de una etapa a otra, según el cronograma del proceso; de lo contrario, queda inhabilitado(a) para continuar en el proceso de selección, situación que será informada oportunamente a cada postulante vía correo electrónico.*

FACTORES DE EVALUACIÓN:

FACTOR 1 ANÁLISIS CURRICULAR:

Subfactores:

A.1- EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO* PARA TÉCNICOS NIVEL SUPERIOR.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 4 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.	PUNTAJE
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
DE 3 a 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	50
DESDE 5 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

A.2- EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO* PARA TÉCNICOS NIVEL MEDIO.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 4 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.	PUNTAJE
MENOS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
DE 5 a 7 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	50
DESDE 7 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

B.- DESEABLE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA DESEABLE UN AÑO DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO EN MANTENCIÓN, INSTALACIÓN Y/U OPERACIÓN DE SISTEMAS MECÁNICOS. DEL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 4 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
DE 1 A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	40
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DESDE 5 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	100

**Nota: Se considera experiencia profesional a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión solicitada para el cargo en las funciones mencionadas. Para el caso de profesionales extranjeros, su experiencia profesional general y específica sólo podrá ser considerada desde la fecha de revalidación de su título en Chile.*

C.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN.

	<u>PUNTAJE</u>
Deseable Microsoft Office Nivel Usuario	
1 CAPACITACIÓN EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	100 PTOS
SIN FORMACIÓN EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0 PTOS
MÁXIMO PUNTAJE:	100 PTOS.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular".

FACTOR 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se hará una evaluación individual de competencias psicolaborales a los(as) postulantes que aprueben la etapa anterior, Factor 1 "Análisis Curricular".

Cada competencia psicolaboral será evaluada de acuerdo con los siguientes niveles:

NIVEL	Ptos.
A: AVANZADO	100
B: INTERMEDIO	75
C: BÁSICO	50
D: INSUFICIENTE	0

RESULTADO	CONDICIÓN	PTJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos Nivel C en todas las competencias evaluadas (ninguna en nivel "insuficiente") y un puntaje promediado entre 65 y 100 puntos.	Entre 65 y 100 pts. (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).
POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Postulante obtiene una o más competencias con nivel insuficiente (nivel D) o promedia 64 o menos puntos.	0 pts.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular" y del "Factor 2 Evaluación Psicolaboral Individual".

FACTOR 3: EVALUACIÓN TÉCNICA ORAL Y/O ESCRITA Y/O PRÁCTICA POR LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Se realizará una evaluación técnica oral y/o escrita y/o práctica por la Comisión de Selección orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo en la presente pauta de evaluación a los (as) **postulantes que aprueben la etapa anterior.**

Dicha evaluación técnica será elaborada por quienes cumplan rol de Referente Técnico del cargo en la Comisión. Sin embargo, otros (as) integrantes de la comisión podrán colaborar con preguntas si tienen conocimiento de las materias.

Las preguntas de la evaluación técnica deben ser objetivas y medibles, debiendo contar con una escala de evaluación numérica, redactándose un documento de texto que contenga cada pregunta, las respuestas y el puntaje asociado a las respuestas.

La evaluación técnica será revisada el día de las evaluaciones por la Comisión, quien será encargada de velar por la objetividad y transparencia de esta etapa del proceso.

A continuación, se expone la fórmula a utilizar para obtener el puntaje de la evaluación técnica:

$\left(\frac{\text{Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Técnica}}{\text{Puntaje Máximo de la Evaluación Técnica}} \right) * 100$	ENTRE 0 y 100 PTOS.
---	---------------------

Se entenderá por *puntaje total obtenido* a la sumatoria de los puntajes obtenido por cada candidato(a) en cada una de las preguntas y/o ítems evaluados. Se entenderá por *puntaje máximo de la evaluación técnica* al puntaje total máximo que se puede obtener en la evaluación.

V. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 44,5 puntos ponderados**, lo cual corresponde a la suma de la ponderación de los puntajes brutos mínimos requeridos para pasar los factores anteriores.

Se dejará constancia en actas o en registro de videollamada los acuerdos de la Comisión de Selección, los criterios aplicados, así como los puntajes en cada rubro y el total.

Las copias de las actas o registro de videollamada, los informes de evaluación psicolaboral (de carácter confidencial) y las pautas de entrevistas técnicas utilizadas junto con los antecedentes de cada postulante quedarán en poder de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas.

Al final del proceso de evaluación, el Encargado de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando al Director (s) del Hospital Claudio Vicuña idealmente una terna con los(as) candidatos(as) que hayan obtenido los puntajes totales ponderados más altos. En el caso de existir un empate de puntajes, se podría presentar una cuaterna u otro número de candidatos(as) idóneo(as), según las condiciones en que se desarrolle el proceso y quedará a su criterio cómo generar el desempate.

Así como en uso de sus facultades será de su decisión la elección del candidato(a) de la terna más idóneo(a) de los(as) evaluados por él en Entrevista Final.

VI. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará al candidato(a) seleccionado(a) mediante correo electrónico y/o vía telefónica para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso. Posteriormente, se publicarán los resultados en la página Web del Hospital Claudio Vicuña.

Se enviará correo electrónico a los(as) postulantes no seleccionados(as).

Postulantes evaluados(as) como idóneos(as) que no fueron seleccionados en este proceso, especialmente aquellos que integran la nómina propuesta para la selección por parte de la autoridad facultada para ello, podrán ser considerados(as) para contratación directa si se requiere cubrir un cargo de idénticas características, dentro de los siguientes seis meses de finalizado el presente proceso de selección. Asimismo, si la persona seleccionada desiste antes de su ingreso, o renuncia dentro de los primeros 6 meses, también podrá considerar para contratación directa a algún(a) postulante de la lista de candidatos idóneos(as), antes mencionada.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,

Transcrito Fielmente
Ministerio de Fe
Hospital Claudio Vicuña


DANIEL OLIVARES ACUÑA
DIRECTOR (S)
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA



DOA/JDS/JRC/GRE/cpc

DISTRIBUCIÓN:

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas
- Unidad de Mantenimiento y Servicios Generales.
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Gremio AFUTENS
- Gremio FENATS
- Oficina de Partes H.C.V.