

N° Interno: 21

MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO DE TRES (3) CARGOS PROFESIONALES PARA EL DEPARTAMENTO DE EQUIPOS MÉDICOS, CONTRATA DE LA SUB-DIRECCIÓN DE OPERACIONES DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.

3796 18.10.2023

**RESOLUCIÓN EXENTA N°
SAN ANTONIO,**

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°709 de 09.02.2023 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que me designa como Director (s) del Hospital Claudio Vicuña.

CONSIDERANDO: Acuerdos Mesa tripartita sobre procesos de normalización nuevos hospitales, acta de reunión N°01 mesa tripartita con fecha 21-08-2023; Decretos de Normalización y Extensión de cargos N°37/2022 para Hospital Claudio Vicuña; Acta de Reunión N° 02 mesa Tripartita con fecha 05-09-2023, Acta de reunión N°03 mesa Tripartita con fecha 13-09-2023 vía remota, Acta de reunión N°04 , mesa tripartita con fecha 21-09-2023, Acta de reunión N°05 Mesa Tripartita con fecha 25-09-2023 vía remota, correo electrónico con fecha 26-09-2023, enviado por Jefa sección de las personas a encargada D.O DSSVSA.

RESOLUCIÓN

1.- APRUÉBESE la Pauta de Evaluación del **Proceso de Selección externo** para provisión de **tres cargos Profesional de Unidad Equipos Médicos, contrata, para sub dirección de operaciones**, del 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 PROFESIONAL, para del departamento de equipos médicos, contrata, dependiente de La Sub-Dirección de Operaciones, PARA HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

Nombre del Cargo	Vacantes
Profesional Equipos médicos	03

Esta pauta de evaluación y las condiciones en las que se realiza este Proceso de Selección son obligatorias para la autoridad convocante 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, en cumplimiento de las políticas, directrices, normas y procedimientos establecidos por la Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de noviembre de 2019, y su modificación posterior por la Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de abril de 2021, que dictan normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio y comuna de Navidad.

*** Proceso de selección de carácter externo: Pueden postular personas que trabajen dentro de la red del SSVSA, como externos a esta. Es un proceso de reclutamiento y selección de carácter público.**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

I.I. CARGO	Profesional Equipos Médicos.
Nº de vacantes:	03
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	12° En caso de cumplir con experiencia solicitada por DFL7 – Ley N° 18.834. modalidad diurna.
Renta Bruta Mensual:	\$ 1.733.419
Dependiente de:	Jefe departamento de equipos médicos.
Unidad de Desempeño:	Departamento de Equipos Médicos
<i>Nota: La persona seleccionada será contratada por un período de 3 meses, durante los cuales su jefatura directa realizará una evaluación para determinar su continuidad en el cargo.</i>	

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Coordinar y supervisar las actividades de mantención de los Equipos Médicos del Hospital, con el propósito de asegurar la operatividad de los equipos, mediante una adecuada y oportuna solución a los requerimientos presentados por los diferentes servicios médicos.

CONTEXTO DEL CARGO

El Profesional en Equipos Médicos desempeñará sus funciones en el Nuevo Hospital Claudio Vicuña, dependiente del Departamento de Equipos Médicos y perteneciente a la Subdirección de Operaciones del Hospital.

Estará a cargo de la gestión y supervisión de los planes de mantenimiento de equipos médicos en las etapas correspondientes para su correcta ejecución. Su rol fundamental consiste en la coordinación dentro su unidad con los procesos respectivos que aseguren la calidad y funcionamiento de los equipos médicos del hospital.

Este ambiente de trabajo ofrece la oportunidad de trabajar en un moderno centro hospitalario, equipado con tecnología de vanguardia para garantizar una atención oportuna y de calidad a los usuarios.

I.V FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Gestión y monitorización de ejecución del plan de mantenimiento preventivo internos y externos asignados.
- Informar problemas técnicos de equipamiento a proveedores y jefatura
- Coordinar con proveedores ejecuciones de mantenimientos preventivos
- Coordinar con servicios clínicos ejecución de mantenimiento preventivos.
- Almacenar y controlar informes de Mantenciones preventivas internas y externas para su almacenamiento y control.
- Mantener al día todas las carpetas de equipos Críticos y relevantes
- Recibir reportes de fallas de equipos médicos y según priorización por riesgo asignar ordenes de trabajos a técnicos de la unidad.
- Gestionar y monitorear la ejecución de las mantenciones correctivas.
- Revisar y/o elaborar Informes técnicos de baja de equipos médicos.
- Realizar cotizaciones de repuestos y/o reparaciones de equipos médicos con fallas.
- Monitorear proceso de compra de repuesto y/o de trabajos de reparación.
- Llevar almacenamiento y ordenamiento de reportes de fallas y ordenes de trabajos.
- Apoyar en los procesos de instalación de equipos médicos.
- Levantamientos y actualizaciones inventario de equipos médicos
- Controlar inventario de repuestos e insumos, salida, entradas y stock crítico.
- Elaborar informes de salida y entrada de repuestos y accesorios mensualmente.
- Gestionar las mantenciones constante y operatividad de equipos back up.

I.V RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Equipos Médicos. • Servicios clínicos. • Unidades administrativas. • Sub-dirección de operaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores del hospital. • Servicio de Salud Valparaíso San Antonio • MINSAL • SEREMI de Salud.

I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
<p>PROFESIÓN: (Requisito Excluyente)</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ingeniero Civil Biomédico - Ingeniero Biomédico - Ingeniero Civil Electrónico - Ingeniero Electrónico. - Ingeniero Mecánico - Ingeniero Civil mecánico - Ingeniero Civil Industrial. - Ingeniero Eléctrico. - Ingeniero en ejecución eléctrico - Ingeniero Civil eléctrico. <p>Observación: Otras profesiones no serán consideradas.</p>
<p>ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL SSVSA:</p> <p>SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p>EXPERIENCIA GENERAL MÍNIMA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no menos a 1 año en el sector público o privado; o, • 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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no menos a 2 años en el sector público o privado.
<p>SUB-FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EXPERIENCIA ESPECÍFICA: 2 años de experiencia en el área de equipos médicos en sector salud público o privado. (Deseable)
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN: SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p>Capacitación o Formación:</p> <p>Cursos Deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo computacional Nivel Intermedio, office. • Gestión y planificación de mantenimiento orientado a equipos médicos. • Sistemas electrónicos. • Estatuto Administrativo. • IAAS básico. <p>-Todas las capacitaciones son deseables. -Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</p>

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN																		
COMPETENCIAS PSICOLABORALES: FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.	<table border="0"> <tr> <td>Competencias Transversales:</td> <td>Nivel:</td> </tr> <tr> <td>1. Compromiso Organizacional.</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>2. Trabajo en Equipo.</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>3. Probidad administrativa.</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>4. Habilidades Comunicacionales</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td> Competencias Específicas:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Planificación y organización</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>2. Rigurosidad Técnica</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>3. Tolerancia a la presión de trabajo</td> <td>Básica</td> </tr> </table>	Competencias Transversales:	Nivel:	1. Compromiso Organizacional.	Intermedio	2. Trabajo en Equipo.	Intermedio	3. Probidad administrativa.	Intermedio	4. Habilidades Comunicacionales	Intermedio	 Competencias Específicas:		1. Planificación y organización	Intermedio	2. Rigurosidad Técnica	Intermedio	3. Tolerancia a la presión de trabajo	Básica
Competencias Transversales:	Nivel:																		
1. Compromiso Organizacional.	Intermedio																		
2. Trabajo en Equipo.	Intermedio																		
3. Probidad administrativa.	Intermedio																		
4. Habilidades Comunicacionales	Intermedio																		
 Competencias Específicas:																			
1. Planificación y organización	Intermedio																		
2. Rigurosidad Técnica	Intermedio																		
3. Tolerancia a la presión de trabajo	Básica																		
COMPETENCIAS TÉCNICAS: FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.	Conocimientos: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en el área de sistemas electrónicos. • Manejo Computacional Nivel Intermedio, office • Conocimiento de normativas legales asociadas a su área de desempeño. • Conocimiento de Elaboración de planes de mantención de equipos médicos. • Manejo básico de normativas del sector público. • Manejo de proceso de acreditación de prestadores institucionales. • Conocimientos básicos de funcionamiento de equipos médicos. 																		
OTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, 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. • No quedan exentas de postular las personas que presenten algún tipo de discapacidad. Sin embargo, dichas personas deben indicar el tipo de discapacidad que presenten y especificar en su postulación las ayudas técnicas que requieran para participar en el proceso, de manera de garantizar la igualdad de condiciones según establece el Art. N° 45 de la Ley N° 20.442. • Disponibilidad inmediata para asumir el cargo. • En caso de ser extranjero(a) debe poseer nivel educacional validado por los organismos estatales correspondientes. 																		

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) 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 la documentación.

DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR:

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

i. EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL:

Experiencia Profesional General en el Sector Privado: Se deberá presentar certificado de experiencia profesional emitido por la jefatura directa y/o por la Oficina de Recursos Humanos de la organización. El certificado debe contar con firma y timbre legible del empleador, y debe ir acompañado de certificados de cotizaciones previsionales y/o boletas de honorarios. Estos documentos deben indicar el período laboral al que refieren, incluyendo fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente. Los certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Profesional General en el Sector Público: Se deberá presentar Relación de Servicio o afín con firma y timbre legible. En caso de haber prestado servicios en modalidad de honorarios, se podrá presentar otro documento emitido por la Institución. Aquellas personas que hayan prestado servicios profesionales mediante licitación podrán acreditar con documentación relacionada, la cual será revisada por la comisión en caso de dudas. Estos documentos deben indicar el período laboral al que refieren, incluyendo fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente indicando el estamento en el cual el(la) postulante estuvo contratado(a). Los certificados en otro formato no serán considerados.

ii. EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA:

Se acredita presentando:

Experiencia Profesional Específica sector privado: Se deberá acreditar presentando certificado de experiencia profesional emitido por la jefatura directa y/o por la Oficina de Recursos Humanos de la organización que acredite haber trabajado al menos dos años en manejo de equipamiento médicos, con fechas de inicio y término, señalando mes y año, acompañado de certificado de cotizaciones previsionales, y/o boletas de honorarios. Los certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Profesional Específica Sector Público: Se deberá acreditar presentando **Relación de Servicio** con firma y timbre legible, además de certificado de experiencia profesional específica de al menos dos años, emitido por jefatura directa y/o por la Oficina de Personal. Este certificado debe acreditar que el(la) postulante ha trabajado con manejo de equipamiento médico, indicando las fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente. Los certificados en otro formato no serán considerados.

NOTA: la experiencia profesional, se considera a partir de la obtención del título profesional.

- Copia de certificados cursos, diplomados o magísteres 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.

Nota: La Comisión durante el proceso de selección, podrá solicitar validación de documentación.

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.	Desde el 20 de octubre al 29 de octubre.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	30, 31 de octubre y, 1 y 2 de noviembre
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	3,6,7,8 y 9 de noviembre.
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.	13, 14 y 15 de noviembre.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el director del SSVSA.	16 y 17 de noviembre.
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	20 y 21 de noviembre.
7.	Inicio de Funciones. <i>Nota:</i> En caso de que el/la postulante seleccionado(a) no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 15 días corridos para asumir sus funciones.	1 de diciembre.

- *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 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:

- *Presidente de la Comisión: Sub Director de Operaciones, Hector Araneda, o a quien delegue en su reemplazo.*
 - *Referente Técnico: Arnol Silva, Héctor Tripayán, o a quien delegue en su reemplazo.*
 - *Encargado de Reclutamiento y Selección, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como Secretario.*
 - *Gremio APRUS.*
 - *Gremio MULTIGREMIAL.*
- 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(la) 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 correspondientes, de acuerdo 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	PONDERADO MINIMO
Factor 1: Análisis Curricular:				
A.- Experiencia profesional general.	100	40	10%	4,00
B.- Experiencia profesional Específica	100	40	30%	12,00
C.- Capacitación y/o Formación.	100	40	10%	4,00
Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	71.42	20%	14,28
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	60	30%	18,00
TOTAL	500	251,42	100%	52,28

- *El(la) postulante debe obtener el **puntaje mínimo** señalado en cada uno de los factores y 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.- EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO*.

Se evaluará de acuerdo con la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto II de la página 6 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE).	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	40
DESDE 1 AÑO UN DIA, A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	60
DESDE 2 AÑOS UN DIA, A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	80
MAS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	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.

B.- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA COMO XXXX EN SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto II de la página 6 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	40
DESDE 2 AÑOS 1 DIA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA	60
DESDE 3 AÑOS 1 DIA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA	80
MAS DE 4 AÑOS 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 (acorde a lo especificado en el perfil del cargo):

Cursos Deseables: <ul style="list-style-type: none"> • Manejo computacional Nivel Intermedio, office. • Gestión y planificación de mantenimiento orientado a equipos médicos. • Sistemas electrónicos. • Estatuto Administrativo. • IAAS básico. 	<u>PUNTAJE</u>
---	-----------------------

<i>Todas las capacitaciones son deseables. Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</i>	
5 O MAS CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	100 PTOS.
4 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	70 PTOS.
3 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	60 PTOS.
2 CURSO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	50 PTOS.
1 CURSO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	40 PTOS.
SIN FORMACIÓN DE CURSOS 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	CONDICION	PTJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos un puntaje promediado entre 71 y 100 puntos en todas las competencias evaluadas.	Entre 71 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 promedia 70 o menos puntos , u obtiene una o más competencias con nivel Básico, (nivel C). Con excepción de "Tolerancia a la presión de trabajo" que puede tener un nivel Básico, pero no Insuficiente.	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, por la Comisión de Selección orientada a evaluar los conocimientos técnicos, requeridos para el cargo de la presente pauta de evaluación. Dicha etapa se realizará solo 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:

(Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Técnica/ Puntaje Máximo de la Evaluación Técnica) *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 52.28 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 del Subdepartamento de Desarrollo de las Personas.

Al final del proceso de evaluación, la Encargada de Reclutamiento y Selección (s) elaborará un Informe Final presentando al Director 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,

**DR. ENRIQUE JIMÉNEZ MIRA
DIRECTOR (S)
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA**



DISTRIBUCIÓN:

DR.EJM/JRC/IBM/APR/alc

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas H.C.V.
- Subdirección De operaciones.
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Departamento de equipos médicos
- Gremio APRUS
- Gremio MULTIGREMIAL
- Oficina de Partes H.C.V.

