

N° interno 20

MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO DE 7 (SIETE) CARGOS TÉCNICOS(AS) EQUIPOS MÉDICOS, CONTRATA PARA DEPARTAMENTO DE EQUIPOS MÉDICOS, DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.

**RESOLUCIÓN EXENTA N°
SAN ANTONIO,**

3799 18.10.2023

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 **7 (siete) cargos de técnicos(as) equipos médicos, contrata, para Departamento de Equipos Médicos**, 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 7 (SIETE) CARGOS DE TÉCNICOS(AS) EQUIPOS MEDICOS, CONTRATA PARA DEPARTAMENTO DE EQUIPOS MÉDICOS, PARA HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

Nombre del Cargo	Vacantes
Técnicos(as) Equipos médicos	07

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	Técnico Equipos Médicos.
Nº de vacantes:	07
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	20° En caso de cumplir con experiencia solicitada por DFL7 – Ley N° 18.834. modalidad diurna.
Renta Bruta Mensual:	\$ 611.772
Dependiente de:	Jefe de 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.

Encargado de realizar las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo, necesarias para disponer de equipamiento médico seguro, eficaz, oportuno y en óptimas condiciones de funcionalidad para brindar un soporte adecuado en las Tecnologías de Salud.

CONTEXTO DEL CARGO

El Técnico 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 las mantenciones preventivas y correctivas de los equipos médicos, como también de participar en las etapas que involucren la realización del proceso de mantenimiento. Su rol fundamental consiste en brindar apoyo a su unidad en lo que respecta al correcto funcionamiento de los equipos médicos, como también poder aportar con sus conocimientos y habilidades en las necesidades que estime conveniente su jefatura, relacionada con el sector donde desempeñará su labor.

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

I.V FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES
<ul style="list-style-type: none"> - Realizar mantenimiento preventivo y correctivo a equipos médicos. - Ejecutar los procesos de mantenimiento predictivo, preventivo, correctivo, flujo de trabajo, reportes y análisis. - Colaborar con el jefe de equipos médicos para la coordinación de los trabajos a realizar para luego informar a quien corresponda. - Apoyo en el levantamiento de necesidades, adquisición y puesta en marcha de los equipos médicos. - Responsable de registrar las acciones de mantención, con el fin de mantener y actualizar continuamente el historial de los equipos médicos, conservando el formato y orden previamente establecido. - Asistencia a los profesionales de los distintos servicios, quienes informan que sus equipos que se encuentran inutilizados. - Velar, en terreno, por el correcto funcionamiento del equipamiento médico y comunicar a su jefatura, toda situación de operatividad, inoperatividad, estado de avance de mantención, etc. cada vez que sea necesario. - Determinar stock de repuestos básicos necesarios para las reparaciones y mantenciones. - Atender a los requerimientos técnicos que su supervisión directa indique, atingente a su profesión.

I.V RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> • Personal del departamento de Equipos Médicos. • Distintos servicios clínicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal externo al hospital. • Proveedores.

I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIÓN: (Requisito Excluyente) FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	<ul style="list-style-type: none"> -Técnico Electrónico -Técnico Eléctrico -Técnico en Electricidad - Técnico Mecánico - Técnico en Mecatrónica - Técnico Electromecánico. <p>Observaciones: -Todos los títulos mencionados pueden ser de nivel medio y/o superior.</p>

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN																		
<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 Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por ésta y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Superior no inferior a 3 años, en el sector público o privado; o, • Título Técnico de Nivel Medio o equivalente, otorgado por el Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Medio no inferior a 5 años, en el sector público o privado. 																		
<p>EXPERIENCIA ESPECIFICA:</p> <p>SUB-FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EXPERIENCIA ESPECÍFICA: Deseable 1 año de experiencia en sector salud público o privado. 																		
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:</p> <p>SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p>Capacitación o Formación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Manejo Computacional Nivel básico, office. 2) Cursos en Electrónica digital y análoga. 3) Cursos en Mecánica básica, sistemas neumáticos, electromecánicos. <p><i>Todas las capacitaciones son deseables. Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</i></p>																		
<p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.</p>	<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>Básico</td> </tr> <tr> <td>3. Probidad administrativa.</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>4. Vocación de Servicio.</td> <td>Básico</td> </tr> </table> <table border="0"> <tr> <td>Competencias Específicas:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Tolerancia a la presión de trabajo</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>2. Rigurosidad técnica</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>3. Minuciosidad y Pulcritud</td> <td>Básico</td> </tr> </table>	Competencias Transversales:	Nivel:	1. Compromiso Organizacional.	Intermedio	2. Trabajo en Equipo.	Básico	3. Probidad administrativa.	Básico	4. Vocación de Servicio.	Básico	Competencias Específicas:		1. Tolerancia a la presión de trabajo	Básico	2. Rigurosidad técnica	Básico	3. Minuciosidad y Pulcritud	Básico
Competencias Transversales:	Nivel:																		
1. Compromiso Organizacional.	Intermedio																		
2. Trabajo en Equipo.	Básico																		
3. Probidad administrativa.	Básico																		
4. Vocación de Servicio.	Básico																		
Competencias Específicas:																			
1. Tolerancia a la presión de trabajo	Básico																		
2. Rigurosidad técnica	Básico																		
3. Minuciosidad y Pulcritud	Básico																		
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.</p>	<p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo Computacional Nivel básico, office. • Conocimientos en materias relevantes a la función del cargo tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Electrónica digital y análoga. - Mecánica básica, sistemas neumáticos y electromecánicos. 																		

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
<p>OTROS</p>	<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.. 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 a lo menos 1 año como técnico en sector de salud privado, 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 emitido por jefatura directa y/o por la Oficina de Personal. Este certificado debe acreditar que el(la) postulante ha trabajado a lo menos 1 año como técnico en sector de salud pública, indicando las fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente. Los certificados en otro formato no serán considerados.

NOTA: la experiencia laboral, 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.1 De la comisión de selección:

- *Presidente de la Comisión: Sud-Director de Operaciones, Hector Araneda, o a quien delegue en su reemplazo.*
 - *Referente Técnico: Arnol Silva y 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 AFUTENS.*
 - *Gremio MULTIGREMIAL.*
- a) *La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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 MÍNIMO
Factor 1: Análisis Curricular:				
A.- Experiencia laboral general.	100	40	30%	12,00
B.- Experiencia laboral específica.	100	40	10%	4,00
C.- Capacitación y/o Formación.	100	40	10%	4,00
Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	53.5	25%	13,37
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	60	25%	15,00
TOTAL	500	233.5	100%	48,37

- 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 LABORAL 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 LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE).	PUNTAJE
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	0
3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	40
3 AÑOS UN DIA, A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	60
4 AÑOS UN DIA, A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	80
MÁS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL 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 LABORAL ESPECÍFICA 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
SIN EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA.	0
1 AÑO DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA.	40
DESDE 1 AÑO 1 DIA A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	60
DESDE 2 AÑOS 1 DIA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	80
MAS DE 3 AÑOS EXPERIENCIA LABORAL 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):

1) Manejo Computacional Nivel básico, office. 2) Cursos en Electrónica digital y análoga. 3) Cursos en Mecánica básica, sistemas neumáticos, electromecánicos. <i>Todas las capacitaciones son deseables. Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</i>	PUNTAJE
3 CURSOS O CAPACITACIONES EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	100 PTOS.
2 CURSOS O CAPACITACIONES EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	80 PTOS.
1 CURSO O CAPACITACIONES EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	60 PTOS.
SIN FORMACIÓN DE CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	40 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	Obtener al menos un puntaje promediado entre 53.5 y 100	Entre 53.5 y 100 pts. (Promedio de puntaje)

ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	puntos en todas las competencias evaluadas.	obtenido en las competencias evaluadas).
POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Postulante promedia 52.5 o menos puntos , obtiene una o más competencias con nivel Insuficiente, (nivel D). O/Y obtiene en la competencia "Compromiso organizacional" un nivel inferior a la categoría Intermedio (75 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, 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 48.37 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 AFUTENS
- Gremio MULTIGREMIAL
- Oficina de Partes H.C.V.

