

LMG/RGN/MMM/APR/yem
N° Interno 12/2025

MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN PARA PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO¹ PARA UN (01) CARGO TÉCNICO DIURNO, PARA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 000832 19.03.25

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; Ley N° 21.325 de 2021, de Migraciones y Extranjería; Ley N° 21.389 crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las Pensiones de Alimentos; la Resolución Exenta N° 3416/2006 del SSVSA; y en uso de las facultades que me confiere la Resolución Exenta N°429 de 07.02.2024 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que me designa como Directora del Hospital Claudio Vicuña.

CONSIDERANDO:

1. Documento de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) que entrega orientaciones en planificación y gerenciamiento en gestión de personas "caso aplicado a perfiles" del año 2010.
2. Documento de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), que entrega orientaciones sobre los procesos de Reclutamiento y Selección en Servicios Públicos. Año 2013.
3. Resolución N°1/10.11.2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, Título III Artículos 13 al 19 "cumplimientos de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección".
4. Resolución N°5905/21.11.19 correspondiente a Manual de Reclutamiento y Selección Red Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio (SSVSA).
5. Solicitud para regularizar cargo Técnico para la Unidad de Infraestructura según modelo de gestión de la unidad, con fecha 28-02-2025 desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, hacia Jefe Desarrollo de las Personas.

¹ Proceso de selección de carácter Interno: Pueden postular solo personas que se encuentren trabajando en el establecimiento que desarrolla el proceso y centros dependientes. La difusión del proceso sólo se realizará al interior del establecimiento del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.

RESOLUCIÓN

1.- **APRUÉBESE** la Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Interno para provisión de un **(01) cargo Técnico Diurno, contrata, para Unidad de Infraestructura 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 INTERNO PARA PROVISIÓN DE UN (01) CARGO TÉCNICO DIURNO, CONTRATA, PARA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA, DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

Nombre del Cargo	Vacantes
TÉCNICO EN INFRAESTRUCTURA DIURNO	01

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.

I. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA VACANTE.

CARGO	TÉCNICO EN INFRAESTRUCTURA DIURNO
Nº de vacantes:	01
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	20° DFL 7 – Ley N° 18.834.
Renta Bruta Mensual	\$ 668.434
Dependiente de:	Subdirección de Operaciones
Unidad de Desempeño:	Infraestructura
<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.I OBJETIVO DEL CARGO.

Realizar las actividades de instalación, mantenimiento y reparación de la infraestructura del Hospital Claudio Vicuña, específicamente sistemas y equipos sanitarios, y revestimientos exteriores e interiores. Asegurar que todos estos elementos funcionen de manera eficiente, segura y en óptimas condiciones, contribuyendo al bienestar de los pacientes, la seguridad del personal y al buen desarrollo de las operaciones hospitalarias. Esto implica ejecutar tareas preventivas y correctivas para garantizar el adecuado funcionamiento de las instalaciones y minimizar interrupciones en los servicios del hospital.

I.II FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

1. Realizar instalaciones de infraestructura, bajo la supervisión del profesional a cargo.
2. Efectuar mantención preventiva y correctiva a instalaciones sanitarias, Carpintería, Cerrajería y terminaciones.
3. Monitorear el funcionamiento de instalaciones sanitarias (alcantarillado-agua potable y aguas lluvias).
4. Monitorear, analizar, controlar e informar los problemas que presenten cada uno de los sistemas e instalaciones sanitarias y de la edificación.
5. Aplicar listas de chequeo e indicar observaciones de mejora.
6. Trabajar de forma coordinada con técnicos de otras áreas.
7. Brindar apoyo técnico y dar soluciones a los distintos problemas de la infraestructura en general.
8. Brindar apoyo técnico a referentes de las distintas especialidades del departamento de ingeniería
9. Participar en reuniones de coordinación del departamento de Infraestructura.
10. Mantener orden y limpieza de taller designado.
11. Llevar inventario actualizado de materiales y herramientas bajo su responsabilidad.
12. Supervisar y garantizar el cumplimiento de los protocolos establecidos para la entrega de turnos.
13. Otras funciones encomendadas por su jefatura, en relación al cargo

I.III RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> • Encargado de infraestructura. • Personal de dependencias del Hospital Claudio Vicuña. • Personal subdirección de operaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores de servicios Externos. • SSVSA.

I.IV REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
<p>PROFESIÓN: (Requisito Excluyente) FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p>- Técnico en construcción. <i>Se considerarán técnicos de nivel superior</i></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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título técnico de nivel superior otorgado por un establecimiento de educación Superior del Estado o reconocido por este, y acreditar una experiencia como técnico de nivel superior no inferior a 3 años, en el sector público o privado; o, • Título 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.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
<p>EXPERIENCIA ESPECÍFICA:</p> <p>SUB FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p>EXPERIENCIA ESPECÍFICA</p> <ul style="list-style-type: none"> Mínimo 2 años de experiencia desempeñándose en el cargo de Técnico en Construcción en el sector público. (Excluyente)
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:</p> <p>SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p>CURSOS DESEABLES:</p> <p>Deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> Interpretación de planos Uso seguro de herramientas manuales y eléctricas. Instalador de redes y artefactos de agua. Técnicas en gasfiterías e instalaciones sanitarias <p>Nota: sólo se considerará cursos que tengan un mínimo de 21 hrs. cronológicas o 27 hrs. Pedagógicas, con estado aprobado.</p>
<p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.</p>	<p>COMPETENCIAS TRANSVERSALES:</p> <ol style="list-style-type: none"> Vocación de Servicio (Básico) Trabajo en equipo (Básico) <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Análisis y Resolución de Problemas (Básico) Proactividad (Intermedio) Rigurosidad Técnica (Intermedio) Tolerancia a la Presión del Trabajo (Básico)
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.</p>	<p>CONOCIMIENTOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> Interpretación de planos de construcción. Manejo de herramientas y materiales afines al cargo. Conocimiento de Normativas y Códigos de Construcción: Ley General de Urbanismo y Construcciones (LGUC), Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (OGUC) y RIDDA. Manejo en mantención de instalaciones sanitarias (Alcantarillado- Agua potable- Aguas lluvias). Manejo en mantención de terminaciones de edificación.
<p>OTROS</p>	<p>Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia² (ley 21.325 de Migraciones y Extranjería); tener salud compatible con el cargo, entre otros. 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

²Personas extranjeras con un permiso de residencia temporaria o definitiva, otorgada por medio de Resolución Exenta.

	<p>obligaciones funcionarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 virtud de la entrada en vigencia de la ley N° 21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de contratación y/o nombramiento en algún cargo público, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.
--	---

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Vía de Postulación:

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) que reúnan los requisitos deberán postular enviando sus antecedentes vía correo electrónico a: benjamin.zamora@redsalud.gob.cl ; y en asunto debe decir:

“POSTULACIÓN PARA EL CARGO DE TÉCNICO INFRAESTRUCTURA DIURNO, CON RUT”

DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR (deben estar vigentes):

1. Currículum Vitae (formato propio).
2. Copia del Certificado de Título. En el caso de postulantes extranjeros(as), deberá presentar certificado de validación de su certificación en Chile.
3. Copia de la Cédula de Identidad por ambos lados (vigente). En el caso de postulantes extranjeros(as), debe contar con residencia definitiva en Chile.
4. Certificado vigente de Situación Militar al día (solo para varones).
5. Copia de certificados de cursos, diplomados o superior 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 la jefatura 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. Adjuntar documentos que respalden la experiencia laboral general y específica solicitada:

i. EXPERIENCIA LABORAL GENERAL:

Se acredita presentando:

Experiencia Laboral General en el Sector Privado: Se deberá presentar certificado de experiencia laboral emitido por la jefatura directa y/o por la Oficina de Recursos Humanos de la organización. Será admisible presentar certificados de cotizaciones previsionales con RUT del empleador, finiquito y/o boletas de honorarios con firma y timbre. 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 Laboral 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 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 LABORAL ESPECÍFICA

Se acredita presentando:

- Experiencia Laboral Específica en el Sector Público: Se deberá acreditar presentando Relación de Servicio con firma y timbre legible, además de certificado de experiencia laboral específica emitido por jefatura directa y/o por la Oficina de Personal. Este certificado debe acreditar que el (la) postulante ha trabajado al menos:
- Mínimo 2 años de experiencia desempeñándose en el cargo de Técnico en Construcción en el sector público.

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 será considerada a partir de la obtención de su Título Técnico Superior o Nivel Medio.

NOTA 2: La Comisión durante el proceso de selección, podrá solicitar validación de documentación.

IMPORTANTE:

- Dichos documentos (6) serán numerados por el encargado de recepcionar las postulaciones, realizando un chequeo de la lista de los documentos entregados o "**Checklist**", enviando un correo al postulante con la copia de dicho Checklist.
- En los casos en que al realizar el Checklist faltase algún documento de los solicitados (8); se enviará un correo al postulante señalando los **documentos faltantes**, los cuales deberán ser enviados al mismo correo de la postulación: benjamin.zamora@redsalud.gob.cl dentro del plazo establecido para ello, como se detalla en el cronograma del proceso. Cabe señalar que durante este período **NO SE RECEPCIONARÁN POSTULACIONES NUEVAS.**

- Recepcionada la documentación faltante, se enviará un nuevo Checklist con los documentos entregados. Si dicha documentación faltante se envía fuera de los plazos establecidos, esta no podrá ser considerada. (Art. 31 de la ley 19.880)
- **NO SERÁN CONSIDERADOS** certificados de cursos iniciados dentro del periodo de Complementación de Postulación – Checklist.
- Terminado el periodo de recepción de documentación faltante **NO EXISTIRÁN NUEVOS PLAZOS PARA COMPLETAR DICHA POSTULACIÓN** y se iniciará la **Etapa 1 Análisis Curricular y Validación de Antecedentes³**, para continuar en los casos que corresponda; según los resultados de dicha etapa, con el avance del proceso.

NO SERÁN CONSIDERADAS:

- Las postulaciones y/o documentos enviados fuera de las fechas establecidas en el cronograma del proceso y por medios distintos a la vía ya señalada.
- Documentos que no cuenten con las especificaciones indicadas para acreditar experiencia.
- Documentos con información difícil de leer o de apreciar; que no se puedan ver sus fechas, horas o nombres; documentos con información que falte; documentos con timbres alterados o que no cuenten con las firmas respectivas; documentos que no sean validos administrativamente para el proceso en curso.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO.

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes. Chequeo de los documentos entregados por los postulantes y envío de Checklist a cada uno de ellos	Desde el 24 de marzo hasta el 04 de abril de 2025.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Unidad de Reclutamiento.	Desde el 07 hasta el 11 de abril de 2025.
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Desde el 14 hasta el 18 de abril de 2025.
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de competencias técnicas para los(as) postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Desde el 21 al 25 de abril de 2025.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por la Directora del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.	Desde el 28 de abril de 2025.
6.	Notificación a los(as) postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Desde el 29 de abril de 2025.
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.	01 de mayo de 2025.

³ **Punto VI. Factores De Evaluación:** Factor 1 Análisis Curricular detallado en la página N° 8 de las presentes bases del proceso de selección.

IMPORTANTE:

- 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.
- La Directora del Hospital podría citar a una entrevista personal a los(as) postulantes que se presenten en Informe Final.

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.I CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

- **PRESIDENTE DE LA COMISIÓN:** Subdirector Gestión Operaciones, o a quien delegue en su reemplazo.
 - **REFERENTE TÉCNICO:** Jefatura Encargada de Unidad de Infraestructura o a quien delegue en su reemplazo.
 - **ENCARGADO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL HCV,** o a quien delegue en su reemplazo.
- a) *La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran 3 o más de sus integrantes. El(la) Presidente(a) 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(a) 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(as) representantes gremiales correspondientes, de acuerdo con 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.*

Factores de Evaluación:

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

FACTORES POR CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PORCENTAJE	PONDERADO
Factor 1: Análisis Curricular:				
A.- Experiencia profesional general.	100	40	20%	8,00
B.- Experiencia profesional específica	100	40	10%	4,00
C.- Capacitación y/o Formación.	100	0	10%	0,00
Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	62,50	30%	18,75
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	60	30%	18,00
TOTAL	500	202,50	100%	48,75

- *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.*

VI. 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 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
<ul style="list-style-type: none"> Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente entregado por el Ministerio de Educación. 	
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	0
DE 3 AÑOS A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	40
DE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	60
DE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	80
MÁS DE 7 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	100

EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.	PUNTAJE
<ul style="list-style-type: none"> Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente entregado por el Ministerio de Educación. 	
MENOS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	0
DE 5 AÑOS A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	40
DE 7 AÑOS 1 DÍA A 8 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	60
DE 9 AÑOS 1 DÍA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	80
MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	100

B.- EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA EN SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.

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

EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA EN EL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO (EXCLUYENTE).	PUNTAJE
<ul style="list-style-type: none"> Mínimo 2 años de experiencia desempeñándose en el cargo de técnico en construcción en el sector público 	
MENOS DE 2 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA.	0
DE 2 AÑOS A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA.	40
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA.	60
DE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA.	80
MÁS DE 6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA.	100

C.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:

CURSOS DESEABLES: Deseables: <ul style="list-style-type: none"> • Interpretación de planos, manejo de autoCAD • Manejo de herramientas y materiales afines al cargo • Conocimiento de Ley General de Urbanismo y Construcciones (LGUC), Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (OGUC) y RIDDA. • Manejo en construcción y mantención de instalaciones sanitarias • Office nivel usuario. <p>Nota: sólo se considerará cursos que tengan un mínimo de 21 hrs. cronológicas o 27 hrs. Pedagógicas, con estado aprobado.</p>	PUNTAJE
CADA CURSO DESEABLE EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	20 PTOS C/U.
SIN FORMACIÓN DE CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	0 PTOS.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la Comisión el resultado, resguardando la identidad de los(as) 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 el FACTOR 1 "ANÁLISIS CURRICULAR" con el fin de identificar si el postulante cuenta con las competencias psicolaborales necesarias para desempeñarse exitosamente en el cargo al que postula y deberá ser realizada exclusivamente por un profesional psicólogo(a) competente en el área⁴. La evaluación psicolaboral podrá realizarse de manera presencial y/o telemática.

Cabe señalar, que en caso de que un(a) postulante no se presente a la evaluación, ya sea técnica y/o psicolaboral, de manera telemática y/o presencial; quedará inhabilitado(a) para continuar en el proceso de selección.

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

NIVEL	Ptos.
1: AVANZADO	100
2: INTERMEDIO	75
3: BÁSICO	50
4: INSUFICIENTE	0

⁴ Res. 5905 21.11.2019 - Manual de Reclutamiento y Selección Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio (Pág. 25)

RESULTADO	CONDICIÓN	PUNTAJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos un puntaje promediado entre 62.50 y 100 puntos en todas las competencias evaluadas.	Entre 62.50 y 100 puntos. (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 61.50 o menos puntos ; u obtiene alguna de las competencias, bajo el nivel requerido para el cargo.	Entre 0 y 61.50 puntos

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.**

La 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 en que se aplique la prueba 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.



VI. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 48.75 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 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 Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital.

Al final del proceso de evaluación, el responsable de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando a la Directora del Hospital Claudio Vicuña un listado con los(as) candidatos(as) con puntajes finales más altos, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco (5) candidatos por cada vacante a proveer.

En uso de sus facultades, la Directora del Hospital Claudio Vicuña será la responsable de tomar la decisión de seleccionar a quién ocupará el cargo de referencia, eligiéndole de la nómina de postulantes propuestos. En el caso de que requiera, la Directora podrá solicitar una Entrevista Final a los postulantes presentados.

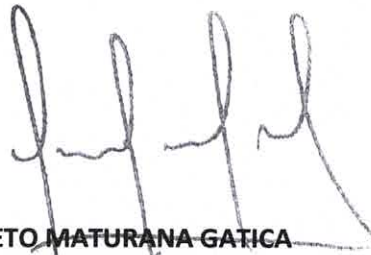
VII. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará a él(la) 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 fueren 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(as) idóneos(as), antes mencionada.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,



LORETO MATURANA GATICA
DIRECTORA
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO.



Distribución:

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas H.C.V.
- Subdirección Gestión de Operaciones H.C.V.
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Unidad de Infraestructura H.C.V.
- Oficina de Partes H.C.V.

