HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

EMA/EPD
Int. N°2944/03.08.2021

RESOLUCION EXENTA N° 6174 *10.08.2021

VALPARAÍSO,

VISTO: Lo dispuesto los artículos 19 Nº 1, de la Constitución Política de la República; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley 18.834 , Sobre Estatuto Administrativo; Ley N° 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de la Administración; Ley 19.886, Sobre Decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley Nº 2.763/1979, Resolución N°1/2005 que modifica el D.L N°2763/79, Resolución N°6 de la Contraloría General de la República, Resolución N°5905/ 21.11.19 correspondiente a Manual de Reclutamiento y Selección Red SSVA, Resolución Exenta N°14317/13.09.2019 del Hospital Carlos Van Buren que incorpora la política de Recursos Humanos del SSVSA en el Hospital Carlos Van Buren y Resolución Exenta N°312/2020 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio

CONSIDERANDO: Necesidad de cubrir cargo vacante reportada por CR de Abastecimiento; Reunión de revisión de Descriptor de Cargo con Jefe CR de Abastecimiento, fecha 27-07-2021; Reunión constitutiva de la Comisión de Selección realizada el 03 de Agosto de 2021 que aprueba el perfil-descriptor de cargo y presente pauta de selección, , dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

1.- APRUEBASE la siguiente Pauta de Evaluación, del proceso de Selección Externo, de carácter público para provisión de un cargo Profesional a Contrata para la Subdirección Administrativa del Hospital Carlos van Buren, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a lo siguiente:

PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO PARA PROVISIÓN DE UN CARGO PROFESIONAL A CONTRATA PARA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL CARLOS VA BUREN.

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN	Vacantes
Supervisor(a) de Compras del Centro de Responsabilidad de Abastecimiento	1

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

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

SUPERVISOR(A) DE COMPRAS

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN

La siguiente Pauta regulará el llamado al proceso de selección para proveer 1 cargo en la Subdirección Administrativa del Hospital Carlos Van Buren, correspondiente a Supervisor(a) de compras, dependiente directo del Centro de Responsabilidad de Abastecimiento. Las condiciones en que se efectúa este proceso son obligatorias para la autoridad que llama al proceso y deben aplicarse sin discriminación a todos los postulantes.

I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

NOMBRE DEL CARGO	Supervisor(a) de Compras
Nº de vacantes:	1
Nº de vacantes:	44 hrs. Semanales
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado / Ley:	9° EUS
Renta Bruta Mensual	$ 1.882.585
Dependiente de	Centro de Responsabilidad de Abastecimiento
Unidad de Desempeño	Centro de Responsabilidad de Abastecimiento
Lugar de Desempeño	Hospital Carlos Van Buren
Nota: La persona elegida será contratada por un periodo de 6 meses, dentro de los cuales, su jefatura directa hará una retroalimentación de desempeño a los 3 y a los 6 meses, siendo la última de éstas, la decisiva para evaluar su continuidad en el cargo.	

II. PROPÓSITO DEL CARGO Y DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES PRINCIPALES:

PROPÓSITO DEL CARGO:

Elaborar, gestionar, suscribir y publicar los contratos que deben ser firmados por los representantes legales de ambas partes, recurriendo a sus artículos y anexos cada vez que se deban tomar decisiones acerca de los procesos contractuales con los proveedores, con apego estricto a la Ley de compras públicas y su normativa complementaria.

Lograr la integración de las metas específicas programadas en una sola meta en común definida por el CR de abastecimiento, fortaleciendo lazos de cooperación con las diferentes unidades del hospital con las que se interactúa.

FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO:

FUNCIONES PRINCIPALES	OBJETIVO
1. Dirigir y supervisar las tareas de los profesionales y ejecutivos bajo su dependencia.	Dar cumplimiento a la planificación de compra anual

2. Supervisar y controlar la correcta utilización y envío de órdenes de compra vía "Licitación", "Convenio Marco" y "Compra Ágil".	Contar con el abastecimiento oportuno de bienes y servicios necesarios para el correcto funcionamiento del Hospital.
3. Supervisar y controlar la correcta utilización de la modalidad de compra "Trato Directo".	Velar por el estricto cumplimiento de la Ley de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios y normativa complementaria.
4. Supervisar, gestionar y controlar, la adquisición oportuna de requerimientos de compra habituales, no habituales y su oportuna recepción.	Contar con el abastecimiento oportuno de bienes y servicios necesarios para el correcto funcionamiento del Hospital y dar cumplimiento a la programación del Plan Anual de Compras y ejecución del presupuesto asignado.
5. Alertar oportunamente los incumplimientos y /o faltas incurridas por los proveedores	Cumplir con los contratos celebrados entre los proveedores y el Hospital
6. Controlar la frecuencia de compras realizadas por Trato Directo.	Optimizar los recursos disponibles para el abastecimiento del Hospital
7. Confeccionar Plan de Trabajo Anual correspondiente al Área y monitorear e informar el estado de los procesos licitatorios.	Disminuir los porcentajes de tratos directos optimizando los recursos disponibles para el abastecimiento del Hospital y cumplir con los indicadores de autogestión.
8. Coordinar y programar actividades de enlace con los distintos comités y referentes técnicos del Hospital.	Cumplir con la programación comprometida en el Plan de trabajo.
9. Elaboración de Informes solicitados por CR de Abastecimiento y notificar al Jefe de CR de Abastecimiento cualquier inconveniente que impida el normal desarrollo de las actividades programadas.	Para el correcto funcionamiento de la Unidad.

III. NIVELES DE RELACION

Supervisor Directo	Jefe Centro de Responsabilidad de Abastecimiento
Subordinación	• Ejecutivos de Compra • Profesional Licitador
Contacto interno	Jefes y/o Supervisores de Unidades Clínicas, Administrativas y de Apoyo Clínico y Logístico, Comités de Farmacia e Insumos
Contacto Externo	Proveedores, operadores logísticos, otras instituciones de salud públicos o privadas

IV. REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO

REQUISITOS GENERALES:	DESCRIPCIÓN
ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL Nº2 DEL DFL Nº7/2017 DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE FIJA LA PLANTA DE PERSONAL	Alternativamente • Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez 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 inferior a tres años, en el sector público o privado.

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	• Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho 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 inferior a cuatro años, en el sector público o privado.
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	▪ Al menos tres años de experiencia profesional demostrable en área de compras (excluyente)
REQUISITOS ESPECÍFICOS:	**DESCRIPCIÓN**
PROFESIÓN: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Profesional titulado de carreras afines con el área de la Abastecimiento y/o gestión de compras: • Administración Pública • Abogado(a) • Ingeniería Comercial, Civil Industrial, Logística • Otras relacionadas con el área de trabajo y la gestión pública Cumpliendo con los requisitos señalados en DFL7/20217
EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	▪ Al menos tres años de experiencia profesional demostrable en supervisión o jefatura del área de compras públicas en el área de salud. (deseable, no excluyente)
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN EN: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	**<u>Formación complementaria requerida</u>** • Acreditación Nivel superior o intermedio en Mercado Público • Microsoft Office nivel intermedio o avanzado • Gestión de compras ***Obs.: Formación en otras temáticas no reemplazan la formación en estas áreas.***
COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N º2).	**Competencias Transversales:** 1. Compromiso Organizacional. 2. Probidad Administrativa 3. Respeto y Cordialidad. 4. Vocación de Servicio. **Competencias Específicas:** 5. Planificación y organización 6. Trabajo en equipo 7. Orientación al cliente interno y externo 8. Orientación a la calidad y mejora continua 9. Responsabilidad 10. Comunicación asertiva
COMPETENCIAS TÉCNICAS:	**Conocimientos:** • Ley de Compras Publicas

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

(FACTOR DE EVALUACIÓN Nº3).	• Gestión de compras • Gestión de contratos • Bases de Licitación • Manejo de plataforma Mercado Público • SIGFE **Deseable** • Gestión Hospitalaria • Ley de deberes y derechos de los pacientes. • Trato usuario • Estatuto Administrativo
OTROS	• Los establecidos en el Art. 12 del DFL Nº 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, tener salud compatible con el cargo, entre otros. • Cumplir con lo dispuesto en el Art. 61 en especial con lo contenido en las letras letras a), b), c), g) e i) del estatuto administrativo que regula las obligaciones funcionarias. DFL n°29 del 2004 del Ministerio de Hacienda • 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, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones según establece el Art. 45° de la Ley N° 20.442. • Disponibilidad inmediata para asumir el cargo. • En contexto de pandemia por COVID 19, según fue declarada por la OMS el 11 de marzo del 2020, aquellos postulantes que, al momento de postular, sean casos confirmados, o caso probable (sospecha), mientras su estado de salud así lo permita, según lo declare el o la postulante, podrá presentar sus antecedentes de postulación, como también de continuar en el presente proceso de selección

NIVEL ESPERADO DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PSICOLABORALES

7. Competencias Laborales (Establece las competencias necesarias para la ejecución adecuada del cargo. Del mismo modo, indica niveles e importancia de cada competencia)

	A.- Competencias Transversales	**Nivel de Desarrollo**					**PESO**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	
1	Compromiso Organizacional				**X**		**XXX**
2	Probidad Administrativa					**X**	**XXXX**
3	Respeto y Cordialidad				**X**		**XXX**
4	Vocación de Servicio				**X**		**XXX**
	B.- Competencias Específicas	**Nivel de desarrollo**					**PESO**

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

		1	2	3	4	5	
1	Planificación y organización			X			XXXX
2	Trabajo en equipo			X			XXX
3	Orientación al cliente interno y externo			X			XXX
4	Orientación a la calidad y mejora continua			X			XXXX
5	Responsabilidad				X		XXXX
6	Comunicación Asertiva				X		XXXX

V- TIPO DE PROCESO:

Reclutamiento Externo: pueden postular personas que trabajan tanto en la red del SSVA como externas a esta, por lo cual el proceso pasa a ser un proceso de reclutamiento y selección de carácter público.

VI- 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.**

Para hacer válida la postulación, se requerirá presentar al momento de postular los siguientes documentos:

1- **CURRÍCULUM VITAE ACTUALIZADO**, en formato libre.

Nota: Toda la información de contacto declarada en el currículum será la vía en que la Unidad de Reclutamiento y Selección contactará al interesado o interesada para todas las fases del presente proceso de selección. Por lo anterior, será de exclusiva responsabilidad del postulante verificar que dicha información esté completa y correcta como también la revisión oportuna a los llamados, notificaciones y respuestas entregadas vía Mail.

2- **COPIA DEL CERTIFICADO TÍTULO**, validada ante notario. 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- **CERTIFICADOS QUE RESPALDEN EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL Y ESPECÍFICA**, según lo indicado en su Curriculum:

   i. **Experiencia Laboral General:**

      a. ***Experiencia Profesional 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 mes y año)**. Certificados en otro formato no serán considerados.

b. ***Experiencia Profesional General en el Sector Público:*** se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín emitido por Oficina de Personal de la institución ***con firma y timbre legibles correspondientes***. Certificados en otro formato no serán considerados.

ii. **Experiencia Profesional Específica:**

a. ***Experiencia Profesional Específica 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, **más *certificado de experiencia profesional emitido por su jefatura directa, y/o por Oficina de Personal que acredite haber trabajado como jefatura, coordinador(a) y/o supervisor(a) de unidades, servicios, áreas o centros de responsabilidad dedicadas al área de abastecimiento en compras públicas de la salud, en el sector privado (con fechas de inicio y término, señalando mes y año), siempre que cuente con firma y timbre legible del empleador.*** Certificados en otro formato no serán considerados.

b. ***Experiencia Profesional Específica en el Sector Público***: se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín emitido por la Oficina de Personal de la institución ***con firma y timbre legibles correspondientes*** **más *certificado de experiencia profesional emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Personal que acredite haber trabajado como jefatura), coordinador(a) y/o supervisor(a) unidades, servicios, áreas o centros de responsabilidad dedicadas al área de abastecimiento en compras públicas, en el sector público (con fechas de inicio y término, señalando mes y año), siempre que cuente con firma y timbre legible del empleador.*** Certificados en otro formato no serán considerados.

5- CERTIFICADOS DE LOS CURSOS, DIPLOMADOS O MAGÍSTER (copia simple), solicitados en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0, y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas (en los casos que corresponda, también será válido (para personas que han trabajado en sistema público) el **certificado SIRH firmado 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: El Hospital Carlos Van Buren se reserva el derecho de validar los antecedentes presentados por los postulantes. Además, podrían ser solicitados más antecedentes en caso de ser necesario.

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.**

VII- CRONOGRAMA DEL PROCESO.

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el martes 10 y miércoles 25 de agosto de 2021.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el jueves 26 y el miércoles 01 de septiembre de 2021
3.	Prueba Técnica	Entre viernes 03 y viernes 10 de septiembre de 2021
3.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre lunes 13 y miércoles 22 de septiembre de 2021
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 jueves 23 y martes 28 de septiembre de 2021
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el director del HCVB.	miércoles 29 de septiembre de 2021
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Viernes 01 de octubre de 2021
7.	Inicio de Funciones. *Nota: En caso de que el postulante seleccionado no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 15 días corridos para asumir sus funciones.*	Desde el 17 de octubre de 2021.

- ***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.***
- ***Una vez confeccionado el Informe Final con presentación de postulantes idóneos al Director del HCVB, éste podría citar a una entrevista personal a los/as postulantes. Los costos de traslado para asistir a esta entrevista deberán ser asumidos por el/la postulante.***

VIII.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

VIII.1.- DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por:

- Subdirector Administrativo del HCVB, o a quien delegue en su reemplazo, quien presidirá la comisión.
- Jefe CR de Abastecimiento
- Referente Técnico del SSVA, designado por el Subdirector Administrativo del HCVB, o a quien delegue en su reemplazo.

- Encargado de Reclutamiento y Selección, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como secretario.
- Representante de la FEDEPRUS, designado como garante del proceso, en conformidad a lo establecido en la Resolución Exenta Nº3366 del 01.09.2015 sobre representación gremial en procesos de selección de personal.

a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran **3 o más de sus integrantes**. El 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.

VIII.II.- FACTORES DE EVALUACIÓN

Para la selección de los candidatos se evaluarán las siguientes fases y factores que a continuación se señalan:

FASES DEL PROCES	FACTORES PARA CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PONDERACIÓN
FASE 1: ANÁLISIS CURRICULAR	A.- Experiencia Profesional General.	100	20	10%
	B.- Experiencia Profesional Específica.	100	20	10%
	C.- Capacitación y/o Formación.	100	0	5%
FASE 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Prueba técnica	100	60	15%
FASE 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación por competencias Psicolaborales	100	60	30%
FASE 4: EVALUACIÓN POR LA COMISIÓN DE SELECCIÓN	Entrevista con la comisión	100	60	30%

- *Los(as) postulantes deben obtener el **puntaje mínimo** señalado en cada uno de los fase y factores para avanzar de una etapa a otra, según el cronograma del proceso; de lo contrario, quedará inhabilitado para continuar en el proceso de selección, situación que será informada oportunamente a cada postulante vía correo electrónico.*

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

FACTOR 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Se desarrollará el análisis de los antecedentes curriculares, siempre y cuando los postulantes cumplan con el requisito mínimo de admisibilidad. Una vez determinado que el candidato(a) es admisible, se puntuará sus antecedentes de acuerdo con los siguientes factores:

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 VI 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 (CARRERAS DE 8 SEMESTRES).	**PUNTAJE**
MENOS DE 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
DE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	50
DE 5 AÑOS 1 DIA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DE 6 AÑOS 1 DÍA EN ADELANTE DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (CARRERAS DE 10 SEMESTRES).	**PUNTAJE**
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	50
DE 4 AÑOS 1 DIA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DE 5 AÑOS 1 DÍA EN ADELANTE DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

Nota: Se considera experiencia profesional a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión específica solicitada para el cargo. 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 JEFATURA Y/O SUPERVISOR(A) DE UNIDADES, SERVICIOS, ÁREAS O CENTROS DE RESPONSABILIDAD DE ABASTECIMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO.

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

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA COMO JEFATURA, COORDINADOR(A) Y/O SUPERVISOR(A) DE UNIDADES, SERVICIOS, ÁREAS O CENTROS DE RESPONSABILIDAD DEDICADAS A ABASTECIMIENTO, EN INSTITUCIONES DE SALUD O EMPRESAS TECNOLÓGICAS DEL ÁREA DE LA SALUD, EN EL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO.	**PUNTAJE**
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	0
DE 3 AÑOS A 3 AÑOS 3 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	20
DE 3 AÑOS 3 MESES 1 DIA A 3 AÑOS 5 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	40
DE 3 AÑOS 5 MESES 1 DIA A 3 AÑOS 8 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	60

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

DE 3 AÑOS 8 MESES 1 DIA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	80
DE 4 AÑOS 1 DÍA EN ADELANTE DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	100

Nota. Se considera experiencia profesional a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión específica solicitada para el cargo. 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.

Deseable contar con capacitación formal, ya sea cursos, diplomado o magíster en alguna de las siguientes áreas: - Acreditación Nivel Supervisor, intermedio o superior en Mercado Público (vigente) - Gestion de contratos - Ley de Compras Publicas - Bases de Licitación - Manejo de plataforma Mercado Público - Gestión Hospitalaria - Ley de deberes y derechos de los pacientes. - Trato usuario ***(En el caso de los cursos, se considerará cursos aprobados y evaluados con nota al menos de 4.0 y/o aprobado, y con un mínimo total de 16 hrs. Cronológicas y/o 21 hrs. Pedagógicas).*** ***Obs.: Formación en otras temáticas no otorgarán puntaje.***	**PUNTAJE**
2 DIPLOMADOS O MAGÍSTER EN ALGUNA DE LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	100 PTOS
DIPLOMADO EN ALGUNA DE LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	70 PTOS
5 O MÁS CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	50 PTOS
4 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	40 PTOS
3 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	30 PTOS
2 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	20 PTOS
MENOS DE 2 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	0 PTOS

Observación: Se otorgará el puntaje ponderado más alto. Es decir, si una persona tiene 2 cursos y un magíster, obtendrá 100 puntos.

Según puntaje el total ponderado en el Factor 1, pasarán a siguiente etapa del proceso de selección, **aquellas personas que cumplan con el puntaje mínimo establecido para aprobación**.

En el caso de existir un empate de puntajes en esta etapa, se desempatará considerando los siguientes factores especificados a continuación:

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

FASE 2: EVALUACIÓN TÉCNICA

Se realizará una prueba técnica elaborada por la comisión. Esta prueba podrá ser oral, escrita o práctica de acuerdo con a lo que la comisión de Selección determine. Los(as) postulantes que cumplan con el puntaje mínimo en esta etapa, de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla, podrán pasar a la Fase 3 correspondiente a la evaluación psicolaboral. Para la evaluación se establecerá una escala de 0 a 7, adecuándose el puntaje a rangos que se traducirá en el puntaje que establece la aproximación a la idoneidad requerida para esta fase.

RANGO DE NOTA COMISIÓN	PUNTAJE
60 – 70	100
50 – 59	80
40 – 49	60
39 – 0	0

FASE 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL POR COMPETENCIAS.
Se realizará evaluación psicolaboral individual a los(as) postulantes que hayan cumplido con el puntaje mínimo de aprobación correspondiente a la Fase 1 de análisis curricular y la Fase 2 correspondiente a la prueba técnica. La evaluación, consistirá en una entrevista Psicolaboral, realizada por un Psicólogo(a) Organizacional de la Unidad de Reclutamiento y Selección, la cual estará basada en el modelo de gestión por Competencias, pudiendo incorporarse otras herramientas de evaluación, al objeto de evaluar perfil de competencias acorde al perfil del cargo. Cada competencia psicolaboral será evaluada de acuerdo con los siguientes niveles:

NIVEL DE DESARROLLO		PESO RELATIVO	
5	SUPERIOR	***XXXX***	*Muy Importante*
4	AVANZADO	***XXX***	*Importante*
3	INTERMEDIO	***XX***	*Relativamente Importante.*
2	INFERIOR	***X***	*Levemente Importante*
1	INEXISTENTE	**UNIDADES DE PERFIL** $\sum_{i=1}^{n} (\text{Peso}_i \times \text{Nivel}_i)$	

PORCENTAJE DE AJUSTE

$100 - \frac{\text{Unidades de desajuste x100}}{\text{Unidades de Perfil}}$

RESULTADO	CONDICIÓN	% ajuste
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Conseguir porcentaje de ajuste entre 85 y 100 % en las competencias evaluadas, obteniendo máximo una competencia bajo lo esperado para el perfil, y que ésta no sea considerada una competencia con el nivel de peso "Muy importante".	**Desde 85%**
POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Postulante obtiene los siguientes resultados: • Nivel dos en una competencia de peso muy importante. • Tres o más competencias con nivel "inferior" (nivel 2) de peso inferior a importante • Al menos una "inexistente" (nivel 1) • Obtener porcentaje de ajuste inferior a 85 % en las competencias evaluadas.	**Menor de 85%**

% DE AJUSTE AL CARGO	PUNTAJE
INFERIOR A 85%	0
DE 85 A 88,9%	60
De 89 a 91,9%	70
DE 92 A 94,9%	80
DE 95 A 97,9%	90
DE 98 A 100%	100

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión los resultados de las evaluaciones Psicolaborales, 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 técnica" y "Fase 3 de Evaluación psicolaboral"**

FASE 4: EVALUACIÓN POR LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Se realizará una entrevista con la Comisión de Selección orientada a evaluar situaciones probables que el/la postulante deberá enfrentar y resolver en el desempeño del cargo al que postula. Aquellos/as postulantes que cumplan con la categoría de "Recomendables" establecidas en el Factor 3 de la evaluación psicolaboral por competencias, pasarán a esta fase con la comisión evaluadora.

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

(Puntaje Total Obtenido por Postulante en la evaluación de la comisión / Puntaje Máximo de la Evaluación por la comisión) *100	ENTRE 0 y 100 PTOS.

Se entenderá por *puntaje total obtenido* a la sumatoria de los promedios de los puntajes asignados por cada miembro de la comisión en cada una de las preguntas y/o ítems evaluados.

La escala de evaluación debe ser numérica. El puntaje máximo asignado en cada pregunta y/o ítem de la evaluación queda a criterio de la comisión; sin embargo, éste debe ser traducido a porcentaje mediante el uso de la fórmula señalada previamente (regla de 3).

En el siguiente ejemplo, se usó una escala de 0 a 7 en los 6 ítems:

	Preg.o Ítem 1	Preg. o Ítem 2	Preg.. o Ítem 3	Preg. o Ítem 4	Preg. o Ítem 5	Preg. o ítem 6	
Integrante 1	3	4	3	5	7	3	
Integrante 2	4	4	4	6	7	2	
Integrante 3	5	5	5	6	7	1	
Integrante 4	7	5	3	7	7	2	
Integrante 5	2	6	4	6	7	2	
Promedio	4,2	4,8	3,8	6	7	2	Suma Promedio (Puntaje Total Obtenido)
							27,8

Integrante: refiere a integrantes de la comisión de selección que tiene derecho a voz y voto.

En el caso expuesto, el puntaje total obtenido corresponde a 27,8 puntos. El puntaje máximo de la evaluación técnica corresponde a 42 puntos (7 puntos máximo por ítem en 6 preguntas). Haciendo uso de la fórmula del recuadro, el cálculo sería de la siguiente forma:

$$(27{,}8 / 42) * 100 = 66{,}19 \text{ ptos.}$$

De acuerdo con el puntaje mínimo necesario para aprobar la evaluación técnica en esta pauta -60 puntos- la persona del ejemplo aprobaría la evaluación.

- Con la finalidad de proteger la confidencialidad, transparencia e igualdad de oportunidades, la Unidad de Reclutamiento y Selección, solicitará a los referentes técnicos las preguntas a realizar, adjuntando sus respectivas respuestas; teniendo para ello un plazo máximo de entrega, 2 días antes de la ejecución de la Fase 4. La unidad de Reclutamiento y selección recabará la información y, en virtud de lo requerido, elaborará la pauta de evaluación. Por su parte, la comisión tendrá acceso a la pauta de evaluación íntegra, únicamente el día de la realización de la prueba, previo a su aplicación, pudiendo analizar y generar ajustes de esta, para posteriormente efectuarla.
- La aplicación, calificación y corrección de la evaluación estará a cargo de la comisión, con la asesoría de la unidad de reclutamiento y selección. Los resultados de este proceso serán reservados, por lo que no se hará entrega de los resultados de la evaluación a los postulantes.

VIII.III.- DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados candidatos idóneos quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 47 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, 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.

Al final del proceso de evaluación, el Encargado de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando al Director del HCVB idealmente una terna con los candidatos que hayan obtenido los puntajes totales ponderados más altos, pudiendo existir para su evaluación final una entrevista a realizar por el Director del HCVB si así lo estima conveniente.

De no existir postulantes idóneos, el proceso de selección será declarado desierto.

En el caso de existir un empate de puntajes dentro de la Terna a presentar, se desempatará considerando los siguientes factores especificados a continuación:

1. Quien obtenga mayor puntaje en el Fase 4 (Evaluación por la comisión de selección).
2. De no lograr un desempate de acuerdo con el criterio anterior, quien obtenga mayor puntaje en el Fase 2 (Evaluación técnica).
3. De no lograr un desempate de acuerdo con el criterio anterior, quien obtenga el mayor porcentaje de adecuación al cargo en la Fase 3 de evaluación psicolaboral por competencias.

4. De no lograr un desempate de acuerdo con los criterios anteriores, quien obtenga mayor puntaje en el Su factor B de la Fase 1 (Experiencia Profesional Específica).

Si con estos criterios aún existiera empate de puntajes, se presentará al Director una cuaterna u otro número de candidatos/as idóneos, 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 de la terna más idóneo de los evaluados por él en Entrevista Final.

IX. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará al candidato seleccionado mediante correo electrónico y/o vía telefónica; se le citará a reunión para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso. Posteriormente, se publicarán los resultados en el Portal de empleos públicos y a través de la página Web del Hospital Carlos Van Buren.

Se enviará correo electrónico a los postulantes no seleccionados.

Nota: la persona elegida será contratada por un período de prueba de 6 meses, dentro de los que su jefatura directa hará una retroalimentación de desempeño a los 3 y a los 6 meses, siendo la última de éstas decisiva para evaluar su continuidad en el cargo.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE,

SERVICIO DE SALUD
HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
DIRECTOR

JAVIER DEL RÍO VALDOVINOS
DIRECTOR
HOSPITAL CARLOS VAN BUREN DE VALPARAISO

Distribución
Dirección Hospital
Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas
Reclutamiento y Selección
Subdirección Administrativa
Oficina de Partes

TRANSCRITO FIELMENTE
Alexis Hueichaqueo Melipil
MINISTRO DE FE
HOSPITAL CARLOS VAN BUREN