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

LFR / EPD / NRP

N° 3482 / 13.09.2021

RESOLUCIÓN EXENTA N° 6979 16.09.2021

VALPARAISO,

VISTO: Lo dispuesto los artículos 19 N.º 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 N.º 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: Correo electrónico de Jefe de Reclutamiento y Selección con solicitud de iniciar Proceso de Selección para el cargo Jefe de Proyectos, indicando disponibilidad de correlativos tras reunión entre Jefe de Personal y Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas, con fecha 27.08.2021; Correo electrónico de Jefe de Bienestar a profesional de Reclutamiento y Selección confirmando Gremio del estamento Profesional a concursar con mayor representatividad, con fecha 10-02-2021; Reunión constitutiva de la Comisión de Selección realizada el 10 de septiembre de 2021 que aprueba el perfil-descriptor de cargo y presente pauta de selección, dicto la siguiente:

R E S U E L V O

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 con lo siguiente:

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

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN	**Vacantes**
Jefe(a) Unidad de Proyectos	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

JEFE(A) DE PROYECTOS

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN

La siguiente Pauta regulará el llamado al Proceso de Selección para proveer **1 cargo profesional perteneciente a la Subdirección Administrativa** del Hospital Carlos Van Buren. 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	JEFE(A) UNIDAD DE PROYECTOS
Nº de vacantes:	1
Tipo de jornada:	44 hrs. semanales
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado / Ley:	8° EUS
Renta Bruta Mensual	$2.048.904
Dependiente de	Subdirección Administrativa
Unidad de Desempeño	Unidad de Proyectos
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:

Identificar, formular, gestionar, coordinar y liderar diferentes proyectos desde su formulación hasta su ejecución de acuerdo con las necesidades identificadas y recursos asignados al Hospital, así también, proyectar en el tiempo las necesidades, manteniendo una carpeta de proyectos actualizada y priorizada, con el fin de proponer, planificar y desarrollar los mismos de manera integral, ya sea para intervención de infraestructura, o bien de equipamiento médico.

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

FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO

FUNCIONES PRINCIPALES	OBJETIVO
Asegurar el cumplimiento de las estrategias definidas por el comité directivo.	Priorizar los proyectos definidos en comité directivo
Identificar las necesidades de inversión en el hospital a fin de ser priorizadas por el nivel directivo.	Conocer e identificar las necesidades de inversión de proyectos de acuerdo con el equipo directivo.
Preparar y formular los proyectos vía subtitulo 29 o subtitulo 31 de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos entregados por el SSVSA.	Formulación de proyecto de acuerdo a la normativa vigente
Coordinar con el SSVSA, las iniciativas de inversión que serán presentadas a postulación de financiamiento, sea este Sectorial o FNDR.	Proponer y presentar a SDA, en caso de ser necesario, las iniciativas de inversión a través de postulación con instituciones externas.
Efectuar seguimiento a los proyectos en sus diferentes etapas.	Controlar y registrar los estados de avances y seguimiento de los proyectos y sus diferentes etapas
Visitar terrenos e instalaciones de servicios que requieran los servicios de la unidad de proyectos.	Coordinar en terreno los proyectos priorizados
Mantener registro actualizado de los planos del Hospital, registro fotográfico de los lugares que se visiten con motivo de elaborar las propuestas, registro de las zonas donde se efectúen los trabajos tanto en etapa de formulación como de finalización de las obras.	Registrar las actividades asociadas a la ejecución de proyectos y sus etapas como también en el proceso de formulación de esas, llevando actualizada una ficha en cada uno de los proyectos efectuados o por desarrollar, incluyendo los costos asociados.
Evaluación estimada de los plazos relacionados con las entregas de los estudios que forman parte de cada propuesta.	Realización de programación de los proyectos
Actualizar y transmitir a sus pares y superiores los costos reales a considerar en las propuestas.	Presentar propuestas de costos estimados para la ejecución de proyectos
Operar de forma ordenada, recopilando y archivando toda la documentación que eventualmente pueda servir para acompañar, fundamentar y dar consistencia a los posteriores pagos a los proveedores.	Procurar la correcta tramitación de la documentación para la trasparencia y consistencia, de lo que se presenta a los proveedores
Elaborar y autorizar presupuestos asociados a las propuestas adjudicadas, valorizando los adicionales realizados.	Desarrollar una completa tramitación de los proyectos adjudicados

Asegurar que el equipo de estudios mantenga una excelente relación en cuanto al flujo de la información entre los integrantes de otras unidades, sean estos Operaciones, Administrativa y con la subdirección.	Velar por la comunicación y relación que entre las unidades y con la subdirección.
Gestionar y mantener relación directa con los proveedores.	Entregar reportes y solucionar problemas asociados de manera a oportuna.

III. NIVELES DE RELACIÓN

Supervisor Directo	• Subdirector Administrativo
Subordinación	• Profesionales de la Unidad de Proyectos
Contacto Interno	• Subdirectores del Hospital. • Jefaturas y/o Supervisores de los distintos Centros de Responsabilidad, Servicios y/o Unidades del Hospital, enfatizando la Unidad de Equipos Médicos. • Funcionarios de Hospital Carlos Van Buren.
Contacto Externo	• Ministerio de Salud • Servicio de Salud Valparaíso San Antonio. • Otros Servicios de Salud • Ministerio de Desarrollo Social • SEREMI. • Municipio, Dirección de Obras, Consejo de Monumento. • Gore.

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 DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	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. - 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 GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	- Experiencia profesional acreditada no inferior a cuatro años, en el sector público y/o privado (carreras de al menos 8 semestres). - Experiencia profesional acreditada no inferior a tres años, en el sector público y/o privado (carreras de al menos 10 semestres).
PROFESIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Título Profesional de: - Arquitecto(a) - Constructor(a) Civil - Ingenierías (*título profesional, de Ejecución y/o Civil)* **Cumpliendo con los requisitos señalados en DFL7/2017**

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

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	Al menos **3 años de experiencia acreditada como Profesional del área de Proyectos o del área de Operaciones,** en Establecimientos Públicos y/o Privados (**requisito excluyente).**
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN EN: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	**Contar al menos con un Curso de Capacitación formal, diplomado y/o Magíster en las siguientes temáticas:** • Evaluación y formulación de Proyectos • Preparación y Evaluación Social de Proyectos • Curso avanzado de Preparación y Evaluación Social de Proyectos ***Obs: Cursos en otras temáticas, no reemplazan la formación en las áreas exigidas.***
COMPETENCIAS TÉCNICAS: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº2).	**Conocimientos:** • Metodologías de inversión y evaluación de proyectos • Manejo de flujos financieros
COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N º3).	**Competencias Transversales:** 1. Compromiso Organizacional. 2. Probidad Administrativa 3. Respeto y Cordialidad 4. Vocación de Servicio **Competencias Específicas:** 5. Trabajo en Equipo 6. Planificación y Organización 7. Toma de decisiones 8. Orientación al cliente interno y externo 9. Orientación al logro de objetivos 10. Tolerancia a la presión del trabajo

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 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

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. **CERTIFICADOS QUE RESPALDEN EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL Y ESPECÍFICA**, según lo indicado en su Currículum:

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, ***que acredite haber trabajado como profesional en unidades, servicios, áreas o centros de responsabilidad de operaciones y/o proyectos del sector público y/o privado (con fechas de inicio y término, señalando día, 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, que acredite haber trabajado en unidades, servicios, áreas o centros de responsabilidad de operaciones y/o proyectos en el sector público (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año), siempre que cuente con firma y timbre legible del empleador.*** Certificados en otro formato no serán considerados.

Nota: Certificados en otro formato no serán considerados.

4. **CERTIFICADOS DE LOS CURSOS, DIPLOMADOS O MAGÍSTER**, (copia simple) asociados con los requisitos del cargo al que postula con el estado de aprobado y/o evaluados; 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.

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

VII- CRONOGRAMA DEL PROCESO.

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el jueves 16 y martes 28 de septiembre de 2021.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el miércoles 29 de septiembre y el jueves 07 de octubre de 2021
3.	Prueba Técnica	Entre viernes 08 y jueves 14 de octubre de 2021
3.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre viernes 15 al lunes 25 de octubre de 2021
4.	Evaluación por Comisión de Selección para los/las postulantes que pasen etapa anterior	Entre el martes 26 y jueves 28 de octubre de 2021
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el director del HCVB.	Viernes 29 de octubre de 2021
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Martes 02 de noviembre 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.*	04 de noviembre 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.I.- 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.
- 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 APRUS, 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 EVALUACIÓN Y PROCESO DE SELECCIÓN

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

Gobierno de Chile

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

FASES DEL PROCESO	FACTORES PARA CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PONDERACIÓN
FASE 1: ANÁLISIS CURRICULAR	A.- Experiencia Profesional General.	100	50	10%
	B.- Experiencia Profesional Específica.	100	50	10%
	C.- Capacitación y/o Formación.	100	50	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 factores y subfactores 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.*

FASE 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 PROFESIONAL, JEFATURA Y/O SUPERVISOR(A) DE UNIDADES, SERVICIOS Y/O ÁREAS DE PROYECTOS Y/O DE OPERACIONES, 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 ESPECÍFICA COMO PROFESIONAL DE UNIDADES, SERVICIOS Y/O ÁREAS DE PROYECTOS Y/O DE OPERACIONES, EN EL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO	PUNTAJE
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	50
DE 4 AÑOS 1 DIA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DE 5 AÑOS 1 DÍA EN ADELANTE DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICO.	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 (Excluyente)

Excluyente contar con al menos un curso de capacitación formal, Diplomado y/o Magíster en alguna de las siguientes áreas: • Estatuto Administrativo • Ley de Compras Públicas • Estatuto Administrativo • Ley de Compras Públicas • Evaluación y formulación de Proyectos • Preparación y Evaluación Social de Proyectos • Curso avanzado de Preparación y Evaluación Social de Proyecto ***Obs.: Formación en otras temáticas no otorgarán puntaje.***	**PUNTAJE**
SIN CURSOS	**0**
1 CURSO	**50**
2 o MÁS CURSOS	**70**
DIPLOMADO O MAGÍSTER EN ALGUNA DE LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	**100**

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**.

FASE 2: EVALUACIÓN TÉCNICA

Se realizará una evaluación técnica oral y/o escrita y/o práctica por la Comisión de Selección orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo en la presente pauta de evaluación.

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

- 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 prueba técnica. 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 elección. Los resultados de este proceso serán reservados, por lo que no se hará entrega de los resultados de la evaluación a los postulantes.

FASE 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

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:

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

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** $\sum_{i=1}^{n} (Peso_i \times Nivel_i)$	

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 dos competencias bajo lo esperado para el perfil, y que éstas no sean consideradas 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 3 en una competencia de peso "muy importante". • Tres o más competencias con nivel inferior al esperado y de peso "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 por Comisión:

(Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Por Comisión/ Puntaje Máximo de la Evaluación *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:

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

	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.

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.

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

Serán considerados candidatos idóneos quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de** 57.5 **puntos ponderados,** lo cual corresponde a la suma de la ponderación de los puntajes brutos mínimos requeridos para pasar los factores anteriores.

Se dejará constancia en actas 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/as candidatos/as 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, se desempatará considerando los siguientes factores especificados a continuación:

1. Quien obtenga mayor puntaje en 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 los criterios anteriores, quien obtenga mayor puntaje en el Subfactor B del 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 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 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; 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 también a través de la página web del Hospital Carlos Van Buren.

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

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,

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN DIRECTOR

JAVIER DEL RÍO VALDOVINOS

DIRECTOR

HOSPITAL CARLOS VAN BUREN DE VALPARAISO

TRANSCRITO FIELMENTE

Claudio Vargas M.
MINISTRO DE FE
HOSPITAL CARLOS VAN BUREN

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