

Pauta de Evaluación Proceso de Selección Externo Profesional con Asignación de Funciones de Jefe/a de Mantención

1. CARGO A PROVEER

| | |
|---------------------------|--|
| Cargo | : Profesional con asignación de funciones de Jefe/a de Mantención |
| Número de vacantes | : 1 |
| Estamento | : Profesional |
| Grado | : 12 º E.U.S. |
| Renta | : \$1.458.715.- Total Haberes. |
| Calidad Jurídica | : Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses. |
| Tipo de Jornada | : Diurno, 44 horas |
| Lugar de Desempeño | : Servicios Generales, Hospital San Camilo. |

2. PERFIL DE SELECCION

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a las presentes Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el Perfil de Selección del cargo de **Profesional con asignación de funciones de Jefe/a de Mantención**.

3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN

3.1. DIFUSION DEL PROCESO:

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del proceso de selección se difundirá a través de las páginas web www.empleospublicos.cl, www.hospitalsancamilo.cl y www.serviciodesaludaconcagua.cl de igual forma será difundido a los correos electrónicos institucionales de los Establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, en el panel mural del Departamento de Gestión de Personas del Hospital San Camilo a partir del día **jueves 02 de Septiembre al lunes 13 de Septiembre del 2021 a las 16:00 horas**.

3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los y las interesados/as podrán postular sólo a través del Portal de Empleos Públicos; www.empleospublicos.cl, ingresar a "Región de Valparaíso" y en la pestaña de "convocatorias abiertas" se encontrará dicha publicación con el "nombre del cargo" indicando en la Pauta de Evaluación el Proceso de Selección.

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico hsc.seleccion@redsalud.gov.cl, indicando en el asunto el nombre del cargo al cual postula.

3.3. Requisitos Generales:

3.3.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a).
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Poseer título profesional otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria; salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

3.3.2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Para acreditar requisitos de ingreso a la administración pública y cumplimiento de los Art. 54 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se debe presentar firmada Declaración Jurada Simple, publicada en la página web del Hospital San Camilo.

Requisitos Ingreso DFL 9/2017:

- 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a **dos años**, en el sector público o privado.
- 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 este o aquellos validado en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a **un año**, en el sector público o privado; o,

3.4. Requisitos Específicos Valorados según el Perfil de Cargo:

| | |
|--|---|
| FORMACIÓN EDUCACIONAL | Poseer título Profesional de mecánico, ingeniero industrial, mantenimiento, electricidad u otro equivalente reconocido por universidad chilena de acuerdo a la legislación vigente |
| EXPERIENCIA LABORAL | <p>Experiencia profesional de 5 años posterior a la obtención del título en instituciones públicas o privadas.</p> <p>Experiencia laboral de a lo menos 5 años en unidades de mantención, tanto del tipo domesticas como industriales, conocimientos básicos de funcionamiento de ascensores, sistemas de bombas, calderas, grupos electrógenos, central de oxígeno, en sistema público o privado.</p> <p>Experiencia de a lo menos 2 año como jefatura a cargo equipos de trabajo relacionados a mantención industriales, sistema de bombas, ascensores, calderas, central de oxígeno, edificios en general en sector público o privado.</p> |
| CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTITULO | <p>Capacitaciones técnicas en temáticas como: mantención de tipo domesticas como industriales, funcionamiento de ascensores, sistemas de bombas, calderas, grupos electrógenos, central de oxígeno, etc.</p> <p>Capacitación en habilidades blandas tales como: manejo de equipos, liderazgo, curso de Manejo de equipos de trabajo, comunicación efectiva, Habilidades Directivas, etc.</p> |

Los documentos a presentar para acreditar para cada uno de los antecedentes señalados en los puntos 3.2, 3.3 y 3.4 de la Pauta de Evaluación, son:

- a) Curriculum Vitae Formato Libre o Anexo 2. (OBLIGATORIO)
- b) Fotocopia simple de certificado de título profesional (OBLIGATORIO)
- c) Fotocopia simple de Cédula de identidad (por ambos lados y vigente). (OBLIGATORIO)
- d) Certificado de situación militar al día en caso que corresponda. (OBLIGATORIO)
- e) Declaración Jurada simple, con nombre y fecha actualizada (valida con antigüedad máxima de 3 meses) (Anexo 3). (OBLIGATORIO)
- f) Certificado de Experiencia Laboral respectivo, señalado en el punto 6 de la presente pauta de evaluación, que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones desempeñadas, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura que lo emite, empresa o institución que acredita la experiencia.

*Para certificar experiencia laboral se puede utilizar Anexo 4. Descargar en las siguientes paginas www.hospitalsancamilo.cl; www.serviciodesaludaconcagua.cl

*Se puede utilizar otro formato, siempre y cuando el formato indique el tiempo (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite, así también los postulantes podrán certificar experiencia laboral, previa presentación del finiquito de trabajo, en el cual se estipule el periodo de tiempo trabajado, el cargo ejercido y la causal de despido.

*Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

*Para asignar puntaje a la experiencia profesional como Jefatura se debe presentar certificado correspondiente que indique el nombre del cargo.

- g) Fotocopia simple de certificados que acrediten aprobación de capacitaciones de un mínimo de

20 horas pedagógicas por curso. Deben indicar claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota (cursos válidos desde el 02 de Septiembre del 2016 hasta el 02 de Septiembre del 2021). Funcionarios públicos deben presentar certificado histórico de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación. En caso de que existan cursos que no estén ingresados en el módulo de capacitación, se debe presentar fotocopia simple de certificado.

TODOS LOS ANEXOS ESTÁN DISPONIBLES EN LA PÁGINA WEB www.hospitalsancamilo.cl en la sección "Selección de Personal". Y en la Página www.serviciodesaludaconcagua.cl del SSA, sección "Concursos".

4. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si las y los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Jefe Servicios Generales
- Jefa (S) Gestión de Personas
- Representante de FEDEPRUSS
- Psicóloga Laboral

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

| Etapa | Fecha |
|---|--|
| Publicación del proceso de selección | Desde el 02 de Septiembre al 13 de Septiembre del 2021 |
| Recepción de los antecedentes | Desde el 02 de Septiembre al 13 de Septiembre del 2021 |
| Evaluación curricular | Semana del 20 de Septiembre del 2021 |
| Prueba Técnica* | Semana del 27 de Septiembre del 2021 |
| Evaluación Psicolaboral * | Semana del 04 de Octubre del 2021 |
| Entrevista Personal * | Semana del 11 de Octubre del 2021 |
| Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección* | Semana del 18 de Octubre del 2021 |
| Fecha Probable de ingreso | 1 de Noviembre del 2021 |

*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los postulantes en su oportunidad.

6. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION

6.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en el punto 3.2 y 3.3 o 3.4, según corresponda.

Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes **aclara**r determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

6.2. Las y los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso.

6.3. Los antecedentes curriculares no se devolverán una vez finalizado el proceso de postulación.

7. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos generales y específicos señalados en los puntos 3.4 y 3.5 de la presenta Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación:

| ETAPA | PUNTAJE |
|-------------------------|---------|
| Evaluación Curricular | 25 |
| Evaluación Técnica | 20 |
| Evaluación Psicolaboral | 25 |
| Entrevista Personal | 30 |

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

7.1.1 Experiencia profesional: 19 puntos.

- Experiencia profesional posterior a la obtención del título en instituciones públicas o privadas./5 puntos máximo.

| Tiempo desempeñado | Puntaje |
|--------------------------------|---------|
| Hasta 4 años 11 meses 29 días | 0 |
| Desde 5 años a 6 años | 1 |
| Desde 6 años 1 día a 7 años | 2 |
| Desde 7 años 1 día a 8 años | 3 |
| Desde 8 años 1 día a 9 años | 4 |
| Desde 9 años 1 día en adelante | 5 |

- Experiencia laboral en unidades de mantención, tanto del tipo domesticas como industriales, conocimientos básicos de funcionamiento de ascensores, sistemas de bombas, calderas, grupos electrógenos, central de oxígeno, en sistema público o privado./7 puntos máximo.

| Tiempo desempeñado | Puntaje |
|--------------------------------|---------|
| Hasta 4 años 11 meses 29 días | 0 |
| Desde 5 años a 6 años | 1 |
| Desde 6 años 1 día a 7 años | 3 |
| Desde 7 años 1 día a 8 años | 5 |
| Desde 8 años 1 día en adelante | 7 |

- Experiencia como jefatura a cargo equipos de trabajo relacionados a mantención industriales, sistema de bombas, ascensores, calderas, central de oxígeno, edificios en

general en sector público o privado. / **7 puntos máximo.**

| Tiempo desempeñado | Puntaje |
|-------------------------------|----------|
| Hasta 1 años 11 meses 29 días | 0 |
| Desde 2 años a 3 años | 3 |
| Desde 3 años 1 día a 4 años | 5 |
| Desde 4 años en adelante | 7 |

7.1.2 Capacitaciones: 6 puntos.

- Capacitación en Competencias Blandas/ **4 puntos**

| Cantidad de horas | Puntaje |
|----------------------------|----------|
| Hasta 19 horas | 0 |
| De 20 horas a 40 horas | 1 |
| De 41 horas a 60 horas | 2 |
| De 61 horas a 80 horas | 3 |
| Desde 81 horas en adelante | 4 |

- Capacitaciones en Competencias Técnicas/ **2 puntos**

| Cantidad de horas | Puntaje |
|-------------------------|----------|
| Hasta 19 horas | 0 |
| De 20 horas a 60 horas | 1 |
| De 61 horas en adelante | 2 |

Aclaración:

- * La actividad de capacitación será considerada en horas pedagógicas.
- ** Las actividades de capacitación deben estar cursadas y aprobadas.
- ***Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas.
- ****Pasarán a la siguiente Etapa Evaluación Técnica los 10 mejores puntajes que obtengan un mínimo 15 puntos en la Etapa Factor Evaluación Curricular.

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 20 puntos

Factores a Evaluar:

- Prevención de riesgos
- Mantenimiento y reparaciones de instalaciones sanitarias y eléctricas.

En esta etapa se evaluarán conocimientos aplicados al cargo, que están señalados en el Perfil de Selección.

| Porcentaje de Aprobación | Puntaje |
|--------------------------|-----------|
| De 70% a 79% | 8 |
| De 80% a 89% | 12 |
| De 90% a 99% | 16 |
| 100% | 20 |

*Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL los 4 mejores puntajes que hayan obtenido un mínimo del 70% de aprobación en la EVALUACIÓN TÉCNICA.

7.3. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar las competencias del postulante.

Si el Informe Psicolaboral es RECOMEDABLE: 15-25 Puntos

Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES: 1 -14 Puntos

***Los postulantes que obtengan como resultado la calificación de “NO RECOMENDABLE”, quedarán fuera del proceso de selección.**

7.4. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 30 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias del postulante para el cargo concursado, y si cumple con el perfil que el cargo requiere.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

| Escala de Valoración cualitativa | Rango de Puntaje |
|--|--|
| Valoración totalmente satisfactorio en relación al Perfil del Cargo | Puntaje de la entrevista de 23 a 30 puntos |
| Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo | Puntaje de la entrevista de 15 a 22 puntos |
| Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo. | Puntaje de la entrevista de 8 a 14 puntos |
| Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo | Puntaje de la entrevista de 0 a 7 puntos |

8.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **70 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

9. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.

La Comisión del Proceso de Selección propondrá al Director del Establecimiento la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 8 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

En caso de existir empate se sugerirá al Director decidir por años experiencia laboral específica.

El artículo 45 de la ley 20.422, señala que en los proceso de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Se informará a la Directora del Servicio si, entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20422/2010.

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

10.1. La notificación a la persona seleccionada será realizada por profesional de la Subdirección de Gestión de las Personas a través de correo electrónico y/o vía telefónica. Debiendo él/la postulante seleccionada/o manifestar por escrito su aceptación del cargo. La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura notificará la prórroga del contrato o término de éste.

10.2. De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificara mediante correo electrónico a quiénes no hayan sido seleccionados.