



PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

Cargo	Profesional a cargo de Corrientes Débiles
Vacantes	1
Grado	10°
Horas	44
Calidad Jurídica	Contrata
Lugar de desempeño	Corrientes Débiles, Hospital Dr. Gustavo Fricke.
Servicio/Unidad	Ingeniería Operativa, Hospital Dr. Gustavo Fricke.
Dependencia	Subdirección de Operaciones, Hospital Dr. Gustavo Fricke.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso	28 de marzo 2022 hasta 30 de marzo 2022
Recepción de antecedentes	31 de marzo 2022 hasta 07 de abril 2022
Análisis Curricular	08 de abril 2022 hasta 12 de abril 2022
Evaluación Técnica	13 de abril 2022 hasta 28 de abril 2022
Evaluación Psicolaboral Individual	29 de abril 2022 hasta 05 de mayo 2022
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión de Selección	04 de mayo 2022 hasta 06 de mayo 2022
Resolución del proceso	09 de mayo 2022 hasta 11 de mayo 2022

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico.

3. OBJETIVOS DEL CARGO

Controlar, supervisar y mantener el correcto funcionamiento de los sistemas de corrientes débiles del hospital, generando un alto estándar de calidad, seguridad y eficiencia operativa en su área de desempeño laboral.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)	Resultado Final Esperado (¿Para qué lo hace?)
Velar por el óptimo funcionamiento de los equipos y sistemas de corrientes débiles con que cuenta el hospital.	Administrar eficazmente los recursos físicos y bienes del Hospital.
Programar, dirigir, coordinar y supervisar el trabajo operativo de su unidad a cargo.	Garantizar la operación segura y eficiente de los sistemas de apoyo del Hospital.
Preparar las bases y especificaciones técnicas del área y apoyar en la confección de EE.TT. de otras áreas.	Asegurar que las instalaciones cumplan con los estándares.
Preparar los procedimientos para abordar el mantenimiento y operación del equipamiento a su cargo, creando las EETT para contratar servicios de mantenimiento relacionados a su área.	Mantener el equipamiento y maquinaria a su cargo en óptimo estado de operatividad.
Proyectar los problemas y visualizar mejoras antes que sea un problema.	Manejo del comportamiento, cambios y mejoras del sistema.
Formar parte de Comités, Comisiones y Consejos técnicos en que se requiera su participación y asesoría, ya sean institucionales, de la red o ministeriales.	Asistencia a reuniones y gestión de acciones según corresponda.
Prestar asesoría técnica a la Subdirección de Operaciones y a la Dirección en cuanto a la operación de las instalaciones de su área.	Mantener a Jefatura y Dirección del hospital informadas y asesorar para la toma de decisiones respecto a instalaciones de su área.
Verificar el correcto funcionamiento del sistema de correo neumático, que corresponde al transporte de contenedores para muestras utilizados comúnmente en laboratorio, correspondencia o especies al interior del recinto.	Manejo del comportamiento, cambios y mejoras del sistema y control del convenio de mantenimiento del sistema, para garantizar el óptimo funcionamiento de este.
Verificar el correcto funcionamiento del sistema de audio ambiental, este es un sistema de apoyo directo ante una emergencia, para transmitir a todas las dependencias del hospital las medidas de seguridad o resguardo en caso de ser requerido.	Mantener y garantizar el óptimo funcionamiento del sistema audio ambiental del establecimiento.
Verificar la correcta operación del sistema de llamado de pacientes, este es un sistema de apoyo directo para mejorar la atención de pacientes.	Asegurar el funcionamiento del sistema llamado de pacientes del hospital, coordinando todas sus conexiones, mejorando su ejecución.
Verificar la correcta operación del sistema de llamado de enfermeras, siendo un sistema de apoyo directo para optimizar la atención de pacientes.	Controlar el sistema de llamado de enfermeras, facilitando su correcto funcionamiento.
Verificar la correcta operación de los sistemas de radiocomunicaciones y del sistema de telefonía móvil.	Supervisar los sistemas de radiocomunicaciones y telefonía móvil del establecimiento, gestionando su configuración, conexiones y programaciones.

Verificar la correcta operación del sistema de CATV (circuito abierto de televisión), siendo un sistema de difusión de informativos institucionales o transmisión de material audiovisual.	Garantizar la correcta ejecución de CATV, manteniendo una adecuada conexión con otros sistemas de corrientes débiles del recinto.
Controlar el correcto uso de timbres, micrófonos e intercomunicadores, programando reparaciones, reemplazos, mantenimientos o montaje de nuevos dispositivos.	Manejo de la configuración, conexiones, programaciones, garantizando el óptimo funcionamiento de todos los dispositivos.

5. REQUISITOS

5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el artículo 12 del Estatuto Administrativo donde se establecen los requisitos de ingreso a la Administración Pública ha sido modificado a través de la ley 21.325 (Ley de migración y extranjería) estableciendo lo siguiente:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) 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, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

5.2 Requisitos Específicos:

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- I. 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;
- II. 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.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

A continuación, se establecen los aspectos técnicos que se requieren para el cargo:

- a) Título profesional en Ingeniería Eléctrica, otorgado por una Universidad o Instituto

profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

- b) Acreditar al menos 4 años de experiencia profesional en Ingeniería Eléctrica, en Instituciones Públicas y/o Privadas

5.4 Aspectos deseables para el desempeño del cargo

A continuación, se establecen los aspectos deseables que se requieren para la vacante:

- a) Deseable experiencia en Hospitales y/o Clínicas.
- b) Deseable contar con al menos 2 años de experiencia en Redes y Telecomunicaciones.

5.5 Conocimientos Técnicos Relevantes

- a) Cursos o diplomado en planificación, gestión o administración.
- b) Cursos o capacitaciones en el área eléctrica.
- c) Contar con certificación SEC vigente.
- d) Deseable conocimiento en Sistema de llamado de enfermeras.
- e) Conocimiento en compras públicas (Mercado Público)
- f) Manejo de Autocad.
- g) Manejo de TICs nivel usuario medio.
- h) Lectura e interpretación de planos.
- i) Equipos de medición de variables de redes.
- j) Conocimiento de Inglés técnico nivel básico.
- k) Conocimiento de normativas relacionadas con el área.

5.6 Competencias del Funcionario Público:

- **Compromiso Organizacional**

Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con responsabilidad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr su labor con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los usuarios tanto internos como externos. Implica, además, sentir como propios los objetivos de la organización.

- **Orientación al Usuario**

Disposición total a los resultados, la eficacia y el interés por los estándares. Personas centradas en la mejora, en ser emprendedores y optimizar el uso de recursos. Es la preocupación por trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia.

- **Orientación al Servicio Público**

Disposición de ayudar o servir a los demás en base a las necesidades y expectativas de los usuarios tanto internos como externos, entregando soluciones en un marco de respeto, inclusión e integridad.

- **Probidad**

Asumir las obligaciones de forma íntegra y ejemplar, aceptando la responsabilidad de sus acciones y omisiones, manteniendo transparencia en sus actos, cuidando los recursos eficientemente, junto con resolver de manera oportuna y efectiva sus compromisos.

- **Relaciones Interpersonales**

Capacidad y habilidades para relacionarse con los/las compañeros/as de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.

- **Responsabilidad**

Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal. Está asociada al compromiso con que la personas realizan las tareas encomendadas; preocupándose por cumplir con lo asignado por sobre sus propios intereses.

- **Trato Humanizado**

Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios externos e internos, reflejando un trato amable y cordial, interés por la persona y por la solución a sus problemas.

5.7 Competencias Específicas del cargo:

- **Capacidad de Adaptación y Flexibilidad**

Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.

- **Rigurosidad**

Es la capacidad para favorecer el logro de los objetivos esperados desde la disciplina, minimizando el margen de error, por medio de la aplicación de criterios de consistencia, exactitud, eficacia y eficiencia en las diversas tareas y contextos en donde se desenvuelve.

- **Comunicación Efectiva**

Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización.

- **Iniciativa y Proactividad**

Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro.

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital (www.hospitalfricke.cl), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quilota (www.ssvq.cl), el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital desde del **28/03/2022**

6.2. Modos de postulación

- Portal de Empleos Públicos.

6.2.1. Postulación en Línea Portal y Documentos a Presentar:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para poder postular deberá:

1. Ingresar a la página www.empleospublicos.cl
2. Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
3. Acceder a su cuenta.
4. Ingresar datos de su Currículum a la Plataforma de Empleos Públicos.
5. Postular al Proceso de Selección del cargo en cuestión.
6. Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
 - Fotocopia simple de Título profesional solicitado por el cargo.
 - Curriculum Vitae.
 - Fotocopia simple de certificados de las capacitaciones y/o cursos deseables para el cargo.
 - Certificados que acrediten cada experiencia laboral del postulante.

EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VÍA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

Por otra parte, aquellos 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 efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

6.3. Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través del **Portal de Empleos Públicos**, de acuerdo con las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta del proceso.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que se requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha indicada quedarán fuera del proceso de selección.

6.4. Documentos por presentar:

Experiencia Laboral:

Para acreditar experiencia laboral y esta sea considerada para el proceso de selección, presentar certificado laboral emitido por la institución correspondiente, el cual debe señalar: nombre de la Institución, fecha de inicio y término, área/servicio/unidad en que cumplió funciones (requisito que se establece en los aspectos técnico de las bases), nombre del cargo, fecha de emisión del documento, nombre y cargo de quien firma el certificado; este documento debe venir con timbre institucional.

En el caso de acreditar experiencia actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, la relación de servicio **NO** acredita experiencia laboral, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y no el área/servicio/unidad de trabajo. En estos casos, se hace necesario presentar resolución de nombramiento y/o certificado emitido por la jefatura directa, donde se indique la información antes señalada.

Formación profesional:

En relación con los certificados de cursos, capacitaciones, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación profesional, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso, capacitación, Postítulo y/o Posgrado, según corresponda, horas pedagógicas, nota, fecha de obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres.

En el caso de los funcionarios públicos, se considerará válido certificado que emite la unidad de capacitación, donde se indica todos los datos señalados anteriormente. Este documento debe venir con la firma de la unidad de capacitación u área similar que lo imparte y no será necesario que agregue los certificados de cada uno que aparece en el documento.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

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

- **Subdirector de Operaciones, o quien designe, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirector de Gestión y Desarrollo de las personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico asignado por el Subdirector de Operaciones, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Representante Gremial de FEDEPRUS, o quien designe como representante, con derecho a voz y voto.**
- **Psicólogo(a) a cargo del proceso, cuenta con voz.**

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Representante de la Subdirección de Operaciones. En ausencia del presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

7.2. Revisión de antecedentes de postulación

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo con lo establecido en el punto 5.3 de la presente pauta.

8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

8.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan a continuación, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos. Para poder ser considerado postulado al cargo, debe haber aprobado cada una

de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una. Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

8.2 Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

- Experiencia Profesional

Acreditar experiencia profesional no inferior a 4 años, en Ingeniería Eléctrica, en instituciones Públicas y/o Privadas.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El postulante posee experiencia profesional inferior a 4 años en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	0
	El postulante posee al menos 4 años de experiencia profesional en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	10
	El postulante posee 5 años de experiencia en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	15
	El postulante posee 6 años o más de experiencia en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	20

Acreditar experiencia profesional deseable en Hospitales o Clínicas y/o al menos 2 años de experiencia en Redes y Telecomunicaciones.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El postulante no posee experiencia en Hospitales o Clínicas y acredita experiencia inferior a 2 años en en Redes y Telecomunicaciones.	0
	El postulante cumple con al menos una de las experiencias deseables.	10
	El postulante posee experiencia en Hospitales o Clínicas y además cuenta con 2 años de experiencia en Redes y Telecomunicaciones.	15
	El postulante posee experiencia en Hospitales o Clínicas y cuenta con 3 años o más de experiencia en Redes y Telecomunicaciones.	20

- Formación Profesional

Capacitaciones y/o Cursos Deseables.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El postulante no posee cursos o capacitaciones deseables para el desempeño del cargo.	0
	El postulante posee al menos un curso o capacitación deseable para el desempeño del cargo.	10
	El postulante posee al menos dos cursos deseables para el desempeño del cargo.	15
	El postulante posee al menos 1 curso y/o 1 diplomado deseable para el desempeño del cargo.	20

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos en el factor de experiencia profesional en Ingeniería Eléctrica.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA

En esta etapa se evaluará a todos aquellos postulantes que hayan obtenido al menos el puntaje mínimo de la etapa de Análisis Curricular. Se aplicará una prueba de conocimientos técnicos requeridos por el cargo, de carácter teórico, la cual será elaborada por la Jefatura de la Unidad.

MEDICIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El postulante obtiene nota entre 6,1 - 7,0.	20
	El postulante obtiene nota entre 5,1 - 6,0.	15
	El postulante obtiene nota entre 4,5 - 5,0.	10
	El postulante obtiene nota entre 1,0 - 4,4.	0

La nota mínima exigida en la evaluación técnica será un 4,5, es decir, 10 puntos.

El postulante tendrá acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se harán entrega de la evaluación técnica ni retroalimentación de dicha prueba. La comisión solo tendrá acceso a la nota de la evaluación. Quien realiza la corrección el psicólogo a cargo del proceso con una pauta de corrección de la misma. Cabe destacar que es necesario que el postulante apruebe la Evaluación Técnica para continuar con la siguiente etapa, siendo esta la Evaluación Psicolaboral Individual.

ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en dos fases, aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias; esta etapa pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral. Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PTJE BRUTO
Recomendable para el cargo.	20
Recomendable con Observaciones para el cargo.	10
No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos, es decir, aquellas personas que obtengan un No Recomendable quedarán inmediatamente fuera del proceso.

Por otro lado, los postulantes tendrán acceso **sólo** al puntaje final de esta etapa, y **no se harán entrega de los informes psicológicos ni retroalimentación de la evaluación en general.** Sólo podrá tener acceso a esta información la Comisión de Selección, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Quienes no cumplan con los plazos establecidos de entrega de test psicolaborales y/o no se presenten a la entrevista psicolaboral en el horario establecido previamente vía correo electrónico, no aprobarán dicha etapa y quedarán fuera del proceso de selección.

ETAPA 4: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan aprobado las etapas anteriores. En esta instancia la comisión busca poder identificar las habilidades, de acuerdo con el perfil de competencias del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 20 puntos y no se hará entrega del puntaje asignado por cada uno, en el caso que el postulante lo solicite, solo podrá tener acceso al puntaje global de la etapa. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE
La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20
La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	15
La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado.	10
La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0

El puntaje mínimo para aprobar esta etapa es de 10 puntos.

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional no inferior a 4 años, en Ingeniería Eléctrica.	El postulante posee experiencia inferior a 4 años en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	0	30%	10 pts	20 pts
		El postulante posee al menos 4 años de experiencia en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	10			
		El postulante posee 5 años de experiencia en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	15			
		El postulante posee 6 años o más de experiencia en Instituciones públicas y/o privadas en el área solicitada.	20			
	Acreditar experiencia profesional deseable en Hospitales o Clínicas y/o al menos 2 años de experiencia en Redes y Telecomunicaciones.	El postulante no posee experiencia en Hospitales o Clínicas y cuenta con experiencia inferior a 2 años en en Redes y Telecomunicaciones.	0		0 pts	20 pts
		El postulante cumple con al menos una de las experiencias deseables.	10			
		El postulante posee experiencia en Hospitales o Clínicas y además cuenta con 2 años de experiencia en Redes y Telecomunicaciones.	15			
		El postulante posee experiencia en Hospitales o Clínicas y cuenta con 3 años o más de experiencia en Redes y Telecomunicaciones.	20			
	Capacitaciones y/o Cursos deseables.	El postulante no posee cursos o capacitaciones deseables para el desempeño del cargo.	0		0 pts	20 pts
		El postulante posee al menos un curso o capacitación deseable para el desempeño del cargo.	10			
		El postulante posee al menos dos cursos deseables para el desempeño del cargo.	15			
		El postulante posee al menos 1 curso y/o 1 diplomado deseable para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Medición de Conocimientos Técnicos	El postulante obtiene nota entre 6,1 - 7,0.	20	20%	10 pts	20 pts
		El postulante obtiene nota entre 5,1 - 6,0.	15			
		El postulante obtiene nota entre 4,5 - 5,0.	10			
		El postulante obtiene nota entre 1,0 - 4,4.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral	No recomendable	0	20%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			
ETAPA 4: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista individual del candidato por parte de la Comisión	La apreciación global del candidato está bajo lo esperado.	0	40%	10 pts	20 pts.
		La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación general del candidato está sobre lo esperado.	20			
TOTAL					40 pts	120 pts

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el/la psicólogo/a a cargo del proceso informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

Quienes ingresen a la Institución serán contratados bajo las condiciones del Empleo a Prueba establecidas en el artículo N° 20 del Decreto 69, por lo que el primer contrato tendrá una duración de 3 meses y al finalizar el segundo mes se procederá a evaluar la continuidad en el cargo.

Además, de conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven, expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

En caso de que el Hospital presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director(a) del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director (a), podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.