

## Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Externo Cargo de Operador de Calderas del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo

El presente documento establece la pauta que regirá el Proceso de Selección para proveer el cargo de **Auxiliar con asignación de funciones de Operador de Calderas del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo**.

### 1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER.

<b>Nombre del Cargo</b>	:	Operador de Calderas.
<b>Establecimiento</b>	:	Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel
<b>Número de Vacantes</b>	:	02
<b>Estamento – Grado</b>	:	Ley N°18.834, Estamento Auxiliar, grado 18° E.U.S
<b>Renta Bruta</b>	:	\$727.465 más asignación de cuarto turno
<b>Calidad Jurídica</b>	:	Contrata
<b>Tipo de Jornada</b>	:	44 horas semanales con asignación de cuarto turno
<b>Lugar de Desempeño</b>	:	Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
<b>Dependencia directa</b>	:	Jefatura Departamento de Ingeniería y Mantenimiento Industrial
<b>Inicio probable de contrato</b>	:	Diciembre de 2024

### 2. PERFIL DE SELECCIÓN.

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 la presente Pauta de acuerdo con el Perfil de Selección del cargo Auxiliar con asignación de funciones de **Operador de Calderas**.

### 3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

#### 3.1 DIFUSIÓN DEL PROCESO:

Este llamado se difundirá en las páginas web: [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl), [www.psiquiatricoputaendo.cl](http://www.psiquiatricoputaendo.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Además, se enviará a través de los correos institucionales, al interior de los Establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, a partir del **21 de octubre de 2024**.

#### 3.2 POSTULACION DEL PROCESO:

Las postulaciones sólo serán a través del sitio web: [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), que es el portal oficial para la postulación a empleos públicos en modalidad de postulación en línea, **desde el día 21 de octubre hasta el 28 de octubre de 2024 hasta las 23:59 horas**.

Los antecedentes de la postulación serán considerados en primer lugar para la admisibilidad y posteriormente para el análisis curricular (asignación de puntaje).

Considerando como:

Admisibilidad: Documentos obligatorios que confirmen requisitos señalados por DFL y requisitos de ingreso a la administración pública, ambos mencionados en pauta de evaluación y en el perfil del cargo. Estos documentos son obligatorios para continuar con la revisión de los demás antecedentes.

Análisis curricular: Documentos que permitan asignación de puntajes de requisitos valorados para el cargo, mencionados en pauta de evaluación y en perfil del cargo.

### 3.3 LA POSTULACIÓN TENDRÁ QUE CONSIDERAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

1. **Curriculum Vitae** formato libre.
2. **Certificación de la SEREMI** para operar calderas. (Obligatorio para el perfil)
3. Fotocopia simple de **Certificado de Enseñanza Media completa**. (Admisibilidad)
4. Fotocopia simple de **Cédula de Identidad vigente** y por ambos lados o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia en caso de extranjeros. (Admisibilidad)
- 3.4. Certificados o Documentos que acrediten **Experiencia laboral (ANEXO N°1)** adjunto en esta pauta y también disponible en la página web: [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl), que cumpla a cabalidad con la siguiente información:
  - a. Nombre del cargo desempeñado.
  - b. Descripción detallada de las funciones realizadas.
  - c. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo, que indique día, mes y año.
  - d. Cada certificado que acredite experiencia laboral debe contar con la firma y el timbre de la jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

**NOTA:** *Los certificados de experiencia laboral, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar puntaje en la Etapa de Evaluación Curricular.*

- 3.5. Fotocopia simple de **certificados que acrediten capacitaciones o cursos aprobados**, que tengan una duración mínima de 20 horas pedagógicas, desde el 2019 en adelante de temas mencionados en el perfil del cargo.

Cabe señalar que, tanto para cursos o capacitaciones, se considerarán únicamente aquellas certificaciones que indiquen claramente los siguientes elementos:

- a. Entidad que impartió la capacitación.
- b. Cantidad de horas cursadas.
- c. Fecha de realización.
- d. Presencia de un timbre o sello oficial.
- e. La aprobación de este.

**NOTA: Las capacitaciones o cursos que no cumplan con este requisito no serán considerados para la asignación de puntaje.**

#### **4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

##### **4.1. 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) o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley. (Acreditar con fotocopia de certificado de título profesional señalado en el Perfil de Selección)
- 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

##### **4.2. 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 vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- 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.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento 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. 12, 54 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se debe presentar **Declaración Jurada Simple**, solicitada por correo electrónico a los preseleccionados del análisis curricular.

## 5. REQUISITOS OBLIGATORIOS DEL DFL N° 9/2017 DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA.

I) Licencia de Enseñanza Media o equivalente y acreditar una experiencia laboral no inferior a cinco años en el sector público.

## 6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.

<b>6.1 FORMACION EDUCACIONAL</b>	Licencia de Enseñanza Media o equivalente
<b>6.2 EXPERIENCIA LABORAL</b>	Experiencia laboral <b>mínima 5 años</b> en el sector público (obligatorio).  Experiencia laboral <b>mínima 2 años</b> trabajando en instituciones públicas o privadas en rubro mantención de calderas.
<b>6.3 CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</b>	Capacitación obligatoria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación de la SEREMI para operar calderas.</li> </ul> Capacitación en las áreas de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de Riesgos (seguridad)</li> <li>• Primeros Auxilios</li> <li>• Operador de calderas.</li> <li>• Otros atingentes al cargo.</li> </ul>

## 7. COMISIÓN 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, junto a los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas. Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente Pauta de Evaluación.

**La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:**

- Subdirector de Administración y Finanzas, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Jefe de Departamento de Ingeniería y mantenimiento industrial, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel
- Representante FENATS, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.

## 8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Difusión del proceso de selección	21 de octubre de 2024
Recepción postulaciones	21 de octubre al 28 de octubre de 2024
Evaluación curricular (*)	29 de octubre al 04 de noviembre de 2024
Evaluación Técnica (*)	05 de noviembre al 08 de noviembre de 2024
Evaluación Psicolaboral (*)	11 de noviembre al 14 de noviembre de 2024
Entrevista Personal (*)	15 de noviembre al 20 de noviembre de 2024
Fecha probable de notificación a postulantes del proceso de selección (*)	21 de noviembre al 26 de noviembre de 2024

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

## 9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION:

**9.1.** 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. Asimismo, la comisión podrá solicitar a los/as postulantes aclarar determinados documentos que fueron presentados en primera instancia.

**9.2.** 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.

**9.3** Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en los antecedentes de postulación, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

**9.4** Será responsabilidad exclusiva de cada postulante enviar la documentación a tiempo y únicamente a través del portal de Empleos Públicos. Si hubiera alguna dificultad con la plataforma, deben dirigir sus dudas del sistema al Soporte de la página web.

## 10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación.

A los postulantes como admisibles se les verificarán que haya presentado el documento que acredite la Certificación de SEREMI para operar calderas.

Cada uno de los Factores será evaluado a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máx.
PRIMERA ETAPA	EVALUACIÓN CURRICULAR	20
SEGUNDA ETAPA	EVALUCIÓN TÉCNICA	15
TERCERA ETAPA	EVALUACIÓN PSICOLABORAL	15
CUARTA ETAPA	ENTREVISTA PERSONAL	50
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>100</b>

## 10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

### 10.1.1 Experiencia laboral/ Máximo 15 puntos:

Experiencia Laboral	Tiempo Desempeño	Ptje.	Ptje. Max
Experiencia laboral mínima 5 años en el sector público.	Menos de 5 años	0	9 pts.
	De 5 años un día a 6 años	3	
	De 6 años un día a 7 años	6	
	De 7 años un día o más	9	
Experiencia laboral mínima de 2 años trabajando en instituciones públicas o privadas en rubro mantención de calderas.	Menos de 2 años	0	6 pts.
	De 2 años a 4 años	3	
	De 4 años un día a 6 años	6	

### 10.1.2 Capacitaciones / Máximo 5 puntos:

Actividades de Capacitación	Cantidad de Cursos	Ptje.	Ptje. Max
Contar con capacitaciones técnicas de un mínimo de 20 horas pedagógicas, desde 2019 a la fecha, tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operador de calderas.</li> <li>• Prevención de Riesgos seguridad</li> <li>• Primeros Auxilios</li> <li>• Otros atingentes al cargo</li> </ul>	De 1 a 3 cursos	3	5 pts.
	4 o más cursos	5	

## 10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE EVALUACIÓN DE PRUEBA TÉCNICA:

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular.

**Los 8 postulantes que obtengan los mejores puntajes en el factor de evaluación curricular pasarán a la etapa de prueba psicolaboral.**

En caso de empate en el puntaje de corte, se aplicarán lo siguientes criterios de desempate en el siguiente orden:

1. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de Experiencia Laboral. En caso de mantenerse el empate:
2. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de Capacitaciones Técnicas.

**Los postulantes que obtengan 0 puntos no integrarán el ranking de puntajes y, por lo tanto, no seguirán en el proceso de selección de personal.**

Los postulantes que resulten preseleccionados para pasar a la etapa de Prueba Psicolaboral tendrán que presentar como documentos obligatorios los siguientes:

- Certificado de situación militar al día para postulantes varones
- Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653.
- Certificado de antecedentes para fines especiales. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/3442-certificado-de-antecedentes>

Los postulantes tendrán como máximo 24 horas contadas desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: [concursosshpp@redsalud.gob.cl](mailto:concursosshpp@redsalud.gob.cl)

### 10.3- EVALUACIÓN PRUEBA TÉCNICA/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Se llevará a cabo una prueba técnica presencial con preguntas de opción múltiple. El puntaje máximo será de 15 puntos, y para avanzar a la siguiente etapa se requerirá un mínimo de 09 respuestas correctas, equivalentes a nota 4,0.

#### Tabla de puntajes:

Puntaje Obtenido	Nota
0	0
1	0.4
2	0.9
3	1.3
4	1.8
5	2.2
6	2.7
7	3.1
8	3.6
9	4.0
10	4.5
11	5.0
12	5.5
13	6.0
14	6.5
15	7.0

La prueba técnica evaluará los siguientes contenidos:

Decreto 10 Reglamento de calderas, autoclaves y equipos que utilizan vapor de agua Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública.

#### 10.4 EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias en el trabajo.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración Recomendable en relación al perfil del cargo.	11 a 15 Pts.
Valoración Medianamente recomendable con observaciones en relación al perfil del cargo.	6 a 10 Pts.
Valoración No recomendable en relación al perfil del cargo.	1 a 5 Pts.

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

#### 10.5.- ENTREVISTA PERSONAL/ PUNTAJE MÁXIMO 50 PUNTOS

Los/as 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 Recomendable en relación al perfil del cargo.	40 a 50 pts
Valoración Medianamente Recomendable con observaciones en relación al perfil del cargo.	21 a 39 pts
Valoración No Recomendable en relación al perfil del cargo.	1 a 20 pts

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

#### 11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total **igual o superior a 60 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.



## 12. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

La Comisión del Proceso de Selección propondrá al director del Establecimiento, la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión o rechazarlo teniendo en consideración los resultados del Proceso de Selección.

Para estos efectos, el Director del Establecimiento podrá resolver entrevistar a los postulantes considerados idóneos por la comisión evaluadora, lo que será informado con la debida antelación.

El Artículo 45 de la Ley 20.422, señala que, en los procesos 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 al director, 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 Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422 /2010.

## 13. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

La notificación al postulante seleccionado(a) se efectuará **vía telefónica o por correo electrónico**, la cual será realizada por la profesional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Establecimiento. Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

La (s) persona seleccionada tendrá un **contrato a prueba por cuatro meses**, durante el cual su jefatura directa realizará informe de desempeño para solicitar la prórroga del contrato o término de éste.

De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, **se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados** en esta última etapa del proceso.

En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, su calidad de titular cesará, siendo designado en calidad de contrata con las condiciones del cargo descritas en la pauta de evaluación.

## 14. CONSIDERACIONES SOBRE LEY DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en el cargo, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan.

La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

## 15.- LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDÓNEOS:

Todos los candidatos/as que cumplen con el puntaje mínimo de idoneidad establecido en la presente pauta de evaluación, formarán parte del “Listado de Postulantes Elegibles o Idóneos”.

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles. Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado y éste renuncia luego de ejercer sus funciones, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este listado de Elegibles, siempre que no hayan transcurrido más de seis meses siguientes a la conclusión del proceso de selección.

Atendiendo las necesidades futuras de ingreso de personal, la autoridad respectiva podrá a partir de este mismo proceso de selección considerar a aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles y que no fueron contratados en esta oportunidad, en otros cargos de igual o muy similar naturaleza, con un máximo de tiempo de seis meses siguientes a la conclusión del presente proceso de selección.



**ANEXO 1: FORMATO CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL**

Quien suscribe, certifica que \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, se ha desempeñado, en las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

Nombre de la Empresa o Institución.	Nombre del cargo.	FUNCIÓN (indicar en detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

FIRMA JEFATURA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_

TELEFONO DE CONTACTO \_\_\_\_\_

Timbre de Empresa pública o privada

Lugar, fecha \_\_\_\_\_