

**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

**MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA
PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO DE UN CARGO
ENFERMERO/A DIURNO PARA CC PABELLÓN PARA
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.**

RESOLUCIÓN EXENTA N°
1860 *20.07.2022
SAN ANTONIO,

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; el DFL N°29 del 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, DFL N°1/2005, que modifica el DL N° 2763/79, y su reglamento aprobado por DS N° 140/2004 del Ministerio de Salud, Res. N° 6 del 2019, de la Contraloría General de la República; el instructivo Presidencial sobre buenas Prácticas Laborales en desarrollo de personas en el Estado, Instructivo N° 1/2015; la Resolución N° 1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, las facultades que me confiere el D.S. N° 38/2005 del Ministerio de Salud, DFL N° 7, del 2017, que fija planta de personal del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio; la Resolución Exenta N° 3416/2006 del SSVSA; y en uso de las facultades que me confiere la Resolución Exenta n°4214 de 06.09.2021 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que me designa como Director (s) del Hospital Claudio Vicuña.

CONSIDERANDO: Correo electrónico de fecha 06 de Julio del 2022, del Subdirector de Gestión y desarrollo de las personas del establecimiento, con requerimiento de inicio de proceso de selección para un cargo de Enfermero/a diurno para CC Pabellón del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

APRUEBESE la siguiente Pauta de Evaluación del Proceso de Selección de carácter interno para provisión un cargo para Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, el cual se realizará siguiendo las políticas, y procedimientos instruidas por Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de abril del 2021, que dicta normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con la siguiente:

“PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO PARA PROVISIÓN DE UN CARGO DE ENFERMERO/A DIURNO PARA CC PABELLÓN DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

NOMBRE DEL CARGO	Vacantes
ENFERMERO/A DIURNO PARA CC PABELLÓN	01

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

La presente Pauta regulará el llamado al Proceso de Selección convocado por el Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, bajo las políticas, directrices, normas y procedimientos instruidas por la Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de Noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de Abril del 2021, que dictan normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, para proveer un cargo de Enfermero/a diurno para CC Pabellón del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.

*** Proceso de Selección interno: solo pueden postular personas que trabajen en el Hospital Claudio Vicuña.**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

I.I. CARGO	Enfermero/a diurno para CC Pabellón
Nº de vacantes:	01
Nº de Horas:	Jornada diurna.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	12° EUS, Ley 18.834.
Renta Bruta Mensual:	\$1.547.696
Dependiente de:	Enfermera supervisor CC Pabellón.
Unidad de Desempeño:	CC Pabellón.
<p><i>Nota: Las personas elegidas serán contratadas por un período de 3 meses, dentro de los cuales su jefatura directa hará una retroalimentación de desempeño siendo esta decisiva para evaluar su continuidad en el cargo.</i></p>	

I.II CONTEXTO DEL CARGO.

El/la enfermero/a diurno (08.00-17.00hrs) de Pabellón, desempeñará sus funciones en las unidades de recuperación y/o la unidad de pre anestesia principalmente en el actual y nuevo HCV en CC Pabellón, el cual depende de la Subdirección de apoyo diagnóstico y terapéutico. El Nuevo Hospital Claudio Vicuña, contempla una construcción de un edificio de 57.285 metros cuadrados, el cual contará con tres pisos subterráneos con 482 estacionamientos, un nivel zócalo, tres pisos sobre el terreno natural y un helipuerto. Además cuenta con la adquisición de equipamiento médico de última generación y modernos sistemas de información, para así asegurar una atención oportuna y de calidad a los usuarios y usuarias de la Provincia de San Antonio.

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Gestionar el cuidado del paciente sometido a procedimientos quirúrgicos de la unidad, siendo responsable de la atención, organización y administración de las actividades de pabellón y recuperación, otorgando cuidados de enfermería acorde a las normas y protocolos de calidad y seguridad e IAAS.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

1. Participar de la gestión clínica de la unidad en paciente de tabla operatoria.
2. Asumir funciones específicas como enfermero/a dentro de pabellón y de recuperación, y por ellos conocer los distintos tipos de cirugía que se realizan y el resto de las actividades necesarias en ambas unidades dentro del servicio.
3. Proporcionar atención de enfermería integral, segura y eficiente a todos los pacientes que ingresan a la unidad.
4. Participar de la trazabilidad de muestras biológicas que se trasladan a Anatomía Patológica.
5. Recepción y entrega de turnos a las 08.00AM y las 17.00PM y con recepción y revisión de los pabellones al enfermero/a de turno.
6. Colaborar en la aplicación de pautas de supervisión de calidad, pabellón e IAAS en el cumplimiento de las distintas normas de enfermería y calidad de los distintos procesos que se llevan a cabo en pabellón y en unidad de recuperación y aquellos transversales a la institución y medir indicadores.
7. Colaborar directamente con el equipo médico, quirúrgico o anestésico, en el desarrollo de procedimientos complejos dentro de pabellón.
8. Coordinar la acción de enfermería de la unidad, con otros servicios clínicos como; hospitalización, esterilización, laboratorio, anatomía patológica, Imagenología y banco de sangre.
9. Apoyar el control y supervisión del gasto de insumos clínicos e instrumental en pabellón y recuperación, ejecutando y coordinando la solicitud de los mismos en apoyo a la supervisora y fuera necesario.
10. Brindar atención de enfermería a pacientes críticos en la unidad de recuperación.
11. Manejo de equipos e instrumental específico de pabellón.
12. Colaborar en la supervisión de los distintos procesos que se llevan a cabo en Pabellón y en Unidad de recuperación, y aquellos transversales a la Institución, y medir indicadores.

13. Otras funciones que delegue la jefatura.

I.IV RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

• INTERNOS.	EXTERNOS.
-CAE. -CC SAMU. -CC Emergencia Adulto Infantil. -CC Urgencia Gineco-Obstetra. -Otras unidades clínicas, de apoyo y administrativas.	-SSVSA -Usuarios/as

I.V REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	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).	i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por la 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 un año en el sector público o privado; o,
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	3 años mínimo de experiencia profesional general de enfermería (Requisito excluyente)
EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN: (SUBFACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1)	1 año en unidades de pabellón (Requisito excluyente)
PROFESIÓN: (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1)	Enfermero/a Obs.: Otras profesiones no serán consideradas.
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1)	Cursos (Excluyentes) IAAS 80 horas (Excluyente) RCP (Excluyente) Enfermería de pabellón y recuperación (Excluyente) Manejo de paciente crítico y/o ACLS (debe tener uno de los dos como excluyentes).

	<p>Cursos deseables Office intermedio Administración de fármacos Ventilación mecánica Curso de calidad</p> <p>Postgrados Deseables Pabellón o esterilización Gestión de calidad Gestión en salud Salud pública Enfermería</p>																		
<p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N^º2)</p>	<table border="1" data-bbox="624 824 1347 1189"> <thead> <tr> <th>Competencias Transversales</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compromiso organizacional</td> <td>Avanzado</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Avanzado</td> </tr> <tr> <td>Probidad Administrativa</td> <td>Avanzado</td> </tr> <tr> <td>Habilidades comunicacionales</td> <td>Avanzado</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="624 1292 1436 1583"> <thead> <tr> <th>Competencias Específicas</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirección y desarrollo de equipos de trabajo.</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>Rigurosidad Técnica</td> <td>Básico</td> </tr> </tbody> </table>	Competencias Transversales	Niveles	Compromiso organizacional	Avanzado	Trabajo en equipo	Avanzado	Probidad Administrativa	Avanzado	Habilidades comunicacionales	Avanzado	Competencias Específicas	Niveles	Dirección y desarrollo de equipos de trabajo.	Básico	Liderazgo	Básico	Rigurosidad Técnica	Básico
Competencias Transversales	Niveles																		
Compromiso organizacional	Avanzado																		
Trabajo en equipo	Avanzado																		
Probidad Administrativa	Avanzado																		
Habilidades comunicacionales	Avanzado																		
Competencias Específicas	Niveles																		
Dirección y desarrollo de equipos de trabajo.	Básico																		
Liderazgo	Básico																		
Rigurosidad Técnica	Básico																		

<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS:(FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de paciente crítico. • Tipos y cuidados de anestesia. • Paciente pre-intra-post operatorio. • Equipos críticos. • Drogas vasoactivas. • Reanimación y manejo de DEA. • Indicadores de calidad. • Indicadores de IAAS. • Manejo de registros de Pabellón.
<p>OTROS</p>	<p>-Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, o extranjero poseedor de un certificado de residencia, tener salud compatible con el cargo, entre otros. Esta información se encuentra en detalle en el apartado "Requisitos Generales" del aviso publicado referente a este proceso en el portal Empleos Públicos.</p> <p>-Cumplir con lo dispuesto en el Art. 61 letra g) e i) del DFL n°29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que regula las obligaciones funcionarias.</p>

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán postular enviando los documentos solicitados a la casilla reclutamiento.hcv@redsalud.gob.cl el correo debe llevar por asunto "**Documentos Postulación para cargo Enfermera de pabellón Jornada Diurna**".

Documentos requeridos para postular:

1. Currículum Vitae (formato propio).
2. Copia del Certificado de Título. En el caso de profesionales extranjeros, deberá presentar certificado de validación de su título profesional en Chile.
3. Certificado de Superintendencia de Salud.
4. Copia de la Cédula de Identidad **por ambos lados**. En el caso de postulantes extranjeros, debe contar con residencia definitiva en Chile.
5. Adjuntar documentos que **respalden la experiencia profesional general y específica** solicitada:

i. **Experiencia Profesional General:**

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 al menos mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Profesional General en el Sector Público: se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín ***con firma y timbre legibles correspondientes.*** Las personas que hayan prestado servicios profesionales mediante licitación, podrán acreditar con documentación relacionada, la cual será revisada por la comisión en caso de duda. Además, **dicho documento debe contener información referente al estamento en que el/la postulante estuvo contratado e indicar el período laboral al que se refiere (indicando al menos mes y año).** Certificados en otro formato no serán considerados.

ii. **Experiencia Profesional Específica:**

Experiencia Específica en el Sector Privado: se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia 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 que el/la postulante trabajó en unidades de Pabellón y especificar el período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando al menos mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Específica en el Sector Público: se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín ***con firma y timbre legibles correspondientes más certificado de experiencia específica emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Personal que acredite haber trabajado en unidades de Pabellón (con fechas de inicio y término, señalando al menos mes y año), siempre que cuente con firma y timbre legible del empleador.*** Las personas que hayan prestado servicios mediante licitación, podrán acreditar su experiencia laboral específica con documentación relacionada, la cual será revisada por la comisión en caso de duda. Certificados en otro formato no serán considerados.

6. Copia de certificados cursos, diplomados o magíster indicados en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0. En los casos que corresponda, también será válido el **certificado SIRH firmado y timbrado 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.
7. 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 efectos de adaptar, favorecer el acceso igualitario y garantizar la no discriminación.

-Nota: El Hospital Claudio Vicuña se reserva el derecho de validar los antecedentes presentados por los postulantes. Además, podrían ser solicitados más antecedentes aclaratorios en caso de ser necesario y así lo estima la Comisión del Proceso.

-Nota: En caso de no contar con el certificado de título, el certificado de la Superintendencia de Salud sirve como reemplazo para validar que quien postula se encuentra titulada/o.

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.
- Documentos que no cuenten con las especificaciones indicadas para acreditar experiencia profesional no serán considerados.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el 25 de Julio y el 29 de Julio.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el 01 de Agosto y el 05 de Agosto.
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 08 de Agosto y el 12 de Agosto.
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de competencias técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Entre el 16 de Agosto y el 19 de Agosto.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el Director (s) de HCV.	Entre el 22 de Agosto y el 24 de Agosto.
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 25 de Agosto y el 26 de Agosto.
7.	Inicio de Funciones. <i>Nota: En caso de que el/la postulante seleccionado(a) no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 7 días corridos para asumir sus funciones.</i>	29 de Agosto.

- *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.*
- *El Director (s) del Hospital podría citar a una entrevista personal a los postulantes que se presenten en Informe Final.*

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.I De la Comisión de Selección:

- Subdirectora de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico o a quien delegue en su reemplazo, quien presidirá la comisión.
 - Jefe CC Pabellón Referente técnico.
 - Enfermera Supervisora Referente técnico.
 - Encargado(a) de Reclutamiento y Selección de HCV, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como Secretario(a).
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren 3 o más de sus integrantes. El (la) 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.**
 - d) Como garantes del proceso, participarán los representantes gremiales que corresponda en conformidad a lo establecido en la Resolución Exenta N°4757 del 11.11.2019 sobre representación gremial en procesos de selección de personal, modificada por la Resolución Exenta N° 1372 del 23.05.2022

IV.II Factores de Evaluación:

Para la selección de los(as) candidatos(as) se evaluarán los factores y subfactores que a continuación se señalan:

FACTORES A CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PORCENTAJE
Factor 1: Análisis Curricular:			30%
A.- Experiencia profesional general.	100	20	10%
B.- Experiencia profesional específica.	100	20	10%

C.- Capacitación.	100	20	10%
Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	70	30%
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	60	40%

- *El/la postulante debe 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, queda inhabilitado(a) para continuar en el proceso de selección, situación que será informada oportunamente a cada postulante vía correo electrónico.*

FACTORES DE EVALUACIÓN:

FACTOR 1 ANÁLISIS CURRICULAR:

Subfactores:

A.- EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE).

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 4 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.	PUNTAJE
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
DE 3 A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	20
DE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	40
DE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DESDE 6 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

B.-EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA EN UNIDADES DE PABELLON (EXCLUYENTE).

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 4 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
DE 1 AÑO A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	20
DE 2 AÑOS 1 DÍA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	40
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DESDE 5 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	100

***Nota: Se considera experiencia profesional específica a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión solicitada para el cargo en las funciones mencionadas. 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.

Cursos Excluyentes	<u>PUNTAJE</u>
<p>IAAS 80 horas. RCP. Enfermería, pabellón y recuperación. Manejo de paciente crítico y/o ACLS (debe tener uno de los dos como excluyentes).</p> <p>Cursos deseables Office intermedio Administración de fármacos Ventilación mecánica Curso de calidad</p> <p>Postgrado Deseables Pabellón o esterilización Gestión de calidad Gestión en salud Salud pública Enfermería</p> <p>Obs.: Formación en otras temáticas no otorgarán puntaje.</p>	
4 CURSOS EXCLUYENTES Y UN POSTGRADO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	100 PTOS
4 CURSOS EXCLUYENTES Y AL MENOS 2 CURSOS DESEABLES EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	60 PTOS
4 CURSOS EXCLUYENTES EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	30 PTOS
SIN FORMACIÓN EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	0 PTOS
MÁXIMO PUNTAJE:	100 PTOS.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria del **“Factor 1 Análisis Curricular”**.

FACTOR 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se hará una evaluación individual de competencias psicolaborales a los(as) postulantes que aprueben la etapa anterior, Factor 1 “Análisis Curricular”.

Cada competencia psicolaboral será evaluada de acuerdo con los siguientes niveles:

NIVEL	Ptos.
A: AVANZADO	100
B: INTERMEDIO	75
C: BÁSICO	50
D: INSUFICIENTE	0

RESULTADO	CONDICIÓN	PTJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos Nivel B en todas las competencias evaluadas (ninguna en nivel D "insuficiente") y un puntaje promediado entre 70 y 100 puntos.	Entre 70 y 100 pts. (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).
POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Postulante obtiene una o más competencias con nivel insuficiente (nivel D) o promedia 69 o menos puntos.	0 pts.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, 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 Psicolaboral Individual".

FACTOR 3: EVALUACIÓN TÉCNICA ORAL Y/O ESCRITA Y/O PRÁCTICA POR LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

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 a los (as) **postulantes que aprueben la etapa anterior.**

Dicha evaluación técnica será elaborada por quienes cumplan rol de Referente Técnico del cargo en la Comisión. Sin embargo, otros (as) integrantes de la comisión podrán colaborar con preguntas si tienen conocimiento de las materias.

Las preguntas de la evaluación técnica deben ser objetivas y medibles, debiendo contar con una escala de evaluación numérica, redactándose un documento de texto que contenga cada pregunta, las respuestas y el puntaje asociado a las respuestas.

La evaluación técnica será revisada el día de las evaluaciones por la Comisión, quien será encargada de velar por la objetividad y transparencia de esta etapa del proceso.

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

$\left(\frac{\text{Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Técnica}}{\text{Puntaje Máximo de la Evaluación Técnica}} \right) * 100$	ENTRE 0 y 100 PTOS.
---	---------------------

Se entenderá por *puntaje total obtenido* a la sumatoria de los puntajes obtenidos por cada candidato(a) en cada una de las preguntas y/o ítems evaluados. Se entenderá por *puntaje máximo de la evaluación técnica* al puntaje total máximo que se puede obtener en la evaluación.

V. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 51 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 o en registro de videollamada 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 o registro de videollamada, 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 Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas.

Al final del proceso de evaluación, el Encargado de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando al Director (s) del Hospital Claudio Vicuña idealmente una terna con los(as) candidatos(as) que hayan obtenido los puntajes totales ponderados más altos. En el caso de existir un empate de puntajes, se podría presentar una cuaterna u otro número de candidatos(as) idóneo(as), 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(a) de la terna más idóneo(a) de los(as) evaluados por él en Entrevista Final.

VI. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará al candidato(a) seleccionado(a) mediante correo electrónico y/o vía telefónica para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso. Posteriormente, se publicarán los resultados en la página Web del Hospital Claudio Vicuña.

Se enviará correo electrónico a los(as) postulantes no seleccionados(as).

Postulantes evaluados(as) como idóneos(as) que no fueron seleccionados en este proceso, especialmente aquellos que integran la nómina propuesta para la selección por parte de la autoridad facultada para ello, podrán ser considerados(as) para contratación directa si se requiere cubrir un cargo de idénticas características, dentro de los siguientes seis meses de finalizado el presente proceso de selección. Asimismo, si la persona seleccionada desiste antes de su ingreso, o renuncia dentro de los primeros 6 meses, también podrá considerarse para contratación directa a algún(a) postulante de la lista de candidatos idóneos(as), antes mencionada.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,



**DANIEL OLIVARES ACUÑA
DIRECTOR (S)
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA**



DOA/RYO/DE/cpc

DISTRIBUCIÓN:

- Subdirección de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- CC Pabellón.
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Gremio APRUS.
- Gremio MULTIGREMIAL.
- Oficina de Partes H.C.V.

Transcrito Fielmente

Ministro de Fe
Hospital Claudio Vicuña



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



RESOLUCIÓN EXENTA N° 2071 05.08.2022
VALPARAISO,

VISTOS: Resolución N°5905 de fecha 21 de noviembre de 2019, "Manual de Reclutamiento y Selección para la Red del SSVSA" y DFL N° 29/2005 del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo y el DFL N° 1/2005 que modifica el D.L N°2763/79. Resolución 1.600/2008 modificada por Resolución 10/2017, ambas de la Contraloría General de la República, y Decreto Supremo N°140/2004, D.S. N°73/2020 ambos del Ministerio de Salud, Resolución TR 71 del 05/06/2018, y Resolución Exenta RA 110612/126/2021 de fecha 8 de febrero de 2021, ambas de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, la Resolución Toma Razón N° 3416/2006 del SSVSA y en uso de las facultades delegadas por D.S. N° 38, de 2005, del Ministerio de Salud y la resolución N° 4214, de 6 de septiembre de 2021, de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio;

CONSIDERANDO:

La falta de difusión por el sitio web institucional del Hospital Claudio Vicuña, y con esto el acceso de los postulantes a la información relativa a este proceso de Reclutamiento y Selección.

Que el actual acto administrativo hace una modificación en la pauta de evaluación posterior a su publicación, por lo que necesario extender la difusión del proceso de reclutamiento y selección, para que los interesados puedan tener el tiempo suficiente para poder informarse de las modificaciones y reunir la documentación necesaria para postular al cargo.

RESOLUCIÓN

1.- MODIFÍQUESE Resolución N° 1860, fecha 20-07-2022, que aprueba la Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Interno para provisión de una vacante profesional de Enfermero/a diurno para CC Pabellón del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio:

Donde dice, en la página 8:

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el 25 de Julio y el 29 de Julio.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el 01 de Agosto y el 05 de Agosto.

Nº	ETAPAS	FECHAS
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 08 de Agosto y el 12 de Agosto.
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de competencias técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Entre el 16 de Agosto y el 19 de Agosto.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el Director (s) de HCV.	Entre el 22 de Agosto y el 24 de Agosto.
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 25 de Agosto y el 26 de Agosto.
7.	Inicio de Funciones. <i>Nota: En caso de que el/la postulante seleccionado(a) no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 15 días corridos para asumir sus funciones.</i>	29 de Agosto.

Debe decir, en la página 8:

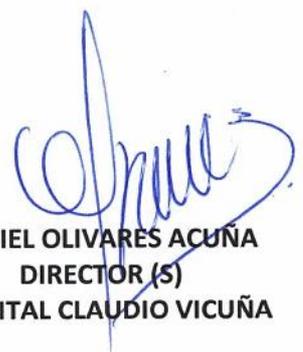
Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	.Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el 08 de Agosto y el 12 de Agosto 2022
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el 16 de Agosto y el 19 de Agosto 2022
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 22 de Agosto y el 26 de Agosto 2022
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de competencias técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Entre el 29 de Agosto y el 02 de Septiembre 2022
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el Director (s) de HCV.	Entre el 05 de Septiembre y el 07 de Septiembre 2022
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 08 de Septiembre y el 09 de Septiembre 2022
7.	Inicio de Funciones. <i>Nota: En caso de que el/la postulante seleccionado(a) no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 15 días corridos para asumir sus funciones.</i>	El 12 de Septiembre 2022.

2. En todo lo demás, queda igual.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,

Transcrito Fielmente

Ministro de Fe
Hospital Claudio Vicuña


DANIEL OLIVARES ACUÑA
DIRECTOR (S)
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA



DOA/JRC/JDS/CPE/cpc


DISTRIBUCIÓN:

- Subdirección de Gestión del Cuidado.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- CC Pabellón.
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Gremio APRUS.
- Gremio MULTIGREMIAL.
- Oficina de Partes H.C.V.