

**MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO DE UN (01) CARGO PROFESIONAL, CONTRATA, SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO, PARA CC GESTIÓN DEL CUIDADO DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 3752 13.10.2023**  
**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°709 de 09.02.2023 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que me designa como Director (s) del Hospital Claudio Vicuña.

**CONSIDERANDO:** Correo electrónico redactado por Director Enrique Jimenez Mira con fecha 28.09.2023 dirigido a Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas, instruyendo llamado a concurso el cargo de "Sub-Dirección Gestión del Cuidado" y la disponibilidad de correlativo vacante, para el correspondiente cargo. Con el objetivo de cubrir 01 cargo profesional, para el hospital Claudio Vicuña.

## **RESOLUCIÓN**

**1.- APRUÉBESE** la Pauta de Evaluación del **Proceso de Selección interno** para provisión de **un cargo profesional, contrata, Subdirector(a) Gestión del Cuidado, para CC Subdirección Gestión del Cuidado**, del 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 PROFESIONAL, CONTRATA, SUBDIRECTOR(A) GESTIÓN DEL CUIDADO PARA HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO".**

<b>Nombre del Cargo</b>	<b>Vacantes</b>
<b>Subdirección Gestión del Cuidado</b>	<b>01</b>

Esta pauta de evaluación y las condiciones en las que se realiza este Proceso de Selección son obligatorias para la autoridad convocante 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, en cumplimiento de las políticas, directrices, normas y procedimientos establecidos por la Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de noviembre de 2019, y su modificación posterior por la Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de abril de 2021, que dictan normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio y comuna de Navidad.

**\* Proceso de selección de carácter interno: Pueden postular sólo personas que se encuentren trabajando en el hospital Claudio Vicuña.**

## I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

I.I. CARGO	Sub-Dirección de Gestión del Cuidado.
Nº de vacantes:	01.
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	5° – Ley N° 18.834. Diurno.
Renta Bruta Mensual:	3.096.997
Dependiente de:	Director.
Unidad de Desempeño:	<b>Subdirección gestión del Cuidado.</b>
<i>Nota: La persona seleccionada será contratada por un período de 3 meses, durante los cuales su jefatura directa realizará una evaluación para determinar su continuidad en el cargo.</i>	

### I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Coordinar a contribuir la Gestión del Cuidado de Enfermería en el hospital Claudio Vicuña, de acuerdo con las políticas ministeriales, asegurando la atención oportuna y de calidad de los usuarios, así como también de las distintas áreas, velando por el cumplimiento de los objetivos, las metas institucionales y compromisos de gestión. Desarrollar y planificar todas las funciones de la Subdirección de Gestión del Cuidado de Enfermería, siendo responsable ante el Director de los procesos técnicos de la Gestión de los Cuidados de Enfermería del Establecimiento y de los procesos administrativos centrados en el usuario/a.

#### CONTEXTO DEL CARGO

Este cargo está diseñado para administrar la Gestión de los Cuidados de Enfermería en los diferentes ámbitos del quehacer profesional, en relación directa a la Misión, visión, valores de la institución para lograr brindar una atención de calidad a los usuarios del Hospital Claudio Vicuña.

## I.V FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

### FUNCIONES PRINCIPALES

- Participar en la definición de las Políticas y lineamientos estratégicos de la Institución en todo lo relacionado con las necesidades del cuidado de Enfermería y la gestión de los servicios hospitalarios.
- Participar en la formulación y administración presupuestaria asignada por Centro de Responsabilidad en todos los aspectos relacionados con la provisión continua y permanente de los cuidados de Enfermería y establecer los mecanismos de control necesarios para su uso racional.
- Establecer estrategias de promoción de principios éticos y legales que guíen el ejercicio de la profesión.
- Contribuir a gestionar el modelo de atención establecido en el Hospital en el ámbito de su competencia.
- Programar, organizar, dirigir, normar y evaluar los procesos asistenciales en el ámbito de la Gestión Del Cuidado de Enfermería en el marco de la visión, misión y lineamientos estratégicos del Hospital.
- Ejercer y promover un liderazgo efectivo y positivo en la Gestión de los Recursos Humanos de su dependencia, en el desarrollo de competencias, evaluación de desempeño, educación continua y satisfacción laboral.
- Participar en los procesos de selección e inducción del Personal de Enfermería que se incorpora a la institución.
- Incentivar y comprometer a que los equipos de trabajo den cumplimiento a políticas, protocolos, procedimientos estándares de cuidado, tratamientos y servicios requeridos por los pacientes, y sus familiares definidos en el plan de desarrollo institucional.
- Diseñar y mantener actualizada la cartera de servicio de la Subdirección Gestión Del Cuidado.
- Mantener programas de evaluación y mejoramiento continuo del cuidado de Enfermería a través de la instalación de sistemas de vigilancia de calidad y riesgos hospitalarios y el monitoreo de indicadores de calidad y seguridad.
- Promover la integración docente asistencial e incentivar la investigación en el ámbito de la Gestión Del Cuidado.
- Participar en la definición de un conjunto mínimo básico de datos, que permita monitorear indicadores y facilite la toma de decisiones.
- Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la Gestión.
- Promover la comunicación eficaz entre las diferentes dependencias del establecimiento con el propósito de potenciar las sinergias de los equipos de trabajo.
- Asegurar la continuidad de los cuidados de Enfermería dentro de la institución.
- Dar cumplimiento a los compromisos de Gestión que competen el ámbito de Enfermería.
- Mantener actualizados Protocolos, Guías Clínicas, normas de atención, perfiles de competencias y descripción de cargos de Enfermería.
- Asesorar al equipo directivo en materia de la gestión Del Cuidado de Enfermería.
- Contribuir al desarrollo de la integración docente asistencial con centros formadores, colaborar en:
  - Organización de pasantía de alumnos en campos Clínicos
  - Evaluación técnica de centros formadores
  - Trabajar en conjunto con las unidades de Salud funcionaria, prevención de

Riesgo, Calidad, IAAS, capacitación, Reclutamiento y Selección.

- Supervisión del cumplimiento de la normativa legal vigente de uso de campos clínicos
- Beneficios obtenibles de centros formadores
- Promover a la Dirección del establecimiento las necesidades de RRHH, insumos y equipamiento requeridos para la Gestión Del Cuidado de Enfermería.
- Participar en los diferentes Comités del Hospital: Adquisiciones, farmacia, IAAS, Calidad, Capacitación y en los que se requiera la asesoría de Enfermería.
  - Cumplir con los trabajos encomendados por el director o superiores que sean del campo de su competencia.

#### I.V RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Subdirección Gestión Asistencial</li> <li>- Subdirección Gestión Administrativa y financiera</li> <li>- Sub-Dirección Apoyo Diagnostico y terapéutico</li> <li>- Subdirección de Gestion del Usuario</li> <li>- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas</li> <li>- Oficina Gestion y Desarrollo de Las Personas</li> <li>- Oficina Calidad y Seguridad del Paciente</li> <li>- IAAS/Epidemiología</li> <li>- prevención de Riegos</li> <li>- Salud funcionaria</li> <li>- Abastecimiento</li> <li>- UAP</li> <li>- GRD</li> <li>- Unidad Control de Gestión y DO</li> <li>- Servicios Generales</li> <li>- SIDRA</li> <li>- Estadística</li> <li>- Entre otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrantes Red SSVSA</li> <li>- Integrantes Red MINSAL</li> <li>- Centros de Salud Privados</li> <li>- Centros de Salud de Fuerzas Armadas</li> <li>- Usuarios y familia</li> </ul>

## I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
<b>PROFESIÓN:</b> (Requisito Excluyente)  <b>FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b>	<p style="text-align: center;"><b>ENFERMERO(A)</b></p> <p>Obs.: Otras profesiones no serán consideradas</p>
<b>ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL SSVSA:</b>  <b>SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado; o,</li> <li>• 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años, en el sector público o privado.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA ESPECIFICA:</b>  <b>SUB-FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EXPERIENCIA ESPECÍFICA:</b> 5 años en cargos de supervisión, como Enfermera en el área salud, en instituciones públicas o privadas.</li> </ul> <p style="text-align: center;">(Requisito excluyente)</p>
<b>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:</b>  <b>SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b>	<p>Capacitación o Formación: (Excluyentes).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IAAS. Vigente, 120 hrs.</li> <li>• Curso RCP básico. Vigente.</li> <li>• Trato usuario. Vigente.</li> <li>• Calidad en salud. Vigente.</li> <li>• Estatuto administrativo. Vigente.</li> </ul> <p>Deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en Dirección y coordinación en servicios de enfermería o afín (Deseable).</li> <li>• Diplomado en Gestión y desarrollo organizacional. (Deseable).</li> </ul> <p>Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</p>

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN																		
<b>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</b>  FACTOR DE EVALUACIÓN N °2.	<table border="0"> <tr> <td>Competencias Transversales:</td> <td>Nivel:</td> </tr> <tr> <td>1. Compromiso Organizacional.</td> <td>Avanzado.</td> </tr> <tr> <td>2. Trabajo en Equipo.</td> <td>Intermedio.</td> </tr> <tr> <td>3. Probidad administrativa.</td> <td>Intermedio.</td> </tr> <tr> <td>4. Vocación de Servicio.</td> <td>Intermedio.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Competencias Específicas:</td> </tr> <tr> <td>1. Tolerancia a la presión de trabajo.</td> <td>Intermedio.</td> </tr> <tr> <td>2. Manejo de conflictos.</td> <td>Intermedio.</td> </tr> <tr> <td>3. Liderazgo.</td> <td>Avanzado.</td> </tr> </table>	Competencias Transversales:	Nivel:	1. Compromiso Organizacional.	Avanzado.	2. Trabajo en Equipo.	Intermedio.	3. Probidad administrativa.	Intermedio.	4. Vocación de Servicio.	Intermedio.	Competencias Específicas:		1. Tolerancia a la presión de trabajo.	Intermedio.	2. Manejo de conflictos.	Intermedio.	3. Liderazgo.	Avanzado.
Competencias Transversales:	Nivel:																		
1. Compromiso Organizacional.	Avanzado.																		
2. Trabajo en Equipo.	Intermedio.																		
3. Probidad administrativa.	Intermedio.																		
4. Vocación de Servicio.	Intermedio.																		
Competencias Específicas:																			
1. Tolerancia a la presión de trabajo.	Intermedio.																		
2. Manejo de conflictos.	Intermedio.																		
3. Liderazgo.	Avanzado.																		
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</b>  FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.	<b>Conocimientos: (Definir en comisión)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto Administrativo.</li> <li>• Calidad y acreditación.</li> <li>• Cudyr.</li> <li>• Ley derechos y deberes de los pacientes.</li> <li>• Hospital amigo.</li> </ul>																		
<b>OTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, 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.</li> <li>• Excluyente: Certificado de Vacuna Hepatitis B al día.</li> <li>• 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.</li> <li>• No quedan exentas de postular las personas que presenten algún tipo de discapacidad. Sin embargo, dichas personas deben indicar el tipo de discapacidad que presenten y especificar en su postulación las ayudas técnicas que requieran para participar en el proceso, de manera de garantizar la igualdad de condiciones según establece el Art. N° 45 de la Ley N° 20.442.</li> <li>• En caso de ser extranjero(a) debe poseer título validado por los organismos estatales correspondientes.</li> </ul>																		

## II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) que reúnan los requerimientos deberán entregar sus antecedentes en sobre cerrado en la oficina de partes del nuevo hospital Claudio Vicuña. Señalando: DOCUMENTOS POSTULACIÓN PARA EL CARGO "SUBDIRECTOR(A) GESTIÓN DEL CUIDADO" CON RUT, NÚMERO DE TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO.

DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR:

- Currículum Vitae (formato propio).
- Copia del Certificado de Título. En el caso de profesionales extranjeros, deberá presentar certificado de validación de su título profesional en Chile.
- Copia de la Cédula de Identidad por ambos lados. En el caso de postulantes extranjeros, debe contar con residencia definitiva en Chile.
- Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud.
- Certificado de vacunas hepatitis B.
- Adjuntar documentos que respalden la experiencia profesional general y específica solicitada.
- Adjuntar documentación que acredite curso y diplomados que correspondan.

### i. EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL:

Experiencia Profesional General en el Sector Privado: Se deberá presentar certificado de experiencia profesional emitido por la jefatura directa y/o por la Oficina de Recursos Humanos de la organización. El certificado debe contar con firma y timbre legible del empleador. Estos documentos deben indicar el período laboral al que refieren, incluyendo fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente. Los certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Profesional General en el Sector Público: Se deberá presentar Relación de Servicio o afín con firma y timbre legible. En caso de haber prestado servicios en modalidad de honorarios, se podrá presentar otro documento emitido por la Institución. Aquellas personas que hayan prestado servicios profesionales mediante licitación podrán acreditar con documentación relacionada, la cual será revisada por la comisión en caso de dudas. Estos documentos deben indicar el período laboral al que refieren, incluyendo fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente indicando el estamento en el cual el(la) postulante estuvo contratado(a). Los certificados en otro formato no serán considerados.

### ii. EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA:

Se acredita presentando:

Experiencia Profesional Específica sector privado: Se deberá acreditar presentando certificado de experiencia profesional emitido por la jefatura directa y/o por la Oficina de Recursos Humanos de la organización que acredite haber trabajado como enfermero(a) Supervisor(a), con fechas de inicio y término, señalando mes y año. Los certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Profesional Específica Sector Público: **Se deberá acreditar presentando Relación de Servicio con firma y timbre legible**, además de certificado de experiencia profesional específica emitido por jefatura directa y/o por la Oficina de Personal. Este certificado debe acreditar que el(la) postulante ha trabajado como enfermero(a) en cargos de supervisión, indicando las fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente. Los certificados en otro formato no serán considerados.

NOTA: la experiencia profesional, se considera a partir de la obtención del título profesional.

- Copia de certificados cursos, diplomados o magísteres 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.

Los cursos tienen una vigencia de 5 años a la fecha de inicio del concurso.

Los cursos deben cumplir con las horas académicas solicitadas en esta resolución, por ejemplo, si se solicita IAAS de 120hrs, no calificaría un IAAS de 80hrs.

Nota: La Comisión durante el proceso de selección, podrá solicitar validación de documentación.

#### 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 (General y/o Específica) no serán considerados.**

### III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO:

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Desde el 16 de octubre, al 20 de octubre.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde el 23, al 25 de octubre.
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Desde el 26 de octubre, al 01 de noviembre.
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.	02 y 03 de noviembre.
5.	Confeción Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el director del SSVSA.	06 de noviembre.
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	7 y 8 de noviembre.
7.	Inicio de Funciones. <i>Nota:</i> 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.	13 de noviembre.

- *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 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:

- *Presidenta de la Comisión: Dra. Christabel Jensen, o a quien delegue en su reemplazo.*
  - *Referente Técnico: Verónica Arriaza, o a quien delegue en su reemplazo.*
  - *Encargado de Reclutamiento y Selección, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como Secretaria.*
  - *Gremio APRUS: Rhode Martinez.*
  - *Gremio MULTIGREMIAL: Juan Recabarren.*
- a) *La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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(la) 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 correspondientes, de acuerdo con 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	PONDERADO MÍNIMO
<b>Factor 1: Análisis Curricular:</b>				
A.- Experiencia profesional general.	100	40	10%	4,00
B.- Experiencia profesional específica.	100	40	25%	<b>10,00</b>
C.- Capacitación y/o Formación.	100	40	10%	<b>4,00</b>
<b>Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.</b>	100	82.14	<b>20%</b>	<b>16,40</b>
<b>Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.</b>	100	70	<b>35%</b>	<b>24,50</b>
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>272.14</b>	<b>100%</b>	<b>58,9</b>

- *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\*.

Se evaluará de acuerdo con la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto II de la página 6 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 (EXCLUYENTE).	PUNTAJE
MENOS DE 5 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	40
DE 5 AÑOS 1 DÍA, A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	60
DE 6 AÑOS A UN DÍA, A 8 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	80
MAS DE 8 AÑOS Y UN DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

#### B.- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA COMO KINESIÓLOGO(A) EN SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto II de la página 6 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	40
DE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	60
DE 6 AÑOS 1 DÍA A 7 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DE 7 AÑOS 1 DÍA A 8 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	80
MÁS DE 8 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	100

\*Nota: Se considera experiencia profesional 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 (acorde a lo especificado en el perfil del cargo):**

<p><u>Excluyentes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IAAS Vigente, no mayor a 5 años, 120hrs.</li> <li>• Curso RCP vigente, no mayor a 5 años.</li> <li>• Trato usuario.</li> <li>• Calidad en salud.</li> <li>• Estatuto administrativo.</li> </ul> <p><u>Deseables:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en Dirección y coordinación en servicios de enfermería o afín (Deseable)</li> <li>• Diplomado en Gestión y desarrollo organizacional. (Deseable)</li> </ul>	<b><u>PUNTAJE</u></b>
CINCO CURSOS O CAPACITACIONES EXCLUYENTES, MAS DOS DIPLOMADOS DESEABLES.	100 PTOS.
CINCO CURSOS O CAPACITACIONES EXCLUYENTES, MAS UN DIPLOMADO DESEABLE.	80 PTOS.
CINCO CURSOS O CAPACITACIÓN EXCLUYENTE.	40 PTOS.
SIN FORMACIÓN DE CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	0 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.
<b>A: AVANZADO</b>	100
<b>B: INTERMEDIO</b>	75
<b>C: BÁSICO</b>	50
<b>D: INSUFICIENTE</b>	0

RESULTADO	CONDICION	PTJE
<b>POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.</b>	Obtener al menos un puntaje promediado entre <b>82 y 100</b> puntos en todas las competencias evaluadas. Y obtener un nivel avanzando en las competencias; Compromiso Organizacional y Liderazgo.	<b>Entre 82 y 100 pts.</b> (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).
<b>POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.</b>	Postulante promedia <b>81 o menos puntos</b> , obtiene todas las competencias con nivel Intermedio, (nivel B).	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, por la Comisión de Selección orientada a evaluar los conocimientos técnicos, requeridos para el cargo de la presente pauta de evaluación. Dicha etapa se realizará solo 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:

<b>(Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Técnica/ Puntaje Máximo de la Evaluación Técnica) *100</b>	<b>ENTRE 0 y 100 PTOS.</b>
---	----------------------------

Se entenderá por *puntaje total obtenido* a la sumatoria de los puntajes obtenido 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 58.90 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 del Subdepartamento de Desarrollo de las Personas.

Al final del proceso de evaluación, el Encargado de Reclutamiento y Selección (s) elaborará un Informe Final presentando al Director 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 considerar para contratación directa a algún(a) postulante de la lista de candidatos idóneos(as), antes mencionada.

#### ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,

  
  
**DR. ENRIQUE JIMÉNEZ MIRA**  
**DIRECTOR (S)**  
**HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA**

#### DISTRIBUCIÓN:

DR.EJM/JRC/IBM/APR/alc

- Subdirección Gestión Asistencial.
- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas H.C.V.
- Subdirección Gestión del Cuidado
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- CR Apoyo Diagnóstico Y Terapéutico
- Gremio APRUS
- Gremio MULTIGREMIAL
- Oficina de Partes H.C.V.

  
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA  
OFICINA DE PARTES  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
MINISTRO DE FE