

Nº Interno: 104

MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO DE DOS (02) CARGOS TÉCNICOS EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR, MODALIDAD DIURNOS, CONTRATA, PARA UNIDAD DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 4650 29.12.2023
SAN ANTONIO,

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley Nº 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; el DFL Nº29 del 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, DFL Nº1/2005, que modifica el DL Nº 2763/79, y su reglamento aprobado por DS Nº 140/2004 del Ministerio de Salud, Res. Nº 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 Nº 1/2015; la Resolución Nº 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. Nº 38/2005 del Ministerio de Salud, DFL Nº 7, del 2017, que fija planta de personal del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio; la Resolución Exenta Nº 3416/2006 del SSVSA; y en uso de las facultades que me confiere la Resolución Exenta Nº709 de 09.02.2023 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que me designa como Director (s) del Hospital Claudio Vicuña.

CONSIDERANDO: Acuerdos Mesa Tripartita sobre Procesos de Normalización Nuevos Hospitales, Acta de reunión Nº 01 mesa Tripartita con fecha 21-08-2023; Decretos de Normalización y Extensión de cargos Nº37/2022 para Hospital Claudio Vicuña; Acta de reunión Nº 02 mesa Tripartita con fecha 05-09-2023, Acta de reunión Nº 03 mesa Tripartita con fecha 13-09-2023 vía remota, Acta de reunión Nº04 mesa Tripartita con fecha 21-09-2023, Acta de reunión Nº 05 mesa Tripartita con fecha 25-09-2023 vía remota, Acta de reunión Nº 06 mesa Tripartita con fecha 05-10-2023, Acta de reunión Nº 07 con fecha 16-10-2023, Acta de reunión Nº 08 con fecha 19-10-2023, Acta de reunión Nº09 con fecha 16-11-2023; Resolución Modificatoria 3507 con fecha 25-09-2023 donde se acuerda en la mesa de trabajo tripartita conformada por la Dirección, Funcionarios del SSVSA, Funcionarios del HCV y Asociaciones Gremiales del HCV, que para los cargos asociados al decreto 37, se incluyan en los procesos de selección internos, a las personas que trabajen por empresas externas licitadas por el Hospital Claudio Vicuña, para garantizar la igualdad de condiciones y la mirada de red, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

1.- APRUÉBESE la Pauta de Evaluación del **Proceso de Selección interno** para provisión de **dos cargos Técnicos en Enfermería de Nivel Superior , contrata, para la unidad de Esterilización**, del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, el cual se realizará siguiendo las políticas, y procedimientos instruidas por Resolución Exenta Nº5905 de fecha 21 de noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta Nº923 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: pueden postular sólo personas que se encuentren trabajando en el establecimiento que desarrolla el proceso y centros dependientes. La difusión del proceso sólo se realizará al interior del establecimiento del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio”.

| Nombre del Cargo | Vacantes |
|---|----------|
| TÉCNICO NIVEL SUPERIOR DE ENFERMERÍA | 02 |

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.

“Pauta de evaluación del proceso de selección interno: pueden postular sólo personas que se encuentren trabajando en el establecimiento que desarrolla el proceso y centros dependientes. La difusión del proceso sólo se realizará al interior del establecimiento del hospital claudio vicuña de san antonio”.

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

| I.I. CARGO | Técnico en Enfermería de Nivel Superior. |
|---|--|
| Nº de vacantes: | 02 |
| Nº de Horas: | 44 horas. |
| Calidad Jurídica: | Contrata. |
| Grado/Ley: | 20° – Ley N° 18.834. |
| Renta Bruta Mensual: | 611.772 |
| Dependiente de: | Enfermera Supervisora de CC Esterilización |
| Unidad de Desempeño: | Esterilización |
| <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.

Preparar y entregar el instrumental quirúrgico e insumos clínicos esterilizados y/o sometidos a desinfección de alto nivel, a los diferentes servicios clínicos en forma oportuna, segura, y eficiente de acuerdo con la normativa y protocolos de la unidad.

CONTEXTO DEL CARGO

El/la Técnico en Enfermería de Nivel Superior de CC Esterilización desempeñará sus funciones principalmente en el Nuevo Hospital Claudio Vicuña, así como en las instalaciones actuales del Hospital Claudio Vicuña, dependiente de CR 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 3 pisos subterráneos con 482 estacionamientos, un nivel zócalo, 3 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.V FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

| FUNCIONES PRINCIPALES |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar las diferentes etapas del proceso de esterilización con el material quirúrgico e insumos clínicos, cumpliendo la normativa establecida para estos procedimientos en los manuales y guías de la unidad 2. Recepcionar el material de las diferentes unidades, resguardando su seguridad clínica y controlando la cantidad de productos ingresados, con el fin de mantener el flujo de stock. 3. Despachar Realizar preparación de material y equipos. 4. Realizar registro de actividades realizadas según protocolo. 5. Aplicar correctamente los principios de asepsia y antisepsia en el manejo de técnicas y procedimientos de su competencia. 6. Colaborar en mantención de inventario de la unidad. 7. Coordinar con Servicios de Apoyo. 8. Entregar y recepción de turno, según norma. 9. Realizar otras acciones encomendadas por Jefatura con relación al cargo. |

I.V RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

| INTERNOS. | EXTERNOS. |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Personal de Unidades Clínicas • Personal de Unidades Administrativas • Unidades de Apoyo. | <ul style="list-style-type: none"> • Proveedores privados. • Empresas de copras de servicios. |

I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

| REQUISITOS: | DESCRIPCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------------------|--------------|-------------------------------|--------|-----------------------|------------|-----------------------------|--------|--------------------------|------------|----------------------------------|--|------------------------|------------|
| <p>PROFESIÓN: (Requisito Excluyente)</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p> | <ul style="list-style-type: none"> TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR <p>Obs.: Otros técnicos no serán consideradas.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL SSVSA:</p> <p>SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p> | <p>EXPERIENCIA GENERAL MÍNIMA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Titulo Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por ésta y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Superior no inferior a 3 años, en el sector público o privado; o, Titulo Técnico de Nivel Medio o equivalente, otorgado por el Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Medio no inferior a 5 años, en el sector público o privado. | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>EXPERIENCIA ESPECIFICA:</p> <p>SUB-FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p> | <p>EXPERIENCIA ESPECÍFICA</p> <ul style="list-style-type: none"> 6 meses de experiencia en la unidad de Esterilización en el Hospital Claudio Vicuña. (Deseable) | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:</p> <p>SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p> | <p>Capacitación o Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Certificado de Operador de Autoclave (Deseable) Certificado de Uso y Manejo de DAN (Deseable). Curso REAS (Deseable). <p>- Curso de Infecciones asociadas a la atención en Salud (IAAS) básico 21 hrs. Vigencia de 5 años. (Excluyente)</p> <p><i>Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</i></p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.</p> | <table border="0"> <tr> <td>Competencias Transversales:</td> <td>Nivel</td> </tr> <tr> <td>1. Compromiso Organizacional.</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>2. Trabajo en Equipo.</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>3. Probidad administrativa.</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>4. Vocación de Servicio.</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>Competencias Específicas:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Rigurosidad Técnica</td> <td>Intermedio</td> </tr> </table> | Competencias Transversales: | Nivel | 1. Compromiso Organizacional. | Básico | 2. Trabajo en Equipo. | Intermedio | 3. Probidad administrativa. | Básico | 4. Vocación de Servicio. | Intermedio | Competencias Específicas: | | 1. Rigurosidad Técnica | Intermedio |
| Competencias Transversales: | Nivel | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Compromiso Organizacional. | Básico | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Trabajo en Equipo. | Intermedio | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Probidad administrativa. | Básico | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Vocación de Servicio. | Intermedio | | | | | | | | | | | | | | |
| Competencias Específicas: | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Rigurosidad Técnica | Intermedio | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| <p>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.</p> | <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Auto Clave. • Manejo de DAN. • IAAS. • Norma 199. |
| <p>OTROS</p> | <p>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.</p> <p>Excluyente: Certificado de Vacuna Hepatitis B al día.</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> <p>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.</p> <p>Disponibilidad inmediata para asumir el cargo.</p> <p>En caso de ser extranjero(a) debe poseer título validado por los organismos estatales correspondientes.</p> |

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) que reúnan los requisitos deberán postular entregando los documentos en Oficina De Partes en un sobre cerrado que solo debe decir “DOCUMENTOS POSTULACIÓN PARA EL CARGO DE TENS UNIDAD DE ESTERILIZACIÓN, 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 extranjeros, deberá presentar certificado de validación de su certificación 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 laboral general y específica solicitada:

i. EXPERIENCIA LABORAL GENERAL:

Experiencia Laboral General en el Sector Privado: Se deberá presentar certificado de experiencia laboral 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, y debe ir acompañado de certificados de cotizaciones previsionales y/o boletas de honorarios. 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 Laboral 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 laborales 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 LABORAL ESPECÍFICA:

Se acredita presentando:

Experiencia Laboral Específica Sector Privado: Se deberá acreditar presentando certificado de experiencia laboral emitido por la jefatura directa y/o por la Oficina de Recursos Humanos de la organización que acredite haber trabajado como técnico en enfermería de nivel superior en unidades de Esterilización, con fechas de inicio y término, señalando mes y año, acompañado de certificado de cotizaciones previsionales, y/o boletas de honorarios. Los certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Laboral Específica Sector Público: Se deberá acreditar presentando Relación de Servicio con firma y timbre legible, además de certificado de experiencia laboral específica emitido por jefatura directa y/o por la Oficina de Personal. Este certificado debe acreditar que el(la) postulante ha trabajado como técnico en enfermería de nivel superior en unidad de Esterilización del sector público, indicando las fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente. Los certificados en otro formato no serán considerados.

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

- 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.

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 laboral no serán considerados.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO:

| Nº | ETAPAS | FECHAS |
|----|---|---|
| 1. | Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes. | Desde el 29 de diciembre al 10 de enero 2024. |
| 2. | Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección. | Desde el 11 al 15 de enero 2024 |
| 3. | Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección. | Desde el 16 al 18 de enero 2024 |
| 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. | Desde el 19 al 23 de enero 2024 |
| 5. | Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el director del SSVSA. | 24 y 25 de enero 2024 |
| 6. | Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección. | Desde el 26 al 30 de enero 2024 |
| 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. | 1 de Febrero 2024 |

- *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: Alfonso Ramos, o a quien delegue en su reemplazo.*
 - *Referente Técnico: Claudia Paredes, o a quien delegue en su reemplazo.*
 - *Encargado de Reclutamiento y Selección, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como Secretaria.*
 - *Gremio AFUTENS*
 - *Gremio MULTIGREMIAL.*
- 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 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 MÁX | PTJE MIN | PORCENTAJE | PONDERADO MÍNIMO |
|---|------------|------------|-------------|------------------|
| Factor 1: Análisis Curricular: | | | | |
| A.- Experiencia laboral general. | 100 | 40 | 10% | 4,00 |
| B.- Experiencia laboral específica. | 100 | 0 | 20% | 0 |
| C.- Capacitación y/o Formación. | 100 | 40 | 20% | 8,00 |
| Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual. | 100 | 65 | 20% | 13,00 |
| Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección. | 100 | 60 | 30% | 18,00 |
| TOTAL | 500 | 205 | 100% | 43,00 |

- *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 LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO*.

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

| EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE). | PUNTAJE |
|--|---------|
| MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL. | 0 |
| DESDE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL. | 40 |
| DESDE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL. | 60 |
| DESDE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL. | 80 |
| MAS DE 6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL. | 100 |

B.- EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA

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

| EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA (DESEABLE) | PUNTAJE |
|--|---------|
| MENOS DE 6 MESES DE EXPERIENCIA ESPECÍFICA | 0 |
| DESDE 6 MESES A 1 AÑO DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA. | 20 |
| DESDE 1 AÑO 1 DÍA A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA. | 40 |
| DESDE 2 AÑOS 1 DÍA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA. | 60 |
| DESDE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA. | 80 |
| MAS DE 4 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA. | 100 |

***Nota:** Se considera la experiencia posterior a la fecha de titulación solicitada para el cargo en las funciones mencionadas. Para el caso de extranjeros, su experiencia laboral 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):

| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Certificado de Operador de Autoclave (Deseable)</i> • <i>Certificado de Uso y Manejo de DAN (Deseable).</i> • <i>Curso REAS (Deseable).</i> • <i>Curso de Infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS) básico 21 hrs. Con vigencia de 05 años. (Excluyente)</i> <p><i>Formación en otras temáticas no otorgaran puntaje.</i></p> | PUNTAJE |
|---|-----------|
| 1 CURSO EXCLUYENTE, MÁS 3 CURSOS DESEABLES. | 100 PTOS. |
| 1 CURSO EXCLUYENTE, MÁS 2 CURSOS DESEABLES. | 80 PTOS. |
| 1 CURSO EXCLUYENTE, MÁS 1 CURSO DESEABLE. | 60 PTOS. |
| 1 CURSO EXCLUYENTE | 40 PTOS |
| SIN CURSOS O CAPACITACIONES | 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. |
|------------------------|-------|
| A: AVANZADO | 100 |
| B: INTERMEDIO | 75 |
| C: BÁSICO | 50 |
| D: INSUFICIENTE | 0 |

| RESULTADO | CONDICION | PTJE |
|--|--|--|
| POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN. | Obtener al menos un puntaje promediado entre 65 y 100 puntos en todas las competencias evaluadas. | Entre 65 y 100 ptos. (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 promedia 64 o menos puntos. | 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”** 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:

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

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 43.00 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, la Encargada de Reclutamiento y Selección (s) elaborará un Informe Final presentando al Director del SSVSA 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//APR/CPC/alc

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