

N° Interno 73

**MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO DE UN (1) CARGO PROFESIONAL, CONTRATA, TECNÓLOGO MÉDICO OFTALMOLOGÍA, PARA CAE DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 4315 06.12.2023**  
**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:** Para estos efectos se considera correo electrónico de la Referente Módulo de RRHH de fecha 17.08.2023 dirigido al Subdirector de Gestión y desarrollo de las Personas(s), en el cual se informan los correlativos de expansión correspondientes al Decreto 15, por lo tanto, desde la unidad de Reclutamiento y Selección, se realizarán procesos de selección internos con la finalidad de que los funcionarios más antiguos puedan postular a los cargo que se concursarán; y procesos externos, en el caso de que no existan profesionales para cubrir los cargos requeridos por la unidad. Esto en acuerdo entre la Dirección del Hospital Claudio Vicuña y asociaciones Gremiales. Las acciones se orientan en el contexto de la próxima apertura del Nuevo Hospital Claudio Vicuña.

Los plazos acotados del cronograma son expresamente por necesidades del servicio, cumpliendo cada una de las etapas del proceso de selección; dicto lo siguiente:

## **RESOLUCIÓN**

**1.- APRUÉBESE** la Pauta de Evaluación del **Proceso de Selección Externo** para provisión de **un (1) cargo profesional, contrata, Tecnólogo Médico Oftalmológico, para Centro de Atención Especialidades**, 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

**“PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE EXTERNO DE UN CARGO PROFESIONAL, CONTRATA, TECNÓLOGO MÉDICO OFTALMOLOGÍA, PARA CAE DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.**

Nombre del Cargo	Vacantes
<b>TECNÓLOGO MÉDICO OFTALMOLOGÍA</b>	01

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 externo: Pueden postular personas que trabajen tanto en la red del SSVSA como externos a esta, proceso de reclutamiento y selección de carácter público.*

## I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

I.I. CARGO	TECNÓLOGO MÉDICO OFTALMOLOGÍA
Nº de vacantes:	01
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	12° DFL 7 – Ley N° 18.834. Modalidad Diurna.
Renta Bruta Mensual:	<b>1.733.419</b>
Dependiente de:	Médico Oftalmólogo
Unidad de Desempeño:	<b>CAE</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.

Tiene bajo su responsabilidad la realización de exámenes oftalmológicos, gestión de exámenes y organización de la unidad con el fin de entregar una atención integral y cercana en el contexto de Centro de Atención de Especialidades.

#### CONTEXTO DEL CARGO

El/La Tecnóloga Médica desempeñará sus funciones principalmente en el nuevo hospital Claudio Vicuña dependiente de la unidad del Centro de atención y Especialidades.

El nuevo hospital contempla una construcción de un edificio de 57.285 m2. El cual cuenta 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 equipamientos médicos de última generación y modernos sistemas de información, para así asegurar una atención oportuna de calidad a los usuarios de la providencia de San Antonio y Navidad.

## I.V FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

### FUNCIONES PRINCIPALES

1. Apoyar en la gestión de su Unidad de acuerdo con los planes, metas y objetivos de trabajo establecidos por el Hospital.
2. Identificar al paciente y solicitar la Orden Médica para verificar nombre y examen a realizar.
3. Entregar información clara y precisa a los pacientes en cuanto a la realización y entrega de exámenes.
4. Relacionar, aplicar y evaluar los conocimientos adquiridos para apoyo del diagnóstico y/o tratamiento de las diferentes Patologías Visuales.
5. Realizar los diferentes Exámenes Visuales en forma confiable y rigurosa.
6. Entregar los resultados de exámenes, resguardando el registro de estos.
7. Atender requerimientos y/o reclamos de pacientes.
8. Manejar y comprobar el estado de los equipos oftalmológicos.
9. Realizar calibración diaria de los elementos que conformen su equipo de trabajo y mantenimiento de insumos.
10. Aplicar procesos descritos en el manual de organización y procedimientos de la unidad.
11. Registrar diariamente los procedimientos realizados.
12. Proponer e implementar medidas que mejoren sus funciones, revisando los procesos periódicamente en conjunto con la coordinación de la unidad.
13. Supervisar el almacenamiento de insumos en salas de trabajo.
14. Al momento de realizar exámenes, corroborar datos del paciente, su preparación e instrucciones previas a la realización de este.
15. Evaluar y pesquisar atención de urgencia en caso necesario.
16. Asistir a las reuniones de la unidad y otras que se estime convenientes.
17. Coordinar procedimientos con otros servicios y/o unidades del establecimiento.
18. Coordinar cuando se requiera los turnos de trabajo del personal.
19. Colaborar en la Inducción de personal nuevo.
20. Apoyar y participar en los procesos de acreditación y autorización sanitaria.
21. Reportar incidentes, eventos adversos, eventos centinelas o situaciones que afectan el funcionamiento de su unidad a jefatura directa.
22. Dar cumplimiento a la ley N°20.584 de Derechos y Deberes del Paciente.
23. Proporcionar un ambiente de tranquilidad y de confort al Usuario.
24. Contribuir a la mantención de un ambiente de trabajo basado en la cordialidad, el respeto mutuo y la colaboración.
25. Otras inherentes al cargo y/o funciones estipuladas por la jefatura.

## I.V RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Médico oftalmólogo.</li> <li>- TENS unidad Oftalmología.</li> <li>- Enfermera(o) Supervisora CAE.</li> <li>- Jefe CAE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionarios CAE – Atención abierta.</li> <li>- Pabellón.</li> <li>- Usuarios.</li> <li>- CESFAM.</li> </ul>

## I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN												
<p><b>PROFESIÓN:</b> (Requisito Excluyente)</p> <p><b>FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnólogo Médico, mención Oftalmología. (Excluyente)</li> </ul> <p>Obs: Otras profesiones no serán consideradas</p>												
<p><b>ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL SSVSA:</b></p> <p><b>SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b></p>	<p><b>EXPERIENCIA GENERAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Título Profesional de 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 1 año, en el sector público o privado; o,</li> </ul>												
<p><b>EXPERIENCIA ESPECÍFICA:</b></p> <p><b>SUB FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b></p>	<p><b>EXPERIENCIA ESPECÍFICA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 año de experiencia en la unidad de oftalmología, en el sector público o privado. (Requisito Excluyente)</li> </ul>												
<p><b>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:</b></p> <p><b>SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b></p>	<p><b>Capacitación o Formación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IAAS Vigente, no mayor a 5 años, 21 hrs. (Excluyente)</li> <li>Curso RCP básico vigente, no mayor a 5 años. (Deseable)</li> <li>Trato usuario. (Deseable)</li> <li>Estatuto administrativo. (Deseable)</li> <li>Vicio de refracción (Deseable)</li> <li>Estrabismo (Deseable)</li> </ul> <p><i>Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</i></p>												
<p><b>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</b></p> <p><b>FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.</b></p>	<p><b>Competencias Transversales:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>1. Compromiso Organizacional.</td> <td>Intermedio</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> </table> <p><b>Competencias Específicas:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>5. Análisis y resolución de problemas</td> <td>Intermedio</td> </tr> <tr> <td>6. Minuciosidad y pulcritud</td> <td>Intermedio</td> </tr> </table>	1. Compromiso Organizacional.	Intermedio	2. Trabajo en Equipo.	Intermedio	3. Probidad administrativa.	Intermedio	4. Vocación de Servicio.	Intermedio	5. Análisis y resolución de problemas	Intermedio	6. Minuciosidad y pulcritud	Intermedio
1. Compromiso Organizacional.	Intermedio												
2. Trabajo en Equipo.	Intermedio												
3. Probidad administrativa.	Intermedio												
4. Vocación de Servicio.	Intermedio												
5. Análisis y resolución de problemas	Intermedio												
6. Minuciosidad y pulcritud	Intermedio												

<p><b>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</b></p> <p>FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.</p>	<p><b>Conocimientos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en guía GES de Oftalmología.</li> <li>• Patologías GES.</li> </ul>
<p><b>OTROS</b></p>	<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>• Disponibilidad inmediata para asumir el cargo.</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:

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:

#### 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, 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 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 desde 1 año en unidad de Oftalmología, indicando 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 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 desde 1 año en la unidad de Oftalmología, 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.

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 no serán considerados.

### III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO:

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Desde el 07 al 17 de Diciembre 2023
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde el 18 al 22 de Diciembre 2023
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	29 de Diciembre 2023
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.	2 de Enero al 12 de Enero de 2024
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el director del SSVSA.	17 de Enero de 2024
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	23 de Enero de 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.	01 de Febrero de 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:

- *Presidente de la Comisión: Catherine Osorio, o a quien delegue en su reemplazo.*
  - *Referente Técnico: Stephanie Silva, 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*
  - *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 MAX	PTJE MIN	PORCENTAJE	PONDERADO
<b>Factor 1: Análisis Curricular:</b>				
A.- Experiencia profesional general.	100	40	10%	<b>4,00</b>
B.- Experiencia profesional específica.	100	40	30%	<b>12,00</b>
C.- Capacitación y/o Formación.	100	40	10%	<b>4,00</b>
<b>Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.</b>	100	75	<b>20%</b>	<b>15,00</b>
<b>Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.</b>	100	60	<b>30%</b>	<b>18,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>255</b>	<b>100%</b>	<b>53,00</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 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	0
DESDE 1 AÑO, UN DÍA A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	40
DE 2 AÑOS 1 DÍA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	50
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	60
DE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	80
MAS DE 5 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. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA SERVICIO PÚBLICO	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	0
DE 1 AÑO Y 1 DÍA, A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	40
DE 2 AÑOS 1 DÍA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	60
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	80
DE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	90
5 AÑOS 1 DÍA, O MAS EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	100

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA SERVICIO PRIVADO	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	0
DE 1 AÑO Y 1 DÍA, A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	40
DE 3 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	60
DE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	80
DE 6 AÑOS 1 DÍA A 7 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	90
7   AÑOS 1 DÍA, O MAS 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. En caso de que el/la candidata presente experiencia en ambos servicios, se considerará la que otorgue más

### C.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (acorde a lo especificado en el perfil del cargo):

Capacitación o Formación	<u>PUNTAJE</u>
<p>Excluyente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IAAS Vigente, no mayor a 5 años, 21 hrs.</li> </ul> <p>Deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Curso RCP básico vigente, no mayor a 5 años. (Deseable)</li> <li>Trato usuario. (Deseable)</li> <li>Estatuto administrativo. (Deseable)</li> <li>Vicio de refracción (Deseable)</li> <li>Estrabismo (Deseable)</li> </ul>	
1 CURSO O CAPACITACIÓN EXCLUYENTE Y 5 CURSO O CAPACITACIÓN DESEABLE	100 PTOS.
1 CURSO O CAPACITACIÓN EXCLUYENTE Y 4 CURSO O CAPACITACIÓN DESEABLE	90 PTOS
1 CURSO O CAPACITACIÓN EXCLUYENTE Y 3 CURSO O CAPACITACIÓN DESEABLE	80 PTOS
1 CURSO O CAPACITACIÓN EXCLUYENTE Y 2 CURSO O CAPACITACIÓN DESEABLE	70 PTOS
1 CURSO O CAPACITACIÓN EXCLUYENTE Y 1CURSO O CAPACITACIÓN DESEABLE	60 PTOS
1 CURSO O CAPACITACIÓN EXCLUYENTE.	40 PTOS.
SIN FORMACIÓN DE CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	0 PTOS
<b>MÁXIMO PUNTAJE:</b>	<b>100 PTOS.</b>

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 75 y 100 puntos en todas las competencias evaluadas.	<b>Entre 75 y 100 ptos.</b> (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).
<b>POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL</b>	Postulante promedia 74 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:

<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 53.00 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, 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.


## 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,**

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



### DISTRIBUCIÓN:

DR.EJM/JPR/IMB/APR/alc

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

