

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

AGM/RGN/MMM/APR/bzc
N° Interno 19 / 2025

**MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN PARA
PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO PARA PROVISIÓN DE
UN (1) CARGO AUXILIAR, CONTRATA, PARA LA UNIDAD
DE PABELLÓN DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN
ANTONIO.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 002039 30.05.25

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° 36 del 2024, de la Contraloría General de la República, modificada Resolución 8 del 2025, de la Contraloría General de la Republica; 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, 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, las facultades que 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; Ley N° 21.325 de 2021, de Migraciones y Extranjería; Ley N° 21.389 crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las Pensiones de Alimentos; la Resolución Exenta N° 3416/2006 del SSVSA; y en uso de las facultades que me confiere la Resolución Exenta N°1268 de 10.04.2025 del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, que me designa como Director (s) del Hospital Claudio Vicuña.

CONSIDERANDO:

1. Documento de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) que entrega orientaciones en planificación y gerenciamiento en gestión de personas "caso aplicado a perfiles" del año 2010.
2. Documento de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), que entrega orientaciones sobre los procesos de Reclutamiento y Selección en Servicios Públicos. Año 2013.
3. Resolución N°1/10.11.2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, Título III Artículos 13 al 19 "cumplimientos de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección".
4. Resolución N°5905/21.11.19 correspondiente a Manual de Reclutamiento y Selección Red SSVSA.
5. Correo de Ministerio de Salud, con fecha 21.03.2025, validando pertinencia técnica a la distribución de cargos estrategia CRR Hospital Claudio Vicuña.

RESOLUCIÓN

1.- **APRUEBESE** la Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Interno para provisión de **un (1) cargo Auxiliar, para Unidad de Pabellón del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio**, el cual se realizará siguiendo las políticas, y procedimientos instruidos, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con la siguiente:

“PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO¹ PARA PROVISIÓN DE TRES CARGOS TÉCNICOS EN ENFERMERÍA NIVEL SUPERIOR, CONTRATA, PARA UNIDAD DE PABELLÓN DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

Nombre del Cargo	Vacantes
AUXILIAR - PABELLÓN	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.

I. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA VACANTE.

CARGO	AUXILIAR - PABELLÓN
Nº de vacantes:	01
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	22º DFL 7 – Ley Nº 18.834.
Renta Bruta Mensual	578.676
Dependiente de:	Subdirección Médica de Área Quirúrgico
Unidad de Desempeño:	Pabellón
<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.I OBJETIVO DEL CARGO.

Realizar y mantener el orden, limpieza y desinfección de mesones de trabajo, de planta física, materiales y equipos de la unidad según los protocolos y normativas vigentes, específicamente para la unidad de Pabellón, contribuyendo así a la entrega de una atención de calidad. Colaborar en el traslado de pacientes, documentos, biopsias y otros elementos afines de la unidad.

¹ Proceso de selección de carácter Interno: Pueden postular solo 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.II **FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.**

1. Ejecución y mantención de aseo y desinfección de todas las áreas de la unidad. 2. Cuidar los recursos asignados para cumplir su función. 3. Colaborar en la atención y traslado pacientes según indicación. 4. Colaborar con el Traslado de material y equipos según indicación. 5. Cumplir con las normas y reglamentos de organización de la unidad. 6. Cumplir con la normativa y recomendaciones de prevención de IAAS, atingentes a su cargo. 7. Cumplir con recomendaciones de calidad y seguridad de la atención, atingentes a su cargo. 8. Cumplir con el protocolo institucional de manejo de REAS. 9. Otras funciones encomendadas por la jefatura de acuerdo a su cargo.

I.III **RELACIÓN CON OTROS ACTORES.**

INTERNOS.	EXTERNOS.
- Personal de Unidades Clínicas - Personal de Unidades Administrativas.	Usuarios y/o familiares y/o tutores de usuarios.

I.IV **REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.**

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIÓN: (Requisito Excluyente) FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	Licencia de enseñanza media o equivalente.
ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL SSVSA: SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	- Licencia de enseñanza media o equivalente, y acreditar una experiencia laboral no inferior a tres años en el sector público o privado; o, - Haber sido encasillado en calidad de titular en la planta de Auxiliares, al 2 de Julio de 2008, y acreditar una experiencia laboral no inferior a quince años en el sector público.
EXPERIENCIA ESPECÍFICA: SUB FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	Excluyente Al menos 1 año de experiencia especifica en servicio de pabellón en servicios público y/o privado.

CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN: SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	CURSOS: Excluyentes • Curso de Infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS) básico con vigencia de 05 años. • Curso RCP básico con vigencia de 05 años. Deseables • Curso de Trato al Usuario (deseable). • Curso de calidad y acreditación (deseable). Nota: sólo se considerará cursos que tengan un mínimo de 21 hrs. cronológicas o 27 hrs. Pedagógicas, con estado aprobado.
---	--

COMPETENCIAS PSICOLABORALES: FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: 1. Orientación al Usuario (Básico) 2. Trabajo en equipo (Básico) COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: 3. Autocontrol (Básico) 4. Colaboración (Básico) 5. Confidencialidad (Básico) 6. Minuciosidad y Pulcritud (Básico)
COMPETENCIAS TÉCNICAS: FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.	CONOCIMIENTOS. • Manejo de antisépticos y desinfectantes. • Manejo de área estéril, área limpia y área sucia. • REAS • IAAS • Confort y seguridad del paciente • Conceptos de aseo terminal y recurrente
OTROS	Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: • Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia² (ley 21.325 de Migraciones y Extranjería); tener salud compatible con el cargo, entre otros. • 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. • 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

²Personas extranjeras con un permiso de residencia temporaria o definitiva, otorgada por medio de Resolución Exenta.

	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. • Disponibilidad inmediata para asumir el cargo. • En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de contratación y/o nombramiento en algún cargo público, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.
--	--

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Vía de Postulación:

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) que reúnan los requisitos deberán postular enviando sus antecedentes vía correo electrónico a: benjamin.zamora@redsalud.gob.cl ; y en asunto debe decir:

“POSTULACIÓN PARA EL CARGO DE AUXILIAR – PABELLÓN, CON RUT”

DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR (deben estar vigentes):

1. Currículum Vitae (formato propio).
2. Copia del Certificado de Título. En el caso de postulantes extranjeros(as), deberá presentar certificado de validación de su certificación en Chile.
3. Copia de la Cédula de Identidad por ambos lados (vigente). En el caso de postulantes extranjeros(as), debe contar con residencia definitiva en Chile.
4. Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de la Salud (SIS)
5. Certificado de Vacunas Hepatitis B al día (3 dosis)
6. Certificado vigente de Situación Militar al día (solo para varones).
7. Copia de certificados de cursos, diplomados o superior 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 la jefatura 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.
8. Adjuntar documentos que respalden la experiencia laboral general y específica solicitada:

i. EXPERIENCIA LABORAL GENERAL

Se acredita presentando:

Experiencia Laboral 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 con firma y timbre. 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 (Excluyente)

Se acredita presentando:

Experiencia Laboral Específica en el 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 al menos:

- Al menos 1 año de experiencia específica en servicio de pabellón en servicios público y/o privado.

Experiencia Laboral Específica en el Sector Privado: Se deberá acreditar presentando certificado de experiencia laboral específica emitido por la jefatura directa y/o por la Oficina de Recursos Humanos de la organización que acredite haber trabajado al menos:

- Al menos 1 año de experiencia específica en servicio de pabellón en servicios público y/o privado.

Indicando las fechas de inicio y término con el mes y año correspondiente. **Los certificados en otro formato no serán considerados.**

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

NO SERÁN CONSIDERADAS:

- Las postulaciones y/o documentos enviados fuera de las fechas establecidas en el cronograma del proceso y por medios distintos a la vía ya señalada.
- Documentos que no cuenten con las especificaciones indicadas para acreditar experiencia.
- Documentos con información difícil de leer o de apreciar; que no se puedan ver sus fechas, horas o nombres; documentos con información que falte; documentos con timbres alterados o que no cuenten con las firmas respectivas; documentos que no sean validos administrativamente para el proceso en curso.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO.

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes. Chequeo de los documentos entregados por los postulantes y envío de Checklist para complementación de postulación para casos necesarios.	Entre el 30 de mayo y el 10 de junio de 2025
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Unidad de Reclutamiento.	Entre el 11 y el 16 de junio de 2025
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 17 y el 19 de junio de 2025
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de competencias técnicas para los(as) postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Entre el 20 y el 24 de junio de 2025
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por la Directora o Director (S) del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.	25 de junio de 2025
6.	Notificación a los(as) postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Desde 26 de junio de 2025
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 julio de 2025

IMPORTANTE:

- 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.
- La Directora o Director(s) del Hospital podría citar a una entrevista personal a los(as) postulantes que se presenten en Informe Final.

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.I CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

- PRESIDENTE DE LA COMISIÓN:** Médico Jefe de Servicio Pabellón, o a quien delegue en su reemplazo.
 - REFERENTE TÉCNICO:** Enfermero Supervisor de Pabellón, o a quien delegue en su reemplazo.
 - ENCARGADO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL HCV,** o a quien delegue en su reemplazo.
- La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren 3 o más de sus integrantes. El(la) Presidente(a) de la Comisión deberá estar presente en todas las sesiones, o a quien delegue en su reemplazo.*
 - 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(a) de la Comisión.*
 - 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.*
 - Como garantes del proceso, participarán los(as) 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.*

Factores de Evaluación:

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

FACTORES POR CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PORCENTAJE	PONDERADO
Factor 1: Análisis Curricular:				
A.- Experiencia profesional general.	100	40	10%	4
B.- Experiencia profesional específica	100	40	20%	8
C.- Capacitación y/o Formación.	100	60	10%	6
Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	50	20%	15
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	60	40%	24
TOTAL	500	250	100%	53

- 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.*

VI. FACTORES DE EVALUACIÓN:
FACTOR 1 ANÁLISIS CURRICULAR:

Subfactores:

A.- EXPERIENCIA LABORAL³ 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 esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO	PUNTAJE
Licencia de enseñanza media o equivalente, y acreditar una experiencia laboral no inferior a tres años en el sector público o privado.	
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	0
DE 3 AÑOS A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	40
DE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	60
DE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	80
DESDE 6 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

³Se considera experiencia laboral 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(as), su experiencia profesional general y específica sólo podrá ser considerada desde la fecha de revalidación de su título en Chile.

B.- EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA EN SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO.

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

EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE).	PUNTAJE
Al menos 1 año de experiencia específica en servicio de pabellón en servicios público y/o privado.	
MENOS DE 1 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
DE 1 AÑO 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
DESDE 4 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	100

C.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:

CURSOS: Excluyentes - Curso de Infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS) básico con vigencia de 05 años. - Curso RCP básico con vigencia de 05 años. Deseables - Curso de Trato al Usuario. - Curso de calidad y acreditación. Nota: sólo se considerará cursos que tengan un mínimo de 21 hrs. cronológicas o 27 hrs. Pedagógicas, con estado aprobado.	PUNTAJE
2 CURSOS EXCLUYENTES EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	60 PTOS.
CADA CURSO DESEABLE EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	40 PTOS. (20 PTOS C/U)
PUNTAJE MÁXIMO	100 PTOS.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la Comisión el resultado, resguardando la identidad de los(as) 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 el FACTOR 1 "ANÁLISIS CURRICULAR" con el fin de identificar si el postulante cuenta con las competencias psicolaborales necesarias para desempeñarse exitosamente en el cargo al que postula y deberá ser realizada exclusivamente por un profesional psicólogo(a) competente en el área⁴. La evaluación psicolaboral podrá realizarse de manera presencial y/o telemática.

Cabe señalar, que en caso de que un(a) postulante no se presente a la evaluación, ya sea técnica y/o psicolaboral, de manera telemática y/o presencial; quedará inhabilitado(a) para continuar en el proceso de selección.

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

NIVEL	Ptos.
1: AVANZADO	100
2: INTERMEDIO	75
3: BÁSICO	50
4: INSUFICIENTE	0

RESULTADO	CONDICIÓN	PUNTAJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos un puntaje promediado entre 50 y 100 puntos en todas las competencias evaluadas.	Entre 50 y 100 puntos. (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 49 o menos puntos ; u obtiene alguna de las competencias, bajo el nivel requerido para el cargo.	Entre 0 y 49 puntos

⁴ Res. 5905 21.11.2019 - Manual de Reclutamiento y Selección Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio (Pág. 25)

Página 11 de 14

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.**

La 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 en que se aplique la prueba 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.

VI. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 53 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 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 Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital.

Al final del proceso de evaluación, el responsable de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando a la Directora o Director (s) del Hospital Claudio Vicuña un listado con los(as) candidatos(as) con puntajes finales más altos, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco (5) candidatos por cada vacante a proveer.

En uso de sus facultades, la Directora o Director (s) del Hospital Claudio Vicuña será la responsable de tomar la decisión de seleccionar a quién ocupará el cargo de referencia, eligiéndole de la nómina de postulantes propuestos. En el caso de que requiera, la Directora o Director(s) podrá solicitar una Entrevista Final a los postulantes presentados.

VII. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará a él(la) 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(as) idóneos(as), antes mencionada.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,

**DR. ALEX GÓMEZ MACIAS
DIRECTOR (S)
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA**



Distribución:

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas H.C.V.
- Subdirección Médica de Área Quirúrgico H.C.V.
- Unidad de Pabellón H.C.V
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Oficina de Partes H.C.V.

