

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 17 / 2025

**MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN PARA PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO PARA PROVISIÓN DE UN (1) CARGO PROFESIONAL, ENFERMERO/A COORDINADOR/A, CONTRATA, PARA LA UNIDAD DE PABELLÓN DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 002037 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.- **APRUÉBESE** la Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Externo para provisión de un **(1) cargo profesional, Enfermero/a Coordinador/a 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 EXTERNO<sup>1</sup> PARA PROVISIÓN DE UN CARGO PROFESIONAL, ENFERMERO/A COORDINADOR/A, CONTRATA, PARA UNIDAD DE PABELLÓN DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.**

Nombre del Cargo	Vacantes
ENFERMERO/A COORDINADOR/A - 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	ENFERMERO/A COORDINADOR/A - PABELLÓN
Nº de vacantes:	01
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	12° DFL 7 – Ley N° 18.834.
Renta Bruta Mensual	1.893.964
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.

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

<sup>1</sup> Proceso de selección de carácter Externo: Pueden postular personas que trabajen dentro de la red del SSVSA, como externos a esta. Es un proceso de reclutamiento y selección de carácter público.

## I.II FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

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

## I.III RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultorio Adosado de Especialidades (CAE)</li> <li>• Servicio de Atención Médica de Urgencias (CC SAMU)</li> <li>• CC Emergencia Adulto Infantil</li> <li>• CC Urgencia Gineco-Obstetra</li> <li>• Otras unidades clínicas y administrativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio (SSVSA)</li> <li>• Usuarios/as del Hospital</li> </ul>

## I.IV REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
<p><b>PROFESIÓN:</b> (Requisito Excluyente) <b>FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título Profesional de Enfermero/a</li> </ul>

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
<p><b>ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL SSVSA:</b></p> <p>SUBFACTOR A DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y <b>acreditar una experiencia profesional no inferior a un año en el sector público o privado; o,</b></li> <li>• 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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y <b>acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años en el sector público y privado.</b></li> </ul>
<p><b>EXPERIENCIA ESPECÍFICA:</b></p> <p>SUB FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p><b>Excluyente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia Profesional de al menos 1 años en unidades de Pabellón en instituciones públicas y/o privadas.</li> </ul>
<p><b>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:</b></p> <p>SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1</p>	<p><b>CURSOS:</b></p> <p><b>Excluyentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de IAAS 80 horas</li> <li>• Curso de Enfermería, pabellón y recuperación o Curso de Manejo de paciente crítico</li> <li>• Curso de ACLS</li> </ul> <p><b>Deseables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en Gestión de Pabellones Quirúrgicos o Gestión de Calidad o Gestión en Salud.</li> <li>• Curso de Office intermedio</li> <li>• Curso de Administración de fármacos</li> <li>• Curso de Ventilación mecánica</li> <li>• Curso de calidad</li> </ul> <p><b>Nota: sólo se considerará cursos que tengan un mínimo de 21 hrs. cronológicas o 27 hrs. Pedagógicas, con estado aprobado.</b></p>

<p><b>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</b></p> <p><b>FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.</b></p>	<p><b>COMPETENCIAS TRANSVERSALES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientación al Usuario (Intermedio)</li> <li>2. Trabajo en equipo (Intermedio)</li> </ol> <p><b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Dirección y Desarrollo de Equipos de Trabajo (Intermedio)</li> <li>4. Liderazgo (Intermedio)</li> <li>5. Planificación y Organización (Avanzado)</li> <li>6. Orientación a la Calidad y Mejora Continua (Intermedio)</li> <li>7. Rigurosidad Técnica (Intermedio)</li> </ol>
<p><b>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</b></p> <p><b>FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.</b></p>	<p><b>CONOCIMIENTOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión y calidad Quirúrgica</li> <li>• Manejo de paciente crítico</li> <li>• Ventilador mecánico</li> <li>• Tipos y cuidados de anestesia</li> <li>• Paciente pre-intra-post operatorio</li> <li>• Equipos críticos</li> <li>• Drogas vasoactivas</li> <li>• Reanimación y manejo de DEA</li> <li>• Indicadores de IAAS</li> </ul>
<p><b>OTROS</b></p>	<p>Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia<sup>2</sup> (ley 21.325 de Migraciones y Extranjería); tener salud compatible con el cargo, entre otros.</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 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.</li> </ul>

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

## **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 en línea mediante el portal <http://www.empleospublicos.cl>, adjuntando los documentos requeridos para ello. No se recibirán postulaciones por otra vía. Sugerimos postular con tiempo para evitar imprevistos en el envío de la documentación.

### **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. Declaración Jurada de Ingreso a la Administración Pública (Gestión a través de Empleos Públicos)
7. Certificado vigente de Situación Militar al día (solo para varones).
8. 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.
9. Adjuntar documentos que respalden la experiencia profesional general y específica solicitada:

## i. EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL

Se acredita presentando:

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 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 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 (Excluyente)

Se acredita presentando:

Experiencia Profesional Específica en el 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 al menos:

- Experiencia Profesional de al menos 1 años en unidades de Pabellón en instituciones públicas y/o privadas.

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

- Experiencia Profesional de al menos 1 años en unidades de Pabellón en instituciones públicas y/o privadas.

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 y desempeñando actividades profesionales que posean certificación.

NOTA 2: 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.
- a) *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.*
  - 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(a) 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(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
<b>Factor 1: Análisis Curricular:</b>				
A.- Experiencia profesional general.	100	40	10%	4
B.- Experiencia profesional específica.	100	30	20%	6
C.- Capacitación y/o Formación.	100	40	10%	4
<b>Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.</b>	100	78,5	<b>20%</b>	<b>15,7</b>
<b>Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.</b>	100	60	<b>40%</b>	<b>24</b>
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>248,5</b>	<b>100%</b>	<b>53,7</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.*

**VI. FACTORES DE EVALUACIÓN:**

**FACTOR 1 ANÁLISIS CURRICULAR:**

**Subfactores:**

**A.- EXPERIENCIA PROFESIONAL<sup>3</sup> 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.

<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE).</b>	<b>PUNTAJE</b>
Título Profesional de una carrera de, a lo menos, <b>diez</b> semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a <b>un año</b> en el sector público o privado	
<b>MENOS DE 1 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>0</b>
<b>DE 1 AÑOS A 2 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>40</b>
<b>DE 2 AÑOS 1 DÍA A 3 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>60</b>
<b>DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>80</b>
<b>DESDE 4 AÑOS 1 DÍA</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>100</b>

<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE).</b>	<b>PUNTAJE</b>
Título Profesional de una carrera de, a lo menos <b>ocho</b> semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a <b>dos años</b> en el sector público y privado	
<b>MENOS DE 2 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>0</b>
<b>DE 2 AÑOS A 3 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>40</b>
<b>DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>60</b>
<b>DE 4 AÑOS 1 DÍA A 5 AÑOS</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>80</b>
<b>DESDE 5 AÑOS 1 DÍA</b> DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	<b>100</b>

<sup>3</sup>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(as), su experiencia profesional general y específica sólo podrá ser considerada desde la fecha de revalidación de su título en Chile.

**B.- EXPERIENCIA PROFESIONAL 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.

<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO (EXCLUYENTE).</b>	<b>PUNTAJE</b>
Experiencia Profesional de al menos 1 años en unidades de Pabellón en instituciones públicas y/o privadas.	
<b>MENOS DE 1 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.</b>	0
<b>DE 1 AÑO A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.</b>	30
<b>DE 2 AÑOS 1 DÍA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.</b>	60
<b>DE 3 AÑOS 1 DÍA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.</b>	80
<b>DESDE 4 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.</b>	100

**C.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN:**

<b>CURSOS, DIPLOMADOS O SUPERIOR:</b>	<b>PUNTAJE</b>
<p><b>Excluyentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de IAAS 80 horas</li> <li>• Curso de Enfermería, pabellón y recuperación o Curso de Manejo de paciente crítico</li> <li>• Curso de ACLS</li> </ul> <p><b>Deseables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en Gestión de Pabellones Quirúrgicos o Gestión de Calidad o Gestión en Salud.</li> <li>• Curso de Office intermedio</li> <li>• Curso de Administración de fármacos</li> <li>• Curso de Ventilación mecánica</li> <li>• Curso de calidad</li> </ul> <p><b>Nota: sólo se considerará cursos que tengan un mínimo de 21 hrs. cronológicas o 27 hrs. Pedagógicas, con estado aprobado.</b></p>	
<b>3 CURSOS EXCLUYENTES EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS</b>	40 PTOS.
<b>DIPLOMADO DESEABLE EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS</b>	20 PTOS
<b>CADA CURSO DESEABLE EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS</b>	40 PTOS. (10 PTOS C/U)
<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>	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 área<sup>4</sup>. 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.
<b>1: AVANZADO</b>	100
<b>2: INTERMEDIO</b>	75
<b>3: BÁSICO</b>	50
<b>4: INSUFICIENTE</b>	0

RESULTADO	CONDICIÓN	PUNTAJE
<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>78,5 y 100</b> puntos en todas las competencias evaluadas.	<b>Entre 78,5 y 100 puntos.</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>77 o menos puntos</b> ; u obtiene alguna de las competencias, bajo el nivel requerido para el cargo.	<b>Entre 0 y 77 puntos</b>

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

**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:

<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.

#### **VI. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.**

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 53.70 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 considerarse 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 de H.C.V.
- Unidad de Pabellón H.C.V
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Oficina de Partes H.C.V.

