

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

CJP/JRC/MMM/APR/chk
SEPTIEMBRE / 2026

MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN PARA PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO PARA PROVISIÓN DE UN (1) CARGO TÉCNICO CONTRATA, PARA FACILITADOR(A) INTERCULTURAL INDÍGENA DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.

RESOLUCIÓN EXENTA N°

SAN ANTONIO,

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 por 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 T.R. N° 3416/2006 y Res. Exenta N° 1.322 del 27.04.2026 ambas SSVSA; y en uso de mis facultades:

CONSIDERANDO:

Que, el Hospital Claudio Vicuña requiere proveer el cargo de Facilitador(a) Intercultural Indígena, en atención a la necesidad de fortalecer la gestión institucional y asegurar la continuidad de los servicios.

Que, la provisión de dicho cargo resulta necesaria para el adecuado funcionamiento del establecimiento, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos sanitarios y organizacionales.

Que, conforme a los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades, corresponde efectuar un proceso de reclutamiento y selección externo.

Que, el proceso se llevará a cabo conforme a las directrices del Servicio Civil, mediante su publicación en la plataforma de Empleos Públicos.

Que, a partir de indicación entregada por Directora(s) con fecha 03-08-2026 se establece inicio de proceso de selección.



RESOLUCIÓN

1.- **APRUÉBESE** la Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Externo para provisión de **un (1) cargo Técnico, Facilitador(a) Intercultural Indígena, Contrata, para la Unidad de Ingeniería Informática del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio**, el cual se realizará siguiendo las políticas, y procedimientos instruidas por Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de abril del 2021, que dicta normas respecto de los procedimientos de Reclutamiento y Selección del Hospital Claudio Vicuña, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con la siguiente:

“PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO¹ PARA PROVISIÓN DE UN CARGO TÉCNICO, CONTRATA, PARA FACILITADOR(A) INTERCULTURAL INDÍGENA DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

Nombre del Cargo	Vacantes
TÉCNICO - FACILITADOR(A) INTERCULTURAL INDÍGENA.	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	TÉCNICO- FACILITADOR(A) INTERCULTURAL INDÍGENA
Nº de vacantes:	01
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	20° DFL 7 – Ley N° 18.834.
Dependiente de:	Subdirección Gestion De Usuarios
Unidad de Desempeño:	Participación Social
<i>Nota: los funcionarios/as que ingresen por Procesos de selección, tendrán un periodo a prueba como mínimo de 3 (tres) meses desde su contratación y de ser requerido por la Jefatura Directa podrá prorrogarse por 3 (tres) meses más antes de realizar la contratación anual, previa evaluación de su desempeño.</i> <i>Sin perjuicio de ello, se hace presente que los cargos contrataas duran como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, con la posibilidad de ser prorrogado de acuerdo a evaluación de desempeño, conforme a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 18.834 del Estatuto Administrativo.</i> <i>Cabe precisar que el grado o asignación, para este proceso de selección se mantendrá y estará vigente, mientras se desempeñen las funciones en virtud de la selección realizada y disponga la respectiva encomendación de funciones.</i> <i>Las bonificaciones estarán sujetas al cumplimiento de las metas de HCV y serán percibidas por el funcionario(a) una vez cumplido un año calendario de contratación en HCV.</i>	

I.I OBJETIVO DEL CARGO.

Facilitar el acceso de las personas, familias, asociaciones y comunidades pertenecientes a pueblos indígenas a una atención de salud con pertinencia cultural, actuando como nexo entre las y los usuarios, los equipos de salud y los sanadores tradicionales. Su labor busca promover el respeto, la inclusión y la participación de los pueblos originarios en el ámbito sanitario, asegurando una atención equitativa, integral y coherente con sus prácticas, valores y cosmovisión.

¹ 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.

Las funciones del facilitador o facilitadora intercultural, se encuentran definidas en el Artículo 12 del Decreto N°21/2022 que aprueba el Reglamento sobre el Derecho de las personas pertenecientes a los Pueblos Indígenas a recibir una atención de salud con pertinencia cultural. Según el nivel de complejidad del establecimiento y las características del modelo de salud intercultural, dichas funciones son:

- a) Orientar y acompañar a las personas, familias, comunidades, asociaciones y organizaciones de los pueblos indígenas cuando éstos requieran atención de salud en la red asistencial, tanto en aspectos administrativos como en la interacción con el equipo de salud.
- b) Actuar como nexo entre las personas, familias, comunidades, asociaciones y organizaciones de los pueblos indígenas y el equipo de salud y los sanadores y sanadoras de estos pueblos.
- c) Asesorar a la persona enferma y al equipo de salud del establecimiento para que se consideren aspectos culturales en el proceso de diagnóstico, tratamiento y recuperación.
- d) Coordinar acciones con los diferentes servicios clínicos y administrativos del establecimiento de salud respecto de la atención de salud ambulatoria u hospitalización, así como colaborar en la derivación dentro de la red de salud en todos sus niveles cuando un usuario/a lo requiera.
- e) Asesorar a los equipos de salud en la transversalización del enfoque intercultural en la ejecución de los programas de salud y orientar en la formulación de programas de capacitación de acuerdo con las necesidades y requerimientos detectados en la red asistencial.
- f) Apoyar en la gestión y planificación del proceso de referencia y contrarreferencia al sistema de sanación de los pueblos indígenas y efectuar el acompañamiento a quienes acceden a dicho sistema de salud, de acuerdo con el protocolo del establecimiento de salud.
- g) Colaborar en la inclusión e implementación de acciones de prevención y promoción de la salud en el marco de una atención con pertinencia cultural.
- h) Colaborar en la inclusión de acciones de prevención y promoción de la salud en el desarrollo del modelo de salud intercultural y apoyar la ejecución de acciones de sensibilización en pertinencia cultural y pueblos indígenas, dirigidas a los profesionales de la salud, a las personas, familias, comunidades, asociaciones, organizaciones indígenas y público en general.
- i) Asesorar en el diseño e implementación de las adecuaciones técnicas y organizacionales que sean necesarias para fortalecer el modelo de salud intercultural dentro del establecimiento en el que se desempeñe.
- j) Apoyar al equipo de salud en la aplicación pertinente de normas y programas de salud en el establecimiento de acuerdo con el contexto, realidad cultural y territorial de las personas, familias, comunidades, asociaciones y organizaciones indígenas.
- k) Colaborar en el desarrollo de estrategias para abordar los factores de riesgo específicos de personas y comunidades indígenas que requieren de mayor protección ya sea en contextos urbanos, rurales o insulares.
- l) Participar facultativamente en ceremonias ancestrales; realizar acompañamiento en los duelos a las personas, familias, comunidades, asociaciones y organizaciones que lo requieran; participar de cuidados ambientales y toda actividad que aporte a la prevención, promoción y sanación comunitaria de acuerdo con las necesidades y prioridades establecidas en el modelo de salud intercultural.
- m) Participar en las rondas médicas y en actividades que deban realizarse en los territorios de las personas o familias, cuando el modelo de salud intercultural así lo establezca.



- n) Poner en conocimiento de la autoridad, junto con los equipos de salud, situaciones que transgredan los derechos de los pueblos indígenas a partir de los instrumentos de información pertinente y eficaz proveídos por el prestador institucional.

o) Apoyar las acciones locales, de las agrupaciones indígenas del territorio del HCV cuando estás tengan vinculación con salud.

p) Ser un agente de vinculación con el medio interno y externo.

q) Apoyar en la mejora del registro de la variable indígena.

r) Levantar información respecto de la población de pueblos originarios del territorio del HCV y la Red del SSVSA.

s) Otras funciones encomendadas por su jefatura, en relación al cargo.

I.III RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
- Personal de las unidades clínicas del HCV. - Todas las Unidades del HCV. - Usuarios/as Interno del HCV. - Consejo Consultivo.	- Usuarios/as del Hospital Claudio Vicuña - Instituciones públicas y privadas vinculadas a la interculturalidad. - Establecimiento dependiente de la Red de Salud. - Organizaciones de Usuarios/as de la Sociedad Civil y PPOO. - Establecimientos de Educación. - Mesa Salud Intercultural del HCV. - Otros.

I.IV REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIÓN: (Requisito Excluyente) FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	- Título Técnico Nivel Medio y/o Técnico Nivel Superior pertenecientes a las Ciencias sociales, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Administración, y Salud Publica. - Estar inscrito en la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. (Excluyente). - Carta de Apoyo de una asociación o comunidad indígena (Ley Indígena o CONADI).
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	EXPERIENCIA GENERAL: - Título técnico de nivel superior otorgado por un establecimiento de educación Superior del Estado o reconocido por este, y acreditar una experiencia como técnico de nivel superior no inferior a 3 años, en el sector público o privado; o, - Título 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.



REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
EXPERIENCIA ESPECÍFICA: SUB FACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	EXPERIENCIA ESPECÍFICA: Excluyente: - Al menos 1 año en funciones de atención al público en el sector público y/o privado (excluyente). Deseable: - Al menos 1 año de experiencia laboral en instituciones de salud del sector público y/o privado (Deseable).
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN: SUBFACTOR C DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1	CURSOS: (Deseables) - Office básico. (Word, Excel, Power Point) - Ley 20.584, derechos y deberes de los pacientes. - Curso de Trato usuario o afín. - Curso Estatuto Administrativo. - Curso Salud Intercultural - Curso Lengua Indígena - Curso Cosmovisión de los Pueblos Originarios o afín. OBS: Todos los cursos son deseables. Nota: Solo se considerarán cursos que tengan un mínimo de 16 horas cronológicas o 21 horas pedagógicas, con estado aprobado, y/o que hayan sido impartidos por Educadores Tradicionales acreditados.
COMPETENCIAS TÉCNICAS: FACTOR DE EVALUACIÓN N°2.	CONOCIMIENTOS. - Conocimiento ley 20.584 de Derechos Y Deberes De Los Pacientes. - Trato Usuario. - Herramientas para manejo y resolución de conflictos. - Decreto 21. - Idioma Pueblos Originarios. - Conocimiento Ley Indígena 19253. - Cosmovisión de Pueblos Originarios.
COMPETENCIAS PSICOLABORALES: FACTOR DE EVALUACIÓN N°3.	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: - Orientación al Usuario/Vocación de Servicio (Intermedio) - Trabajo en equipo (Intermedio) COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: - Habilidades Comunicacionales (Intermedio) - Iniciativa/ Proactividad (Básico) - Trabajo en Redes Estratégicas Interculturales (Intermedio) - Adaptación y Flexibilidad (Básico) - Manejo de Conflictos (Intermedio)



REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
OTROS	Los establecidos en el Art. 12 del DFL Nº 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. - Tener salud compatible con el desempeño del cargo - Cumplir con lo dispuesto en el Art. 61 letra g) e i) del DFL Nº29 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 para participar en el proceso, de manera de garantizar la igualdad de condiciones según establece el Art. Nº 45 de la Ley Nº 20.442. - Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley. Para aquellos cargos regidos por esta ley en los que se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto Nº 83, de 2015, del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace. (Ley 21690 Art. 2º Nº 1 D.O. 24.08.2024). - No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal. (Ley 21643 Art. 3 Nº 1 D.O. 15.01.2024). - No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. (Ley 20702 Art. 1 D.O. 15.10.2013). - Disponibilidad inmediata para asumir el cargo. - En virtud de la entrada en vigencia de la ley Nº21.389 (que

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



REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN
	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 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 vigente de Situación Militar al día (solo para varones).
5. 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.
6. Adjuntar documentos que respalden la experiencia laboral general y específica solicitada
7. Acreditación de Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI).
8. Carta de Apoyo de una asociación o comunidad indígena (Ley Indígena o CONADI).

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 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 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 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:

- Al menos 1 año en funciones de atención al público en el sector público o privado (Excluyente).
- Al menos 1 año de experiencia laboral en instituciones de salud del sector público y/o privado (Deseable).

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 08 de septiembre y el 20 de septiembre de 2026
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Unidad de Reclutamiento.	Entre el 21 de septiembre y el 25 de septiembre de 2026
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 28 de septiembre y el 02 de octubre de 2026
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 05 y el 09 de octubre de 2026
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por la directora(S) del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.	Entre el 12 y el 14 de octubre de 2026
6.	Notificación a los(as) postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 15 y el 16 de octubre de 2026
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.	19 de octubre de 2026

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(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:** Subdirectora Gestión de Usuario H.C.V, o a quien delegue en su reemplazo.
 - **REFERENTE TÉCNICO:** Referenta Externa, Jefa Sección de Salud Intercultural del SSVSA o a quien delegue en su reemplazo.
 - **REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES INDÍGENAS:** Lonko de San Antonio y Lagmien por Consejo de Pueblos o a quienes deleguen 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
Factor 1: Análisis Curricular:				
A.- Experiencia profesional general.	100	40	10%	4
B1.- Experiencia Específica.	100	40	10%	4
B2-- Experiencia Deseable.	100	0	10%	0
C.- Capacitación y/o Formación.	100	0	10%	0
Factor 2: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	60	35%	21
Factor 3: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	67.85	25%	16.96
TOTAL	600	207.8	100%	45.96

- *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
Título técnico de nivel superior otorgado por un establecimiento de educación Superior del Estado o reconocido por este, y acreditar una experiencia como técnico de nivel superior no inferior a 3 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

EXPERIENCIA LABORAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO	PUNTAJE
Título 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.	
MENOS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.	0
DE 5 AÑOS A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	40
DE 6 AÑOS 1 DÍA A 7 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	60
DE 7 AÑOS 1 DÍA A 8 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	80
DESDE 8 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

B1.- 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 en funciones de atención al público en el sector público o privado (excluyente).	
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

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.



B2.- 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 (DESEABLE).	PUNTAJE
Al menos 1 año de experiencia laboral en instituciones de salud del sector público y/o privado (Deseable).	
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: (Deseables) - Office básico. (Word, Excel, Power Point) - Ley 20.584, derechos y deberes de los pacientes. - Curso de Trato usuario o afín. - Curso Estatuto Administrativo. - Curso Salud Intercultural - Curso Lengua Indígena - Curso Cosmovisión de los Pueblos Originarios o afín. OBS: Todos los cursos son deseables. Nota: Solo se considerarán cursos que tengan un mínimo de 21 horas cronológicas o 27 horas pedagógicas, con estado aprobado, y/o que hayan sido impartidos por Educadores Tradicionales acreditados.	PUNTAJE
CADA CURSO DESEABLE EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	14,2 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 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.

FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se hará una evaluación individual de competencias psicolaborales a los(as) postulantes que aprueben el FACTOR 2 "Evaluación Técnica" 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

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



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 67.85 y 100 puntos en todas las competencias evaluadas.	Entre 67.85 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 67.84 o menos puntos ; u obtiene alguna de las competencias, bajo el nivel requerido para el cargo.	Entre 0 y 67.84 puntos

VI. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 45.96 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 del Hospital Claudio Vicuña un listado con los(as) candidatos(as) con puntajes finales más altos, con un mínimo de un (1) postulante, si los hubiere y un máximo de cinco (5) candidatos por cada vacante a proveer.

Se adicionará antecedentes de revisión en SIAPER de registro de inhabilidad previa en sector público de los finalistas en caso de que existiesen.

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, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

**CHRISTABEL JENSEN PINEDA
DIRECTORA (S)
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO.**

Distribución:

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas H.C.V.
- Subdirección Gestion De Usuarios H.C.V
- Unidad de Interculturalidad, Inclusión, Migración Y Discapacidad H.C.V
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Oficina de Partes H.C.V.

