



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.
 SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 CC. PERSONAL
 AP.ASG/ART/MDE/aaaj

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 6309

VALPARAÍSO, 25 ENE 2022

VISTOS: D.F.L. Nº 29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo; D.F.L. Nº 1/2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. Nº 2763/79; Resolución Nº 06/2019 de Contraloría General de la República Res. Exenta Nº 110612/450 de fecha 17.05.2021 del S.S.V.S.A. que me nombra director del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez”, de Valparaíso y, en uso de las facultades que me confiere el D.S. Nº 38/2005 del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN:

1.- APRUEBASE la pauta de evaluación del proceso de selección para profesional a Contrata, para desempeñar funciones como Enfermero(a) Supervisor(a) de la Unidad de Gastroenterología, dependiente de la Subdirección de Enfermería del Hospital Dr. Eduardo Pereira, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a lo siguiente:

PAUTA DE EVALUACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISION DE UN (1) CARGO CONTRATA, PROFESIONAL, PARA DESEMPEÑAR LA FUNCION DE ENFERMERO(A) SUPERVISOR(A) DE LA UNIDAD DE GASTROENTEROLOGÍA, DEPENDIENTE DE LA SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA	VACANTES
ENFERMERO(A) SUPERVISOR(A) UNIDAD DE GASTROENTEROLOGÍA	1

Esta pauta de evaluación y condiciones en que se efectúa este Proceso de Selección, son obligatorias para la autoridad que llama y deben aplicarse sin discriminación a todos los postulantes.

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTES.

I.I. CARGO: PROFESIONAL ENFERMERO(A) SUPERVISOR(A) UNIDAD DE GASTROENTEROLOGÍA.	
Nº de vacantes:	1.
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado:	8º EUS
Renta Bruta:	\$2.173.888
Dependiente de:	Subdirección de Enfermería
Unidad de Desempeño:	Unidad de Gastroenterología
<i>Nota: La persona elegida será contratada por un período de 3 meses y 1 día, dentro de los cuales su jefatura hará una retroalimentación de desempeño para evaluar su continuidad.</i>	

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Gestionar y coordinar al equipo de su dependencia las acciones necesarias para realizar de forma adecuada los procedimientos gastroenterológicos de apoyo diagnóstico y/o terapéuticos solicitados, velando por la calidad técnica, la oportunidad y uso eficiente de los recursos asignados para el cumplimiento del objetivo.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES ENFERMERO(A) SUPERVISOR(A) UNIDAD DE GASTROENTEROLOGÍA

1. Planificar, coordinar, supervisar y controlar las actividades realizadas por el personal a cargo.
2. Valorar, planificar, supervisar y evaluar los cuidados de enfermería en todos los pacientes a su cargo.
3. Brindar atención integral de enfermería de forma eficiente, oportuna y de buen trato según protocolos y normas de Calidad y Seguridad e IAAS.
4. Analizar los riesgos y complicaciones potenciales de usuarios de la Unidad.
5. Velar por una eficiente organización y funcionamiento del área de trabajo de acuerdo a las normas vigentes.
6. Definir y revisar periódicamente las funciones, registros, actividades y procedimientos de las(os) Enfermeras(os), Personal Paramédico, TENS y Auxiliar de Servicio.
7. Responsable de la difusión de normas de calidad vigentes y aplicar en periodo establecido pautas de supervisión de calidad e IAAS a personal a su cargo.
8. Promover el Trabajo en equipo.
9. Participar en proceso de calificaciones del personal a su cargo y capacitación del personal.
10. Participar en la evaluación de insumos en uso u otros en revisión para decisión de compra.
11. Realización de pedidos según periodicidad establecida.
12. Capacitar y supervisar al personal en la utilización de equipos, instrumentos y material de trabajo.
13. Velar por la oportuna mantención de equipos e insumos necesarios para el trabajo diario.
14. Mantener la trazabilidad de insumos, garantizando la calidad y cantidad de la producción programada.
15. Coordinar y mantener una comunicación activa y oportuna con el Jefe de la Unidad para garantizar un buen funcionamiento del lugar de trabajo y personal a cargo.
16. Intervenir, manejar y solucionar los conflictos que se puedan generar dentro de la Organización en conjunto con Unidades y Equipos médicos para lograr mantener un clima laboral adecuado y estable.
17. Coordinar procesos transversales con unidades de apoyo de distintas especialidades al interior de la institución.
18. Garantizar de manera oportuna la calidad de registros estadísticos.
19. Supervisar el correcto trato a los pacientes, familiares y funcionarios.

I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS GENERALES:	DESCRIPCIÓN
ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°2 DEL DFL N°7/2017 DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE FIJA LA PLANTA DE PERSONAL DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez (10) 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.
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para carreras de al menos, diez semestres de duración, debe acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro (4) años, en el sector público o privado.

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIONES SOLICITADAS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional Enfermería • Título profesional Enfermero/a Matrn/a

<p>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p>Experiencia profesional comprobable de al menos dos (2) años como Enfermero(a) Jefe(a) y/o Supervisor(a) en el sector público y/o privado.</p> <p>En caso de subrogancias, presentar respaldo del ejercicio de las funciones como subrogante.</p> <p>Deseable experiencia en Endoscopia, Pabellón y/o Servicios Críticos.</p>
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p><u>Excluyente un curso y/o formación en las siguientes temáticas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso en IAAS de al menos 80 horas pedagógicas <p><u>Deseable contar con capacitación formal, ya sean cursos, diplomados, magister en alguna de las siguientes áreas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión en salud. • Calidad y acreditación. • Esterilización. • Curso Excel Básico. <p>*Formación en otras temáticas no otorgarán puntaje.</p>
<p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).</p>	<p>Competencias Transversales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso Organizacional. 2. Probidad Administrativa. 3. Respeto y Cordialidad. 4. Vocación de servicio. <p>Competencias Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis y resolución de problemas. 2. Trabajo en equipo. 3. Liderazgo. 4. Manejo de Conflictos. 5. Trabajo bajo presión. 6. Tolerancia a la frustración. 7. Comunicación Asertiva. 8. Adaptación y Flexibilidad
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en la normativa de IAAS actual. • Conocimientos en Procedimientos Endoscópicos. • Conocimientos en Gestión y Salud Pública. • Conocimientos en Calidad y Seguridad del Paciente. • Conocimiento Modelo de Gestión en Red Asistencial. • Conocimiento en Gestión del cuidado. • Conocimiento de la normativa GES vigente. • Manejo de herramientas computacionales a nivel medio.

	<ul style="list-style-type: none">• Conocimientos en manejo de conflictos.• Conocimiento en Liderazgo en Instituciones de Salud.
OTROS	<ul style="list-style-type: none">• Los establecidos en el Art. 12 del DFL Nº 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, 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 para participar en el proceso, de manera de garantizar la igualdad de condiciones según establece el Art. 45º de la Ley Nº20.442.• Disponibilidad inmediata para asumir el cargo.• Enfermeros/as que se desempeñen en el establecimiento HEP.• En contexto de pandemia por COVID 19, según fue declarada por la OMS el 11 de marzo del 2020, aquellos postulantes que, al momento de postular, sean casos confirmados, o caso probable (sospecha), mientras su estado de salud así lo permita, según lo declare el o la postulante, podrá presentar sus antecedentes de postulación, como también de continuar en el presente proceso de selección.

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los interesados 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 su documentación.**

Los siguientes **documentos son obligatorios:**

1. Currículum Vitae (formato propio).
2. Copia del Certificado de Título. En el caso de profesionales extranjeros, deberá presentar certificado de validación de su título profesional en Chile.
3. Copia de la Cédula de Identidad **por ambos lados**. En el caso de postulantes extranjeros, debe contar con residencia definitiva en Chile.
4. Adjuntar documentos que respalden la **experiencia profesional general y específica** solicitada:

i. Experiencia Profesional General:

Experiencia Profesional General en el Sector Público: se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín emitido por Oficina de Personal de la institución **con firma y timbre legibles correspondientes**. Dichos documentos deberán indicar el período laboral al cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). **Certificados en otro formato no serán considerados.**

Experiencia Profesional General en el Sector Privado: Se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia profesional emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Recursos Humanos de la organización, **siempre y cuando cuente con firma y timbre legible del empleador**. Dichos documentos deberán indicar el período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.

ii. **Experiencia Profesional Específica:**

Experiencia Profesional en el Sector Público: Se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín emitido por la Oficina de Personal de la institución **con firma y timbre legibles correspondientes más certificado de experiencia laboral emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Personal que acredite haber trabajado como Enfermero(a) Jefe(a) y/o Supervisor(a)**. Dichos documentos deberán indicar el período laboral al cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Profesional en el Sector Privado: Se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia profesional emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Recursos Humanos de la organización, **siempre y cuando cuente con firma y timbre legible del empleador que acredite haber trabajado como Enfermero(a) Jefe(a) y/o Supervisor(a)**. Dichos documentos deberán indicar el período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.

Obs: En caso de subrogancias, presentar respaldo del ejercicio de las funciones como subrogante, indicando período laboral (fecha de inicio y término).

5. Copia de certificados de los cursos, diplomados o magíster solicitados en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0, y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas (en los casos que corresponda, también será válido el certificado SIRH firmado por el Jefe de Capacitación del respectivo establecimiento). En el caso de presentar estudios de postgrado en el extranjero, deberá incluir la malla curricular dentro de la documentación adjuntada.

Nota: El Hospital Dr. Eduardo Pereira se reserva el derecho de validar los antecedentes presentados por los postulantes. Además, podrían ser solicitados más antecedentes en caso de ser necesario.

NO SERÁN CONSIDERADAS:

- Las postulaciones con entregas parciales: no se podrán agregar nuevos antecedentes una vez recibida la postulación.
- Las postulaciones y/o documentos recepcionados fuera de las fechas establecidas por el cronograma del proceso y por medios distintos a la vía ya señalada.
- Postulaciones vía correo electrónico.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO.

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el jueves 27 de enero a domingo 6 de febrero del 2022.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el lunes 7 de febrero a viernes 18 de febrero del 2022.
3.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el lunes 21 de febrero a lunes 7 de marzo del 2022.
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de Competencias Técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Martes 8 de marzo del 2022.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Entre el miércoles 9 de marzo al martes 15 de marzo del 2022.
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el miércoles 16 de marzo al viernes 18 de marzo del 2022.
7.	Inicio de Funciones. Nota: En caso de que el postulante seleccionado no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 15 días corridos para asumir sus funciones.	1 de Abril del 2022

- *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 cada postulante.*

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.1 De la Comisión de Selección:

- Subdirectora de Enfermería o a quien delegue su reemplazo, quien presidirá la comisión.
 - Subdirectora Médica o a quién delegue su reemplazo.
 - Jefatura de la Unidad o a quién delegue su reemplazo.
 - Enfermera Supervisora de Medicina o a quién delegue su reemplazo.
 - Profesional de Reclutamiento y Selección encargado del proceso de selección, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como secretario.
 - Representante de FEDEPRUS, designado como garante y observador del proceso de selección, por lo cual sólo tendrá derecho a voz, en conformidad a lo establecido en la Resolución Exenta N°3366, de la Dirección de Salud Valparaíso San Antonio, con fecha 01.09.2015, sobre representación gremial en procesos de selección de personal.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren 3 o más de sus integrantes. El Presidente de la Comisión deberá estar presente en todas las sesiones, o a quien delegue en su reemplazo.
 - b) Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Las situaciones de empate las dirimirá el Presidente de la Comisión.
 - c) La Comisión de Selección tendrá la función de evaluar las **competencias técnicas** referidas a los objetivos esperados del cargo, y podrá solicitar las **opiniones técnicas que estime necesarias a las personas o entidades que tengan competencia en la materia consultada.**
 - d) Participará un representante gremial como garante y observador del proceso de selección, por lo cual sólo tendrá derecho a voz, en conformidad a lo establecido en la Resolución Exenta N°3366, de la

Dirección de Salud Valparaíso San Antonio, con fecha 01.09.2015, sobre representación gremial en procesos de selección de personal.

IV. II Factores de Evaluación:

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

FACTORES A CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PONDERACIÓN
Factor 1: Análisis Curricular:			
A.- Experiencia Profesional General.	100	70	5%
B.- Experiencia Profesional Específica.	100	70	20%
C.- Capacitación y/o Formación.	100	10	5%
Factor 2: Evaluación Psicolaboral	100	70	40%
Factor 3: Evaluación Técnica Escrita	100	50	30%

- Las postulantes deben 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, quedará inhabilitado para continuar en el proceso de selección, situación que será informada oportunamente a cada postulante vía correo electrónico.

FACTORES DE EVALUACIÓN:

FACTOR 1 ANÁLISIS CURRICULAR:

Subfactores:

A.- EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO*.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 5 de la página 4 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	PUNTAJE
MENOS DE 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
DE 4 AÑOS A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DE 5 AÑOS Y UN DIA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 6 AÑOS Y UN DIA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

*Nota: Se considera experiencia profesional a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión específica solicitada para el cargo. Para el caso de profesionales extranjeros, su experiencia profesional general y específica sólo podrá ser considerada desde la fecha de revalidación de su título en Chile.

B.1- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA COMO ENFERMERO(A) JEFE(A) Y/O SUPERVISOR(A).

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 5 de la página 4 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
DESDE 2 AÑOS A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DESDE 3 AÑOS Y UN DIA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	85

DESDE 4 AÑOS Y 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	100
---	-----

***Nota:** Se considera experiencia profesional a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión específica solicitada para el cargo. Para el caso de profesionales extranjeros, su experiencia profesional general y específica sólo podrá ser considerada desde la fecha de revalidación de su título en Chile.

C.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN.

<p>ENFERMERO(A) SUPERVISOR(A) UNIDAD DE GASTROENTEROLOGÍA</p> <p>Indispensable capacitación formal (al menos un curso) en una de las siguientes temáticas:</p> <p><u>Indispensable y excluyente capacitación en:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> IAAS al menos 80 horas. <p>MAGISTER Y/O DIPLOMADOS Y/O CURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión de salud. Calidad y Seguridad de atención de pacientes. Acreditación en Servicios de Salud. Esterilización. Manejo de curaciones avanzadas. GES. Microsoft Excel. Otros cursos afines. <p><i>Obs.: cada diplomados o magister o curso solicitados en el perfil de cargo, debe cumplir con estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0, y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas.</i></p>	<p>PUNTAJE</p>
1 MAGISTER	50 PTOS
2 O MÁS DIPLOMADOS	30 PTOS
1 DIPLOMADO	15 PTOS
2 O MÁS CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	20 PTOS
1 CURSO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	10 PTOS
SIN CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0 PTOS

Aquellas 20 personas con mayor puntaje total ponderado en el Factor 1 que hayan obtenido el puntaje mínimo necesario en cada uno de los subfactores, pasarán a la siguiente etapa del proceso, correspondiente a la evaluación psicolaboral.

En el caso de existir un empate de puntajes en esta etapa, se desempatará considerando los siguientes factores especificados a continuación:

- Quien obtenga mayor puntaje en el Subfactor B (Experiencia profesional Específica).

Si con este criterio aún existiera empate de puntajes, avanzarán a la siguiente etapa todos los postulantes empatados.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular".

FACTOR 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se realizará una evaluación psicolaboral individual a los(as) 20 postulantes con mayor puntaje obtenido en el Factor 1 "Análisis Curricular", de los que hayan obtenido un puntaje igual o superior al mínimo en cada uno de los subfactores de dicho factor.

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

NIVEL	Ptos.
A: AVANZADO	100
B: INTERMEDIO	75
C: BÁSICO	50
D: INSUFICIENTE	0

RESULTADO	CONDICION	PTJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos Nivel C en todas las competencias evaluadas (ninguna en nivel "insuficiente") y un puntaje promediado entre 70 y 100 puntos.	Entre 70 y 100 ptos. (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).
POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Postulante obtiene una o más competencias con nivel insuficiente (nivel D).	0 ptos.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular" y del "Factor 2 Evaluación Psicolaboral Individual".

FACTOR 3: EVALUACIÓN TÉCNICA ESCRITA POR LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Se realizará una evaluación técnica escrita por la Comisión de Selección orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo en la presente pauta de evaluación a los **10 postulantes con mayor puntaje total ponderado entre el factor 1 y factor 2 que aprueben la etapa anterior.**

La modalidad de esta fase se realizará de manera remota/en línea, en la cual se le entregará a los(as) candidatos(as) la prueba de conocimientos, estableciendo un tiempo límite para su desarrollo.

A continuación, se expone la fórmula a utilizar para obtener el puntaje de la evaluación técnica:

$\left(\frac{\text{Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Técnica}}{\text{Puntaje Máximo de la Evaluación Técnica}} \right) * 100$	ENTRE 0 y 100 PTOS.
---	---------------------

Se entenderá por *puntaje total obtenido* a la sumatoria del puntaje asignado de todas las preguntas estipuladas en la prueba de evaluación técnica.

La escala de evaluación debe ser numérica. El puntaje máximo asignado en cada pregunta y/o ítem de la evaluación queda a criterio de la comisión; sin embargo, éste debe ser traducido a porcentaje mediante el uso de la fórmula señalada previamente (regla de 3).

Ejemplo:

Un postulante rindió la prueba de conocimientos obteniendo un puntaje total correspondiente a 27,8 puntos. El puntaje máximo de la evaluación técnica corresponde a 42 puntos. Haciendo uso de la fórmula del recuadro, el cálculo sería de la siguiente forma:

$$(27,8 / 42) * 100 = 66,19 \text{ ptos.}$$

De acuerdo al puntaje mínimo necesario para aprobar la evaluación técnica en esta pauta -50 puntos- la persona del ejemplo aprobaría la evaluación.

V. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

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, 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 Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Al final del proceso de evaluación, el/la Encargado/a de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando al Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira idealmente una **QUINA** con los candidatos que hayan obtenido los puntajes totales ponderados más altos, pudiendo existir para su evaluación final una entrevista a realizar por el Director/a del Hospital Dr. Eduardo Pereira.

En el caso de existir un empate de puntajes, se desempatará considerando los siguientes factores especificados a continuación:

1. Quien obtenga mayor puntaje en el Factor 3 (Evaluación Técnica Escrita).
2. De no lograr un desempate de acuerdo con el criterio anterior, quien obtenga mayor puntaje en el Factor 2 (Evaluación Psicolaboral).
3. De no lograr un desempate de acuerdo con los criterios anteriores, quien obtenga mayor puntaje en el Subfactor B del Factor 1 (Experiencia Laboral Específica).

Si con estos criterios aún existiera empate de puntajes, se presentará al Director/a según las condiciones en que se desarrolle el proceso, una quina, cuaterna si correspondiera, o terna si se diera el caso y quedará a su criterio cómo generar el desempate. Así como en uso de sus facultades será de su decisión la elección del candidato más idóneo de los evaluados por él en Entrevista Final.

VI. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará al candidato seleccionado mediante correo electrónico y/o vía telefónica; se le citará a reunión para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso. Posteriormente, se publicarán los resultados en la página Web del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio.

Se enviará correo electrónico a los postulantes no seleccionados.

Nota: la persona elegida será contratada por un período de prueba de tres meses, pudiendo ser renovable a petición de la jefatura y dentro de este período se evaluará el desempeño, en relación con las competencias psicolaborales y técnicas para su continuidad.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE,



ANGELICA SANHUEZA GONZALEZ
DIRECTORA
HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

Distribución:

- Dirección HEP
- Subdirección Médica HEP.
- Subdirección de Enfermería HEP.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas HEP.
- Oficina de Partes HEP.
- Reclutamiento y Selección HEP.
- Jefa de Personal HEP.
- Dirección Base FEDEPRUS HEP.