



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.
 SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 CC. PERSONAL
 AP.ASG/MCE/PZB/icm

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 01407

VALPARAÍSO, 20 ABR 2022

VISTOS; Y TENIENDO PRESENTE; 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 Jefatura de la Unidad de Paciente Crítico, dependiente de la Subdirección Médica 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 JEFATURA DE LA UNIDAD DE PACIENTE CRITICO, DEPENDIENTE DE LA SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

CARGO A PROVEER	VACANTES
Jefatura Unidad de Paciente Crítico (UPC)	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	JEFATURA UNIDAD PACIENTE CRITICO
Nº de vacantes:	1.
Nº de Horas: Renta bruta (base) más un (1) trienio	33hrs: \$1.425.066 22/28hrs: \$950.045 + \$1.659.167 44hrs: \$1.900.087
Calidad Jurídica:	Contrata.
Renta Bruta + 1 trienio:	Renta afecto a las leyes 15.076 y 19.664 según corresponda.
Dependiente de:	Subdirección Médica.
Unidad de Desempeño:	Unidad de Paciente Crítico.
*Renta no considera antigüedad (mayor de 3 años), ni asignaciones no permanentes. El valor publicado se verá incrementado en relación a los trienios que posean los profesionales funcionarios. Nota: La persona elegida será contratada por un primer período de 3 meses, dentro de los cuales su jefatura hará una retroalimentación de desempeño para evaluar su continuidad.	

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Gestionar y coordinar al equipo de su dependencia las acciones necesarias para realizar de forma óptima el correcto funcionamiento clínico y administrativo de la UPC. Coordinar ingreso para vigilancia de cirugía mayor



electiva o de urgencia de pabellón, evaluación y eventual traslado de pacientes críticos que se encuentran en el hospital, gestionar los traslados dentro de la red de pacientes críticos y con la UGCC en horario hábil.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES JEFATURA UNIDAD PACIENTE CRÍTICO

- Coordinar las acciones del personal a cargo dentro de la unidad y con otros servicios clínicos, unidades de apoyo, secciones y servicios generales del establecimiento, de manera de asegurar una atención integral.
- Establecer las necesidades, funciones y actividades del recurso humano, así como las necesidades de materiales, equipos e insumos que faciliten las actividades propias de la unidad, para lograr una atención eficaz y segura de los pacientes y funcionarios.
- Coordinar con jefaturas pertenecientes a medicina, cirugía y residencia para realizar de forma oportuna las atenciones solicitadas en dichas unidades.
- Fomentar la creación del Manual de Estructura y Función de las distintas especialidades a su cargo, así como el dossier de Guías Clínicas y protocolos actualizados de la propia unidad.
- Apoyar y fomentar la política de Atención progresiva del establecimiento, optimizar las estancias hospitalarias en cada nivel de atención.
- Colaborar en la gestión de la RED del SSVSA, articulando la actividad Asistencial con pares de otros Centros según demanda/oportunidad de atención.
- Resolver situaciones imprevistas de cualquier naturaleza que se planteen en la Unidad, impartiendo y adoptando las medidas que procedan para solucionarlas.
- Proporcionar atención directa a los pacientes realizando diagnósticos y procedimientos necesarios apoyando a los médicos de turno en situaciones de contingencia con el fin de asegurar una adecuada atención.
- Dirigir la visita médica diaria y participar en la entrega de turno de lunes a viernes.
- Disponer y coordinar la oportuna entrega de la información necesaria para familiares y cuidadores de pacientes en proceso de atención.
- Asegurar y vigilar el registro de la ficha clínica, resumen de traslado, epicrisis y codificación en la hoja de egreso.
- Participar periódicamente en las reuniones de Gestión del establecimiento y de la misma Unidad.
- Entregar una respuesta oportuna a la solicitud de informes de los usuarios (6 días hábiles)
- Asegurar el uso óptimo de las camas, una estadía media eficiente, egreso oportuno con epicrisis o resumen de traslado al momento de la misma. Asegurar buen uso de la ficha clínica, consentimientos informados en caso de procedimientos.
- Definir y mantener actualizada la oferta de servicios acordada con la Subdirección Médica, la que debe responder a las necesidades de la población usuaria.
- Mantener actualizados los protocolos clínicos y no clínicos de los servicios que se prestan.
- Planificar, programar, articular y evaluar las actividades asistenciales de referencia y contra referencia de la red asistencial, en las cuales tenga injerencia el servicio clínico.
- Garantizar la calidad, seguridad y procurar la satisfacción de los usuarios de su servicio y sus familias.
- Diseñar y gestionar, en conjunto con un equipo de trabajo, las actividades orientadas al desarrollo y fortalecimiento de las competencias de las personas dependientes de su dirección.
- Planificar, negociar y evaluar el desempeño de las unidades dependientes para cumplir los propósitos del compromiso de gestión clínica administrativo que se suscribirá con la Dirección y Subdirección Médica del HEP.
- Liderar a su equipo de trabajo en el cumplimiento de las metas de su Servicio y de la misión, resolviendo localmente las dificultades que se presenten, informando a su jefatura y guiando a su personal a cargo en la búsqueda de soluciones.



- Desempeñar otras funciones y tareas que se le encomienden en función de sus competencias y especialidad.

I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS GENERALES:	DESCRIPCIÓN
ESTUDIOS Y EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL N°1.3 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 regida por la Ley N°15.076 y/o Ley N° 19.664 y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco (5) años en el sector público, sea como profesional funcionario o regido por el Estatuto Administrativo, o privado.
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos 3 años de experiencia en servicios de pacientes críticos públicos y/o privados.

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIONES SOLICITADAS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<ul style="list-style-type: none"> • Título Profesional de Médico- Cirujano. • Especialidad de Medicina Intensiva, otorgado y/o visado por una universidad chilena y reconocida por el Estado, de acuerdo con la legislación vigente, o reconocido por la Superintendencia de Salud. • Título de especialidad en Medicina Interna, Cirugía, Medicina Urgencia o Anestesia.
EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos un (1) año de experiencia en cargos de Jefatura de servicio en sector público y/o privado. <p><i>*En caso de Subrogancias, presentar respaldo del periodo del ejercicio de las funciones como subrogante.</i></p>
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<p><u>Excluyente curso y/o formación en los últimos cinco (5) años en las siguientes temáticas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso en IAAS de al menos 20 horas pedagógicas. • Curso de reanimación cardiopulmonar avanzada. <p><u>Deseable contar con capacitación formal, ya sean cursos, diplomados, magíster en alguna de las siguientes áreas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuidados Intensivos. • Hemodinamia. • Fisiología paciente crítico. • Ventilación mecánica. • Gestión de salud. • Calidad y Seguridad de atención de pacientes. • Procesador de texto, presentaciones, y planillas de cálculo. (Microsoft Office, Pages, Numbers, Keynote)

<p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</p> <p>(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. Planificación y organización 8. Adaptación y Flexibilidad
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</p> <p>(FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en Calidad y Seguridad del Paciente. • Conocimientos en la normativa de IAAS actual. • Medicina intensiva: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ventilación mecánica ○ Sepsis ○ Shock séptico ○ Falla renal aguda ○ Vigilancia postoperatoria ○ Infecciones asociadas a la atención de salud UCI • Gestion clínica en UCI. • Manejo de herramientas computacionales a nivel medio.
<p>OTROS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, tener salud compatible con el cargo, entre otros. • 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 lo establece el Art. 45° de la Ley N°20.442. • Disponibilidad inmediata para asumir el cargo. • 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 (CONACEM).
3. Copia del Certificado EUNACOM aprobado (Graduados Posterior al Año 2015).
4. Copia del certificado de Título de especialista en Medicina Intensiva, Medicina Urgencia, Anestesia, Cirugía y/o Medicina Interna.
5. Copia certificado Superintendencia de Salud.
6. Copia de la Cédula de Identidad **por ambos lados**. En el caso de postulantes extranjeros, debe contar con residencia definitiva en Chile o en trámite.
7. 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 a 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 Jefatura en un servicio clínico**. 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.

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**. Dichos documentos deberán indicar el período laboral al cual refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.



refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.

8. 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 20 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.	Desde viernes 22 de abril hasta el martes 10 de mayo del 2022.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde el miércoles 11 hasta el lunes 16 de mayo del 2022.
3.	Evaluación escrita de Competencias Técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, elaborado por la Comisión de Selección.	Desde el martes 17 a viernes 20 de mayo del 2022.
4.	Evaluación Psicolaboral y presentación de resultados a Comisión de Selección.	Desde el lunes 23 a viernes 27 de mayo del 2022.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Desde el lunes 30 de mayo a viernes 03 de junio del 2022.
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Desde el lunes 06 a miércoles 10 de junio 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.	Lunes 13 de junio 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.I De la Comisión de Selección

- Subdirección Médica o quien delegue su reemplazo, quien preside la comisión.
 - Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien delegue su reemplazo.
 - Jefatura Unidad Gestión Camas o quien delegue su reemplazo.
 - Jefatura Unidad Cuidados Intensivos o quien delegue su reemplazo.
 - Jefatura Unidad Tratamiento Intermedio o quien 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 Colegio Médico, 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	20	5%
Factor 2: Evaluación Técnica	100	50	30%
Factor 3: Evaluación Psicolaboral	100	70	40%

Los 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 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN UPC.	0
DE 3 AÑOS UN DÍA HASTA 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN UPC.	70
DE 4 AÑOS Y UN DIA A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN UPC.	85
DESDE 5 AÑOS Y UN DIA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN UPC.	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 EN CARGOS DE JEFATURA DE SERVICIO Y/O UNIDAD 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 ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DE 1 AÑO Y UN DIA A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	85
DESDE 2 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>Indispensable capacitación en los últimos 5 años de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IAAS 20hrs. • REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR avanzada <p>DESEABLES MAGISTER Y/O DIPLOMADOS Y/O CURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuidados Intensivos. • Hemodinamia. • Fisiología paciente crítico. • Ventilación mecánica. • Gestión de salud. • Calidad y Seguridad de atención de pacientes. 	
---	--



- Procesador de texto, presentaciones, y planillas de cálculo. (Microsoft Office, Pages, Numbers, Keynote)

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 20 horas pedagógicas.

	PUNTAJE
1 MAGISTER	50 PTOS
2 O MAS DIPLOMADOS	30 PTOS
1 DIPLOMADO	15 PTOS
2 O MAS 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 TÉCNICA ESCRITA

Se realizará una evaluación técnica escrita, elaborada por la Comisión de Selección orientada a evaluar las competencias técnicas y conocimientos requeridos para el cargo en la presente pauta de evaluación a los **20 postulantes que hayan obtenido mayor puntaje en el Factor 1 Análisis Curricular**. La modalidad de dicha instancia será vía remota/online y se facilitarán las instrucciones al momento de notificar quienes avanzan a la presente etapa.

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 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:

$$(27/42) * 100 = 64,28 \text{ pts.}$$

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



FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se realizará una evaluación psicolaboral individual a los(as) 10 postulantes con mayor puntaje que hayan aprobado el Factor 2 Evaluación Técnica (puntaje superior al mínimo exigido -50 puntos)
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.	<ul style="list-style-type: none">- Al menos 1 nivel "A" en alguna de las competencias evaluadas.- Ninguna competencia evaluada en nivel "Insuficiente".- 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.	<ul style="list-style-type: none">- Postulante obtiene una o más competencias con nivel insuficiente (nivel D).- Promedia menos de 70 puntos entre todas las competencias evaluadas.	Menos de 70 ptos. (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado de la evaluación de las tres fases, resguardando la identidad de los postulantes. Se presentará un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria ponderada del "Factor 1 Análisis Curricular", "Factor 2 Evaluación Técnica" y "Factor 3 Evaluación Psicolaboral Individual".

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 del 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 2 (Evaluación Técnica).
2. De no lograr un desempate de acuerdo con el criterio anterior, quien obtenga mayor puntaje en el Factor 3 (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 aun 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 evaluadores por él/ella en la Entrevista Final.

VI. ENTREVISTA PERSONAL OBLIGATORIA:

Etapa final del proceso correspondiente a entrevista personal con los candidatos pre-seleccionados de la etapa anterior a realizar por el Director(a) del Hospital Dr. Eduardo Pereira, la que se llevará a cabo en el mismo establecimientos hospitalario, el que se informara vía telefónica fecha y hora según se indique para que asista a la entrevista señalada.

La no presentación a la entrevista personal obligatoria, dejará al candidato pre-seleccionado fuera de bases y no podrá ser seleccionado.

VII. 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

Transcrito Fielmente
Ministro de Fe
SUSANA OLIVARES BRICEÑO

Distribución:

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