



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.
 SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 CC. PERSONAL
 AP.ASG/MCB/PEB/icm

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 01408

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, con el fin de desempeñar funciones como Médico Residente para la Unidad de Tratamientos Intermedios, dependiente de Jefatura Unidad Paciente Crítico (UPC) del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a lo siguiente:

PAUTA DE EVALUACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISION DE TRES (3) CARGOS CONTRATA, PROFESIONAL, PARA DESEMPEÑAR LA FUNCION DE MEDICO RESIDENTE PARA LA UNIDAD DE TRATAMIENTOS INTERMEDIOS, DEPENDIENTE DE JEFATURA UNIDAD DE PACIENTE CRITICO DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

CARGO A PROVEER	VACANTES
Médico Residente UTI	3

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	MÉDICO RESIDENTE UTI
Nº de vacantes:	3.
Nº de Horas:	28HRS
Calidad Jurídica:	Contrata
Renta Bruta: (Acorde al estamento médico Ley 15.076)	\$1.129.564
Dependiente de:	Jefatura Unidad UPC
Unidad de Desempeño:	Unidad de Tratamientos Intermedios (UTI)
* Renta no considera antigüedad, 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.

Brindar una atención de calidad, eficiente y oportuna a los pacientes hospitalizados en la UTI del Hospital Dr. Eduardo Pereira R., conforme a las normas, procedimientos y objetivo del Cargo institucionales y ministeriales.



I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES MÉDICO RESIDENTE UTI

1. Ejercer el rol de jefe del equipo de salud en turno UTI, realizando labor asistencial durante la extensión del turno.
2. Realizar visita médica, controles y atenciones de los pacientes a su cargo y evaluar a los pacientes de otras dependencias del hospital que requieran eventual apoyo y/o traslado a UTI.
3. Entregar información de los pacientes a su cargo durante el turno a los familiares según protocolo.
4. Indicar el traslado de pacientes a otras unidades y/o servicios del hospital o de otros hospitales en coordinación con UGCC O UGC (unidad de gestión de camas interno, o sea, del hospital).
5. Entregar y recepcionar turno según el protocolo establecido por la unidad.
6. Dejar registro de los indicadores de calidad, metas, IAAS pertinentes durante el turno en la carpeta e ítem ad-hoc.
7. Confeccionar informes y/o certificados establecidos por la normativa legal vigente, en los casos que corresponda.
8. Participar de programas de formación de especialistas y/o subespecialista (si corresponde) y/o de entrenamiento en técnicas de soporte vital específicas que son parte de la cartera de servicios de la Unidad de Paciente Crítico del Hospital Dr. Eduardo Pereira.
9. Realizar otras funciones encomendadas por su jefatura en materias de su competencia (ejemplo: asistir a la reunión clínica de la unidad, presentar temas programados en la misma o revisiones contingentes a la situación, participar de la reunión de mortalidad de la unidad).

I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIONES SOLICITADAS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional de Médico General otorgado por una Universidad del Estado acreditada, o validado en Chile de acuerdo a la legislación vigente, o acreditado por CONACEM. ▪ Médico titulado en el extranjero reconocido o en vías de reconocimiento en Chile y cumplir con la normativa chilena vigente para el ejercicio de la profesión médica en el país. ▪ Inscripción en el Registro nacional de Prestadores individuales de la Superintendencia de Salud.
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Médico General con experiencia al menos 2 años en servicio público o privado.
EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Médico General con experiencia en UTI de al menos 1 año en servicio público o privado. ▪ Médico con especialidad básica sin experiencia (Medicina Interna, Cirugía, Anestesia, Medicina en Urgencia).
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<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. • Curso en IAAS de al menos 20 horas pedagógicas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Curso de Reanimación Cardiopulmonar Avanzada • Hemodinamia. • Fisiología paciente crítico. • Ventilación mecánica no invasiva. • Calidad y Seguridad de atención de pacientes. • Procesador de texto, presentaciones, y planillas de cálculo. (Microsoft Office, Pages, Numbers, Keynote)
<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. Trabajo en Equipo 2. Trabajo Bajo Presión 3. Tolerancia a la Frustración. 4. Adaptación y Flexibilidad.
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS: (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 no invasiva. ○ Sepsis ○ Shock séptico ○ Falla renal aguda ○ Vigilancia postoperatoria ○ Infecciones asociadas a la atención de salud UCI • Manejo de herramientas computacionales a nivel usuario.
<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 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.
3. Copia del Certificado EUNACOM aprobado (Egresados a partir del año 2015).
4. Copia del Certificado de la Superintendencia de Salud.
5. Carnet de Vacunas Hepatitis B al día o prueba serológica.
6. Copia de la Cédula de Identidad **por ambos lados**. En el caso de postulantes extranjeros, debe contar con residencia definitiva en Chile.
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 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 Específica 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 Médico..*** **Certificados en otro formato no serán considerados.**

Experiencia Profesional Específica 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***

cuenta con firma y timbre legible del empleador que acredite haber trabajado como Médico. 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.

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 Técnica elaborada por la Comisión de Selección.	Desde el martes 17 a martes 24 de mayo del 2022.
4.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Desde el lunes 30 de mayo a viernes 03 de junio 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 06 a viernes 10 de junio del 2022.
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Desde el lunes 13 a viernes 17 de junio.
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 20 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:

- a) Subdirección Médica o quien delegue su reemplazo, quien preside la comisión.
- b) Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien delegue su reemplazo.
- c) Jefatura Unidad Gestión Camas o quien delegue su reemplazo.
- d) Jefatura Unidad Cuidados Intensivos o quien delegue su reemplazo.
- e) Jefatura Unidad Tratamiento Intermedio o quien delegue su reemplazo.
- f) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren 3 o más de sus integrantes. El/La Presidente de la Comisión deberá estar presente en todas las sesiones, o a quien delegue en su reemplazo.
- g) 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.
- h) 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.**
- i) 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:	100	70	5%
A.- Experiencia Profesional General.	100	70	5%
B.- Experiencia Profesional Específica.	100	0	20%
C.- Capacitación y/o Formación.	100	0	20%
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 via 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 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
DE 2 AÑOS A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DE 3 AÑOS Y UN DIA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 4 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

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.	35
1 AÑO Y UN DIA A 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DE 2 AÑOS Y UN DIA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	85
DESDE 3 AÑOS Y 1 DÍA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	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.

DESEABLE MAGISTER Y/O DIPLOMADOS Y/O CURSOS:	PUNTAJE
<ul style="list-style-type: none"> • Cuidados Intensivos. • Hemodinamia. • IAAS 80hrs. • Reanimación Cardiopulmonar avanzada • Fisiología paciente crítico. • Ventilación mecánica no invasiva. • Calidad y Seguridad de atención de pacientes. • Procesador de texto, presentaciones, y planillas de cálculo. (Microsoft Office, Pages, Numbers, Keynote) 	
<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>	
1 MAGISTER O ESPECIALIDAD MÉDICA	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 INDIVIDUAL.

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.	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 pts. (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).	Menos de 70 pts. (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).

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".

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 técnicas utilizadas junto con los antecedentes de cada postulante quedarán en poder del Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

VI. ENTREVISTA FINAL OBLIGATORIA

Al final del proceso de evaluación, el/la Encargado/a de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando a la Jefatura correspondiente a los 10 postulantes con mayor puntaje obtenido en la sumatoria ponderada de los tres factores de evaluación. Aquellos postulantes deberán asistir a una entrevista presencial en las dependencias del Hospital Dr. Eduardo Pereira o vía remota con la Jefatura de la Unidad, la no presentación a la entrevista personal obligatoria, dejará al candidato pre-seleccionado fuera de bases y no podrá ser seleccionado.



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 Oral y/o Escrita y/o Práctica).
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 aún existiera empate de puntajes, según las condiciones en que se desarrolle el proceso, quedará a criterio del Director/a del Hospital Dr. Eduardo Pereira R. Así como en uso de sus facultades será de su decisión la elección del candidato más idóneo de los evaluados por él en una posible 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
ANGELICA SANHUEZA GONZALEZ
DIRECTORA
HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

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.

Susana Olivares Briceño
Transcrito Fielmente
Ministro de F
SUSANA OLIVARES BRICEÑO