



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

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 63932

VALPARAÍSO, 13 OCT 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 interno para proveer el cargo de Enfermero(a) como profesional grado 12º, a contrata en la Unidad de Cuidados Paliativos, dependiente del (la) Enfermero(a) Supervisor(a) del Centro de Especialidades del Hospital Dr. Eduardo Pereira, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a lo siguiente:

PAUTA DE EVALUACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO PARA PROVEER DE UN (1) CARGO CONTRATA, PROFESIONAL, PARA DESEMPEÑAR LA FUNCION DE ENFERMERO(A), DE LA UNIDAD DE CUIDADOS PALIATIVOS DEL CENTRO DE ESPECIALIDADES DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

CENTRO DE ESPECIALIDADES	VACANTES
ENFERMERO/A CUIDADOS PALIATIVOS	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 UNIDAD CUIDADOS PALIATIVOS
Nº de vacantes:	1	
Nº de Horas:	44 horas.	
Calidad Jurídica:	Contrata	
Grado:	12º E.U.S.	
Renta Bruta:	\$1.547.696	
Dependiente de:	Enfermero(a) Supervisor(a) Centro de Especialidades	
Unidad de Desempeño:	Cuidados Paliativos	
<i>Nota: la persona seleccionada 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.</i>		

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Brindar cuidados de enfermería de calidad a pacientes paliativos y sus familias asegurando el acompañamiento durante el proceso de enfermedad grave o terminal con el propósito de lograr la mejor calidad de vida posible.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES ENFERMERO/A CUIDADOS PALIATIVOS

1. Realizar labores específicas en coordinación con equipo GES en materias asociadas a Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos.
2. Asegurar atención de Enfermería de paciente y familia, considerándolos como agentes participativos en la decisión y provisión de los cuidados.
3. Supervisar el cumplimiento de las normativas del programa nacional de alivio del dolor y cuidados paliativos.
4. Intervenir en conjunto con un equipo de trabajo multidisciplinario estrategias fundamentales considerando el apoyo biopsicosocial, espiritual y el concepto de dolor total.
5. Entregar educación al paciente y familia sobre procedimientos para informar acerca del estado del cuidado de paciente.
6. Realizar seguimiento de pacientes para controlar sintomatología, tratamiento, pronóstico y reportar a médicos encargados.
7. Revisar constantemente equipos e insumos clínicos para el óptimo funcionamiento y resguardo de estos mismos.
8. Mantener estrecha comunicación con equipo de trabajo sobre el tratamiento, tolerancia, procedimientos, pronósticos y evolución del paciente, para asegurar el correcto cuidado del paciente a cargo.
9. Orientar al paciente en interconsultas, exámenes y trámites para tratamientos ambulatorios y hospitalizados, garantizando la entrega total de información.
10. Coordinar procesos de hospitalizaciones con los diferentes servicios según indicación médica, para asegurar disponibilidad de camas.
11. Ejecutar procedimientos según necesidad presentada por el paciente cumpliendo con los protocolos establecidos.
12. Atender las urgencias que se presenten durante la atención, garantizando la entrega de una atención de enfermería y equipo multidisciplinario para estabilización del paciente.
13. Realizar reporte de estadísticas de atención de enfermería asignada e inventario de insumos.
14. Colaborar en la elaboración de protocolos sobre los procesos de atención realizadas en la unidad, con la finalidad de aportar desde la unidad de Cuidados Paliativos y alivios del dolor resguardando el cumplimiento del protocolo institucional.
15. Realizar cursos y/o charlas al personal en el manejo de pacientes oncológico y cuidados de pacientes con Cuidados Paliativos y Alivios del Dolor.
16. Asesorar a profesionales de enfermería y a otros que lo requieran en materias de alivio del dolor y cuidados paliativos, en los diferentes modelos de atención.
17. Gestionar la elaboración de material educativo, que aporten y beneficien a pacientes con enfermedad grave o terminal.
18. Realizar actividades solicitadas por su jefatura directa de acuerdo a la pertinencia del área y necesidades de la Unidad.

I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS GENERALES:	DESCRIPCIÓN
ESTUDIOS SOLICITADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, NUMERAL Nº2 DEL DFL Nº7/2017 DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE FIJA LA PLANTA DE PERSONAL DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO:	Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile, de acuerdo con la legislación vigente.
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN Nº1).	Acreditar experiencia profesional general de al menos dos (2) años en sector público o privado.



REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIONES SOLICITADAS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Título profesional autorizado por la Superintendencia de Salud en: <ul style="list-style-type: none"> • Enfermería. • Enfermero(a) Matrón(a)
EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<i>Excluyente acreditar experiencia profesional de al menos un (1) año como enfermero(a) en áreas clínicas Médico- quirúrgicas en atención abierta o cerrada.</i>
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<p>Excluyente capacitación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación IAAS con una vigencia de al menos cinco (5) años. <p>Deseable capacitación formal en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión en Salud ▪ Acreditación instituciones de Salud ▪ Calidad y Seguridad del Paciente ▪ Trato al usuario ▪ RCP ▪ Farmacología ▪ Plan nacional de Cáncer, Ley de Cáncer, GES, Ley Cuidados Paliativos Universales, Ley N° 21.309 ▪ Microsoft Office <p>*Formación en otras temáticas no otorgarán puntaje</p>
COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).	<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. Habilidades Comunicacionales. 3. Estabilidad Emocional. 4. Autonomía. 5. Tolerancia a la Frustración. 6. Trabajo bajo presión.
COMPETENCIAS TÉCNICAS: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en la normativa de IAAS actual. • Conocimiento del Plan Nacional de Cáncer, Ley de Cáncer, GES, Ley de cuidados paliativos universales. • Conocimientos en Gestión y Salud Pública. • Conocimiento en Calidad y Seguridad del Paciente. • Conocimiento del Modelo de Gestión en Red Asistencial. • Conocimiento en Gestión del Cuidado. • Conocimiento de la Normativa GES vigente. • Conocimiento Estatuto Administrativo. • Manejo de herramientas computacionales.

OTROS	<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.• Disponibilidad inmediata para asumir el cargo.
-------	---

II. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Proceso de selección interno destinado sólo al personal del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez y Centro de Especialidades, independientemente de su calidad contractual. Sólo serán consideradas aquellas postulaciones entregadas en **Oficina de Partes** de acuerdo al periodo descrito en el cronograma de la pág. 5

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. Certificado o carnet de esquema completo de vacunación contra la hepatitis B vigente.
5. Certificado superintendencia de salud.
6. 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. 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 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 *certificado de experiencia laboral emitido por Oficina de Personal y/o Resolución que acredite haber trabajado como enfermero(a) en áreas clínicas Médico-Quirúrgico en atención abierta y cerrada el cual detalle periodo desempeñado en el área (fecha de inicio y término, señalando día, mes y año). 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 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) en áreas clínicas médico-quirúrgico en atención abierta y cerrada. Dichos documentos deberán indicar el periodo laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año).** Certificados en otro formato no serán considerados.

7. 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 recibidos fuera de las fechas establecidas por el cronograma del proceso y por medios distintos a la vía ya señalada.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO.

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes en Oficina de Partes.	Desde el jueves 13 hasta las 12:00hrs del miércoles 26 de octubre.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde jueves 27 de octubre hasta viernes 04 de noviembre.
3.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Desde lunes 07 hasta viernes 11 de noviembre.
4.	Evaluación técnica elaborada por la comisión de selección.	Desde el lunes 14 a viernes 18 de noviembre.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Desde el lunes 21 a miércoles 23 de noviembre.
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Desde el jueves 24 a lunes 28 de noviembre.
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.	Jueves 01 de diciembre 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.**
- **El(La) Director(a) del Hospital Dr. Eduardo Pereira R. podría citar a una entrevista personal a los postulantes que se presenten en Informe Final.**

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.I De la Comisión de Selección:

- Jefatura del Centro de Especialidades o quien delegue su reemplazo, preside la comisión.
 - Subdirección de Enfermería o quien delegue su reemplazo.
 - Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas 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 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(La) 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	10%
B.- Experiencia Profesional Específica.	100	70	10%
C.- Capacitación y/o Formación.	100	10	10%
Factor 2: Evaluación Psicolaboral	100	70	40%
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	50	30%

- *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 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
DESDE 2 AÑOS AÑOS Y UN DÍA A 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DESDE 3 AÑOS Y UN DIA A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 5 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

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
DESDE 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.

Excluyente capacitación en:

- Capacitación IAAS con una vigencia de al menos cinco (5) años.

Deseable capacitación formal en las siguientes áreas:

- Gestión en Salud
- Acreditación instituciones de Salud
- Calidad y Seguridad del Paciente
- Trato al usuario
- RCP
- Farmacología
- Plan nacional de Cáncer, Ley de Cáncer, GES, Ley Cuidados Paliativos Universales, Ley Nº 21.309

<ul style="list-style-type: none"> Microsoft Office <p>*Formación en otras temáticas no otorgarán puntaje</p> <p>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.</p>	PUNTAJE
2 O MÁS DIPLOMADOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	60 PTOS
1 DIPLOMADO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	30 PTOS
CADA CURSO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	10 PTOS
SIN CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0 PTOS
MÁXIMO PUNTAJE	100

Aquellas 10 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 hará una evaluación psicolaboral individual a aquellos 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 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).	Promedio total menor a 70 puntos.

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"**. En caso de empate avanzará a la siguiente etapa todos los postulantes empatados.

FACTOR 3: EVALUACIÓN TÉCNICA

Se realizará una evaluación técnica elaborada 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.**

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).

En el siguiente ejemplo, se utilizó una escala de 0 a 7 en los 6 ítems.

Comité	Preg. o Ítem 1	Preg. o Ítem 2	Preg. o Ítem 3	Preg. o Ítem 4	Preg. o Ítem 5	Preg. o Ítem 6	
Integrante 1	3	4	3	5	7	3	
Integrante 2	4	4	4	6	7	2	
Integrante 3	5	5	5	6	7	1	
Integrante 4	7	5	3	7	7	2	
Integrante 5	2	6	4	6	7	2	
Promedio	4.2	4.8	3.8	6	7	2	
							Suma Promedio (Puntaje Total Obtenido)
							27,8

En el caso expuesto, el puntaje total corresponde 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.

La comisión de selección se reserva el derecho de solicitar más antecedentes en caso de ser necesario.

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 hasta una **TERNA** 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 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 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
- Jefatura del Centro de Especialidades HEP.
- Subdirección de Enfermería.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Oficina de Partes HEP.
- Reclutamiento y Selección HEP.
- Jefa de Personal HEP.
- Dirección Base FEDEPRUSS HEP.