



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.
 SUBDIRECCION DE RR.HH
 CC. PERSONAL
 A.P.ASG/ MPC/MIS/POB/ASE/icm

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 133

VALPARAÍSO, 17 ENE 2023

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 Jefatura Unidad de Análisis de Registros Clínicos Grupos Relacionados por Diagnóstico (GRD), para desempeñar funciones como profesional grado 9º, dependiente de Gestión Estratégica y Eficiencia Hospitalaria 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 UNIDAD DE ANÁLISIS DE REGISTROS CLÍNICOS GRD, DEPENDIENTE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EFICIENCIA HOSPITALARIA DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EFICIENCIA HOSPITALARIA	VACANTES
JEFATURA UNIDAD ANÁLISIS DE REGISTROS CLÍNICOS GRD	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 ANÁLISIS DE REGISTROS CLÍNICOS GRD
Nº de vacantes:	1
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado:	9º E.U.S.
Dependiente de:	Gestión Estratégica y Eficiencia Hospitalaria.
Unidad de Desempeño:	Análisis Clínicos GRD
<i>Nota: La persona seleccionada será contratada por tres meses, sujeto a evaluación, prorrogable por tres meses más si la jefatura así lo estime de acuerdo a convenio de desempeño.</i>	

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Resguardar y gestionar de forma eficiente la captura, procesamiento y análisis de la información clínica de los egresos hospitalarios aplicando el sistema de clasificación de Grupos Relacionados con el Diagnóstico (GRD), asegurando la calidad y oportunidad de los datos.



I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES JEFATURA UNIDAD DE ANALISIS DE REGISTROS CLINICOS (GRD)

1. Generar informes y análisis mensuales en plataforma de análisis GRD MINSAL vigente, según requerimientos sobre el comportamiento de la casuística Hospitalaria por GRD y su comparación, agrupando correctamente los diagnósticos y procedimientos efectuados a los pacientes.
2. Proporcionar información mensual al equipo directivo y jefe de servicio para la evaluación del desempeño y de la gestión clínica de los servicios, a fin de servir de insumo para la mejora permanente.
3. Proporcionar información para estudios clínicos, de investigación, a requerimiento del Hospital, de las instituciones en convenio y de la solicitada por Transparencia.
4. Liderar un equipo de excelencia con la finalidad de cumplir los objetivos de la unidad y mantener un ambiente laboral armónico.
5. Realizar evaluación periódica mensual, a través de depuración en plataforma de análisis según requerimientos Ministeriales y/o locales de la calidad de la documentación clínica del paciente con relación a la completitud, precisión y accesibilidad para su correcta codificación, generando retroalimentación a los Servicios Clínicos.
6. Realizar funciones de codificación de episodios según la plataforma vigente.
7. Proveer educación continua al personal de la unidad en el uso de las normas y guías de codificación, terminología médica, y técnicas de documentación según la descripción de cargo y funciones relacionadas con el uso de GRD y otras dimensiones de la gestión de la calidad de la información en reuniones mensuales de equipo.
8. Capacitar de manera formal a todos los equipos clínicos y administrativos, al menos una vez al año, en los instrumentos, registros, interpretación y resultados de indicadores de GRD, a fin de estandarizar conceptos y proporcionar herramientas para la mejora continua.
9. Administrar la base de datos clínica de la unidad aplicando las políticas y procedimientos de confidencialidad, integridad y seguridad de la información, tanto del paciente como del establecimiento, según norma técnica Ministerial.
10. Resguardar la integridad de los equipos computacionales y licencias utilizadas en la unidad.
11. Participar en la definición y actualización de políticas en el ámbito de la gestión de la información respecto de la estandarización de datos, sistema de clasificación a utilizar, diseño de formato y protección de datos.
12. Proporcionar información oportuna para el levantamiento y seguimiento de Metas Sanitarias, EAR, COMGES y otros requerimientos de la autoridad.
13. Coordinar las funciones y actividades del personal a cargo, velando por la calidad de la labor realizada y la continuidad de la atención.
14. Garantizar cumplimiento de fechas de cierre mensual de acuerdo a la producción de la unidad establecido por el calendario del MINSAL.
15. Manejar sistemas automatizados de información y administración de datos en plataforma GRD vigente.
16. Toda función solicitada por su jefatura directa en relación con su área de competencia.

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 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 N°1).	<i>Acreditar experiencia profesional general no inferior a tres (3) años en el sector público o privado.</i>

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
<p>PROFESIONES SOLICITADAS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p>Título profesional del área de la Salud registrado en la Superintendencia de Salud.</p>
<p>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p><i>Experiencia profesional de al menos tres (3) años en unidades GRD: Como codificador especialista en documentación clínica o Jefatura del área GRD en Salud Pública o Privada.</i></p> <p><i>*En caso de subrogancias acreditar periodo de desempeño.</i></p>
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p><u>Excluyente Capacitación en:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso Codificador GRD, Codificación CIE 10 y 9MC (Otorgado por instituciones reconocidas por el Estado). <p><u>Deseable Diplomado y/o Magister en:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de pago en GRD otorgado por instituciones reconocidas por el Estado). • Salud Pública. • Gestión en Salud. <p><u>Deseable Cursos en:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Herramienta de inteligencia de análisis de Casuística Hospitalaria (Plataforma MINSAL GRD vigente). • Análisis de indicadores GRD. • Microsoft Office avanzado. • Otros atinentes al área.
<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. Habilidades Comunicacionales. 2. Liderazgo. 3. Orientación a la Calidad y Mejora Continua. 4. Precisión Técnica. 5. Análisis y Resolución de problemas. 6. Tolerancia a la Presión de Trabajo.
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento Estatuto Administrativo. • Conocimiento del sector público de salud y la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio. • Conocimiento en IAAS, Gestión en Salud, Calidad y Seguridad del Paciente. • Conocimiento actualizado en Sistemas de Clasificación de Enfermedades CIE-10 y 9. • Conocimiento en GRD.



	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento del Conjunto Mínimo Básico de Datos (CMBD).• Análisis descriptivo cualitativo y cuantitativo, y preparación de informes.• Conocimiento para leer, comprender e identificar información de Salud en historias o fichas clínicas.• Conocimiento avanzado 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:

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 permiso de residencia 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.*** 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 en área de GRD como codificador(a).** Certificados en otro formato no serán considerados.

Experiencia Profesional en el Sector Privado: Se podrá acreditar presentando **Certificado de Experiencia Laboral emitido por Oficina de Recursos Humanos de la respectiva institución o emitida por su jefatura directa, con firma y timbre legibles correspondientes, el cual respalde haber trabajado en área de GRD como codificador(a).** Certificados en otros formato no serán considerados.

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:

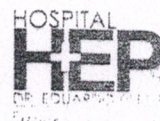
- Las postulaciones con entregas parciales: no se podrán agregar nuevos antecedentes una vez recibida la postulación.
- Las postulaciones y/o documentos recepcionados fuera de las fechas establecidas por el cronograma del proceso y por medios distintos a la vía ya señalada.
- Postulaciones vía correo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

III.- **CRONOGRAMA DEL PROCESO.**

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Desde el martes 17 hasta las 10:00hrs del lunes 30 de enero.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde el lunes 30 de enero a viernes 03 de febrero.
3.	Evaluación Técnica a aquellos postulantes que cumplen con los requisitos mínimos del Análisis de Antecedentes.	Desde lunes 06 a viernes 10 de febrero
4.	Evaluación Psicolaboral a los postulantes que aprobaron la Evaluación Técnica.	Desde lunes 13 a viernes 17 de febrero
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Desde lunes 20 a miércoles 22 de febrero
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Desde jueves 23 a viernes a martes 23 de febrero
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 una semana días corridos para asumir sus funciones.	Miércoles 01 de marzo.

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.**



- **La no presentación en alguna de las etapas estipuladas en la pauta de evaluación (Evaluación Técnica, Evaluación Psicolaboral y Entrevista Personal Obligatoria) dejará al/la candidato(a) fuera de las bases y no será considerado para continuar el proceso de selección.**

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.I De la Comisión de Selección:

- Jefatura Unidad de Eficiencia Hospitalaria 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 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	15%
C.- Capacitación y/o Formación.	100	10	10%
Factor 2: Evaluación Técnica	100	60	40%
Factor 3: Evaluación Psicolaboral	100	70	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 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
DE 3 AÑOS A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DE 5 AÑOS 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

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 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
DE 3 AÑOS A 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DE 5 AÑOS A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA.	85
DESDE 6 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:

- Curso Codificador GRD. Codificación CIE 10 y 9MC (Otorgado por instituciones reconocidas por el Estado).

Deseable Diplomado y/o Magister en:

- Mecanismo de pago en GRD otorgado por instituciones reconocidas por el Estado).
- Salud Pública.
- Gestión en Salud.

Deseable Cursos en:

- Manejo de Herramienta de Inteligencia de análisis de Casuística Hospitalaria (Plataforma MINSAL GRD vigente).
- Análisis de indicadores GRD.



<ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Office avanzado. • Otros atingentes al área. <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
DIPLOMADO EN GRD	50 PTOS
2 O MÁS DIPLOMADOS/1 MAGISTER EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	30 PTOS
1 DIPLOMADO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	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 Técnica.

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

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 postulantes con mayor puntaje total ponderado del Factor anterior 1. Dicha instancia será presencial en las dependencias del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez.

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.



FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se hará una evaluación psicolaboral individual a los(as) 10 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 puntaje total menor a 70pts.

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 y ponderación respectiva por cada Factor de 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 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 **QUINA** con los candidatos que hayan obtenido los puntajes totales ponderados más altos, pudiendo existir para su evaluación final una entrevista presencial 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 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, hasta una Quina 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 entre todos los/as candidatos/as presentados por la comisión de selección, considerando los antecedentes recopilados durante el proceso y su evaluación en la entrevista final.



VI. ENTREVISTA PERSONAL OBLIGATORIA

Etapa final del proceso correspondiente a entrevista personal con aquellos postulantes pre-seleccionados de acuerdo al informe final emitido por la comisión de selección. Dicha etapa consistirá en una Entrevista Presencial en el Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez y se informará vía telefónica y/o correo electrónico fecha y hora según se indique para que asista a la entrevista señalada. El llamado será por orden alfabético considerando los apellidos y nombres.

En consideración con los antecedentes recopilados durante el proceso de selección el/la director/a como en uso de sus facultades será de su decisión la elección del candidato más idóneo de los evaluados por él/ella en la Entrevista Final.

La no presentación a la entrevista personal obligatoria, dejará al postulante pre-seleccionado fuera de las 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 seleccionada será contratada por tres meses, sujeto a evaluación, prorrogable por tres meses más si la jefatura así lo estime de acuerdo a convenio de desempeño.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE,



[Handwritten signature]
ANGELICA SANHUEZA GONZALEZ
DIRECTORA
HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

[Handwritten signature]
Transcrito Fielmente
Ministro de Fe

Distribución:

- Dirección HEP
- Jefatura Unidad Eficiencia Hospitalaria HEP.
- Subdirección de Enfermería HEP.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas HEP.
- Oficina de Partes HEP.
- Jefatura de Personal HEP.
- Reclutamiento y Selección HEP.
- Dirección Base FEDEPRUSS HEP.