



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.
 SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 CC. PERSONAL
 DRA.TVA/JCS/MGAF/MPCG/icm

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 2628

VALPARAÍSO, 29 MAY 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:

CONSIDERANDO: Correo desde el Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, que informa Decreto Nº 57, el cual habilita y autoriza correlativos para la Unidad de Hospitalización Domiciliaria.

RESOLUCIÓN:

1.- APRUEBASE la pauta de evaluación del proceso de selección interno de Kinesiólogo(a), para desempeñar funciones como profesional grado 12º E.U.S. a contrata, dependiente de la Jefatura de Hospitalización Domiciliaria, 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 KINESIOLOGO(A), DEPENDIENTE DE HOSPITALIZACION DOMICILIARIA DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA.

HOSPITALIZACION DOMICILIARIA (HD)	VACANTES
KINESIOLOGO(A)	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.

**Proceso de selección interno: sólo pueden postular personas que se encuentren desempeñando funciones en el Hospital Dr. Eduardo Pereira y/o Centro de Especialidades HEP independiente de su calidad contractual.*

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTES.

I.I. CARGO: PROFESIONAL	KINESIOLOGO(A)
Nº de vacantes:	1
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado:	12º E.U.S.
Renta Bruta:	\$1.733.419
Dependiente de:	Jefatura de Cuidados Críticos y Rehabilitación.
Unidad de Desempeño:	Hospitalización Domiciliaria (HD).

Nota: la persona seleccionada será contratada por tres meses, sujeto a evaluación, prorrogable, si la jefatura así lo estime de acuerdo a convenio de desempeño.

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Realizar acciones de rehabilitación kinésica para la continuidad del cuidado, en beneficio de los usuarios de la unidad de Hospitalización Domiciliaria, con el propósito de reestablecer, mantener y/o impedir el deterioro en la calidad de vida del usuario

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES KINESIOLOGO(A) HD
<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaborar en el proceso selección de nuevos pacientes que ingresen a la unidad. 2. Brindar atención kinésica de terapias motoras y/o respiratorias a pacientes en su domicilio, según indicación médica y plan terapéutico. 3. Realizar visitas a salas de hospitalizados, para evaluación de pacientes, según se requiera. 4. Informar al profesional médico tratante los informes kinésicos efectuados por el equipo, para análisis de impacto y elaboración de estudios de casuística. 5. Realizar intervenciones manteniendo los cuidados de aislamiento y cumplir con las normas IAAS vigentes 6. Colaborar técnicamente, optimizando humidificación, oxigenación, broncodilatación y permeabilidad de la vía aérea. 7. Coordinar control de pacientes, con especialista o derivación a APS. 8. Coordinar los flujos y referencias requeridos con programas ministeriales de oxigenoterapia o según defina la unidad. 9. Educar a pacientes, familiares y/o cuidadores en relación con la condición de salud del paciente y su respectivo manejo. 10. Mantener vigilancia y evaluación continua del paciente en su domicilio, registrando la evaluación y evolución en ficha clínica. 11. Elaborar informe kinésico sobre la condición de salud de los pacientes visitados al resto de los integrantes de la Unidad para la programación de actividades y al alta realizar contra advertencia si el paciente lo requiere. 12. Colaborar en el tratamiento domiciliario y evaluación multimodal de los pacientes GES que lo requieran. 13. Velar por el cumplimiento de normas de seguridad y calidad de atención a pacientes. 14. Colaborar en el correcto flujo de información con médico tratante para contribuir a la toma de decisiones. 15. Participar activamente reuniones de la unidad y otros estamentos, según se necesite. 16. Participar en la confección de manuales y protocolos de la Unidad. 17. Participar en selección de insumos y equipamientos con la Jefatura de la Unidad. 18. Desarrollar registro, asistencia y estadística de la atención diaria. 19. Otras funciones encomendadas por su jefatura directa, pertinentes al área de desempeño.

I.IV 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.

<p>EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p><i>Experiencia Profesional General de al menos dos (2) años en sector público o privado.</i></p>
<p>REQUISITOS ESPECÍFICOS: DESCRIPCIÓN</p>	
<p>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p><i>Acreditar experiencia profesional clínica de al menos dos (2) años en sector público o privado.</i></p>
<p>ANTIGÜEDAD HEP (FACTOR DE EVALUACION N°1)</p>	<p><i>Acreditar tiempo desempeñando funciones como Enfermero(a) Clínica en el Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez y/o Centro de Especialidades HEP.</i></p>
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p>Excluyente Capacitación formal en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soporte vital básico con vigencia de al menos 05 años o su respectiva actualización. - Curso IAAS con vigencia de al menos 05 de años o su respectiva actualización. <p>Capacitación formal deseable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación RCP Avanzado vigente de al menos 5 años. - Neuro - Rehabilitación. - Manejo de pacientes respiratorio. - Manejo vía aérea. - Curso Trato al usuario. - Curso Calidad y acreditación. - Curso manejo de heridas - Curso seguridad del paciente y prevención de eventos adversos relacionados con la asistencia sanitaria. - Curso REAS. - Curso manejo de duelo. - Curso administración segura de fármacos. - Curso Estatuto Administrativo Ley 18.834. - Curso Microsoft office. <p><i>En el caso de los cursos, sólo se considerarán aquellos con estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0, y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas.</i></p> <p><i>*Obs: Formación en otras temáticas no otorgaran puntaje.</i></p>
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).</p>	<p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre prevención y manejo de Infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS). • Conocimiento y manejo de equipos e insumos de la unidad de Hospitalización Domiciliaria. • Modelo de Gestión de Hospitalización Domiciliaria. • Manejo de paciente respiratorio. • Terapia motora y respiratoria. • Manejo de REAS. • Conocimiento en calidad y acreditación. • Conocimientos actualizados sobre técnica, protocolos y realización de RCP. • Manejo de usuario con énfasis en el buen trato. • Conocimiento sobre estatuto administrativo de la Ley 18.834.

<p style="text-align: center;">COMPETENCIAS PSICOLABORALES (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3)</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. Adaptación y Flexibilidad. 2. Habilidades Comunicacionales. 3. Trabajo en Equipo. 4. Orientación a la Calidad y Mejora Continua. 5. Proactividad. 6. Tolerancia a la Frustración.
<p style="text-align: center;">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.

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos podrán postular, enviando los documentos requeridos a Oficina de Partes en sobre, **indicando en el exterior documentación adjunta, de acuerdo a ficha anexada al final de las presentes bases. No se recibirán postulaciones por otra vía. Sugerimos postular con tiempo para evitar imprevistos en el envío de su documentación.**

Los siguientes **documentos son obligatorios:**

1. Currículum Vitae (formato propio).
2. Copia del Certificado de Título. En el caso de profesionales extranjeros, deberá presentar certificado de validación de su título profesional en Chile.
3. Copia de la Cédula de Identidad **por ambos lados**. En el caso de postulantes extranjeros, debe contar con residencia definitiva en Chile.
4. Certificado Prestadores Individuales, Superintendencia de Salud.
5. Carnet o certificado de vacunas contra la Hepatitis B.
6. Adjuntar documentos que **respalden la experiencia profesional general, específica y antigüedad HEP** 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 **certificado de experiencia laboral (anexado a las bases) emitido por su jefatura directa o certificado emitido desde la oficina de personal correspondiente que acredite haber trabajado como Kinesiólogo(a) Clínica (indicando cargo, fechas de inicio y término)**. 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 empleado**. Dichos documentos deberán indicar el período laboral como **Kinesiólogo(a) Clínico(a)** (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.

iii. **Antigüedad Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez:** Se podrá acreditar presentando relación de servicio y/o certificado de antigüedad emitido por la Oficina de Personal, dichos documentos deberán indicar el período laboral a cual refieren. Certificados en otro formato no serán considerados.

7. Copia de certificados de los cursos (con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas), diplomados o magíster solicitados en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0. 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 29 de mayo a 07 de junio hasta las 16:00hrs en Oficina de Partes.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde el 08 a 09 de junio del 2023.
3.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de Competencias Técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Entre el 12 y 13 de junio del 2023.
4.	Evaluación Psicolaboral individual.	Entre el 14 y 21 de junio del 2023.
5.	Entrevista de Valoración Global.	Entre el 22 y 23 de junio del 2023.
6.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Desde el 27 y 28 de junio de 2023
7.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Desde el 29 al 30 de junio de 2023
8.	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 7 días corridos para asumir sus funciones.	01 de Julio de 2023

- *Los plazos señalados en el cronograma anterior eventualmente podrían sufrir variaciones, sin que ello implique vicios de legalidad.*
- *Los costos de traslado para asistir a las evaluaciones comprendidas dentro del proceso deberán ser asumidos por cada postulante.*

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.1 De la Comisión de Selección:

- Subdirección de Médica o a quien delegue su reemplazo.
 - Subdirección de Enfermería o a quien delegue su reemplazo.
 - Jefatura Unidad de Calidad de Vida Laboral o a 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:			40%
A.- Experiencia Profesional General.	100	70	10%
B.- Experiencia Profesional Específica.	100	70	10%
C.- Antigüedad HEP	100	0	15%
D.- Capacitación y/o Formación.	100	40	5%
Factor 2: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica elaborada por la Comisión de Selección.	100	50	30%
Factor 3: Evaluación Psicolaboral Individual.	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 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
DESDE 2 AÑOS HASTA 2 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DESDE 3 AÑOS HASTA 3 AÑOS Y 11 MESES 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.*

Obs: Los postulantes que tengan menos de dos años de experiencia general quedarán excluidos del proceso por NO cumplir con los requisitos mínimos.

B.1- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA COMO KINESIÓLOGO(A) CLÍNICA

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
DESDE 2 AÑOS HASTA 2 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DESDE 3 AÑOS HASTA 3 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	85
DESDE 4 AÑOS Y UN DIA 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.- ANTIGÜEDAD COMO KINESIOLOGO(A) EN HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.

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.

ANTIGÜEDAD HEP	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO COMO KINESIÓLOGO(A) EN HEP	0
1 AÑO COMO KINESIÓLOGO(A) EN HEP	50
2 AÑOS COMO KINESIÓLOGO(A) EN HEP	85
DESDE 3 COMO KINESIÓLOGO(A) EN HEP	100

**Nota: Se considera como Antigüedad HEP aquella experiencia acreditada por documentos emitidos desde Oficina Unidad de Personal.*

D.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN.

<p><u>Se requiere a lo menos</u> Capacitación formal en</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soporte Vital básico con vigencia de al menos 05 años o su respectiva actualización. - Capacitación IAAS con vigencia de al menos 05 años o su respectiva actualización. <p>Deseable capacitación formal en algunas de las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación RCP Avanzado vigente de al menos 5 años. - Neuro - Rehabilitación. - Manejo de pacientes respiratorio. - Manejo vía aérea. - Curso Trato al usuario. - Curso Calidad y acreditación. - Curso manejo de heridas - Curso seguridad del paciente y prevención de eventos adversos relacionados con la asistencia sanitaria. 	
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - Curso REAS. - Curso manejo de duelo. - Curso administración segura de fármacos. - Curso Estatuto Administrativo Ley 18.834. - Curso Microsoft office. <p><i>En el caso de los cursos, sólo se considerarán aquellos con estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0, y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas.</i></p> <p><i>*Obs: Formación en otras temáticas no otorgan puntaje.</i></p>	PUNTAJE
DIPLOMADOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	40 PTOS
CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	20 PTOS
SIN CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0 PTOS
PUNTAJE MÁXIMO	100 PTOS

***Para cumplir con el requisito de capacitación solicitada, es necesario acreditar al menos capacitación en Soporte Vital Básico e IAAS vigente de acuerdo a lo señalado en la presente tabla.**

Aquellas personas 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 ELABORADA POR LA COMISION DE SELECCIÓN.

Se realizará una evaluación técnica oral y/o escrita y/o práctica por la Comisión de Selección, orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo en la presente pauta de evaluación a los(as) **postulantes 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).

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:

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

De acuerdo al puntaje mínimo necesario para aprobar la evaluación técnica en esta pauta -70 puntos- la persona del ejemplo aprobaría la evaluación.

FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se hará una evaluación psicolaboral individual a los(as) postulantes que hayan aprobado el Factor 2: Evaluación Técnica, 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.	Al menos 1 nivel "A" en alguna de las competencias específicas evaluadas. Ninguna competencia evaluada 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). Promedia menos de 70 puntos entre todas las competencias evaluadas	Menos de 70 puntos (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 correspondiente a la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular", "Factor 2 Evaluación Técnica" y "Factor 3 Evaluación Psicolaboral Individual".

V. ENTREVISTA VALORACION GLOBAL ANTE LA COMISION.

La comisión de selección realizará una entrevista de valoración global a los(as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores, con el objetivo de identificar las habilidades, conocimientos y competencias de los(as) candidatos(as) de acuerdo al perfil de cargo. Dicha instancia se aplicará una pauta, previamente desarrollada, en la cual cada integrante de la comisión (con voto) asignará un puntaje de acuerdo a las dimensiones por evaluar, se promediarán los puntajes totales y se aplicará la fórmula descrita en la Pág.9 para convertir a puntaje final.

VALORACION	PUNTAJE
POSTULANTE IDÓNEO(A) PARA EL CARGO	80-100
POSTULANTE IDÓNEO CON OBSERVACIONES	60-70
POSTULANTE NO CUMPLE CON PERFIL	MENOR A 60

En base a los resultados de la presente etapa, se presentará idealmente una Terna compuesta por aquellos postulantes con el puntaje más alto o en caso de no haber candidatos que cumplan el mínimo exigido, el proceso será declarado desierto.

VI. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan cumplido con los requisitos mínimos de los 3 Factores de Evaluación y el puntaje mínimo exigido en la Entrevista de Valoración Global.

Se dejará constancia en actas los acuerdos de la Comisión de Selección, los criterios aplicados, así como los puntajes en cada rubro y el total.

Las copias de las actas, los informes de evaluación psicolaboral (de carácter confidencial) y las pautas de entrevistas técnicas utilizadas junto con los antecedentes de cada postulante quedarán en poder de la Subdirección Médica.

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 **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 el criterio anterior, quien obtenga mayor puntaje en la Entrevista de Valoración Global.
4. 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 a la Directora según las condiciones en que se desarrolle el proceso una cuaterna o hasta una quina 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 o declarar desierto el presente proceso de selección en virtud de los antecedentes presentados. De no existir postulantes que cumplan con el mínimo de puntaje requerido, el proceso será declarado desierto.

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, las cuales incluyen la solicitud de documentación que acredite que el postulante cumple con lo establecido en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004.

Posteriormente, se publicarán los resultados en la página Web del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez y se enviará correo electrónico a los(as) postulantes no seleccionados(as)

Aquellos postulantes evaluados(as) como idóneos(as) que no fueron seleccionados en este proceso, especialmente aquellos que integran la nómina propuesta para la selección por parte de la autoridad facultada para ello, podrán ser considerados(as) para contratación directa si se requiere cubrir un cargo de idénticas características, dentro de los seis meses de finalizado el presente proceso de selección. Asimismo, si la persona seleccionada desiste antes de su ingreso, o renuncia dentro de los primeros 6 meses, también podrá considerar para contratación directa a algún(a) postulante de la lista de candidatos idóneos(as), antes mencionada.

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 su continuidad de acuerdo a convenio de desempeño.



DRA. THAMARA VENEGAS ARMIJO
DIRECTORA (S)
HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

Distribución:

- Dirección HEP
- Subdirección Médica HEP.
- Subdirección de Enfermería HEP.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas HEP.
- Jefatura Centro de Especialidades HEP.
- Jefatura Calidad de Vida HEP.
- Oficina de Partes HEP.
- Jefatura de Personal HEP.
- Reclutamiento y Selección HEP.
- Dirección Base FEDEPRUSS HEP.



ANEXO. 1.

LISTADO DOCUMENTACION PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO HOSPITALIZACION DOMICILIARIA

NOMBRE COMPLETO: _____

RUT: _____

FECHA DE ENTREGA: _____

CARGO AL QUE POSTULA: _____

DOCUMENTOS	Nº DE HOJAS	VERIFICADO (✓)
Curriculum Vitae		
Copia certificado de título		
Copia Cedula Identidad		
Certificado Superintendencia		
Carnet o certificado vacunas Hepatitis B		
Doc. Acredita Experiencia. Laboral		
Copia Certificado Capacitaciones		

FIRMA ENTREGA: _____
(POSTULANTE)

FIRMA Y TIMBRE RECEPCIÓN: _____
(OFICINA DE PARTES)



ANEXO 02.

CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA

Quien suscribe, certifica que (Nombre completo) _____
, RUN _____, se ha desempeñado, en el(los) siguiente(s) cargo(s) y con las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

CARGO Y FUNCIÓN (indicar nombre del cargo, estamento al que pertenece, detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año

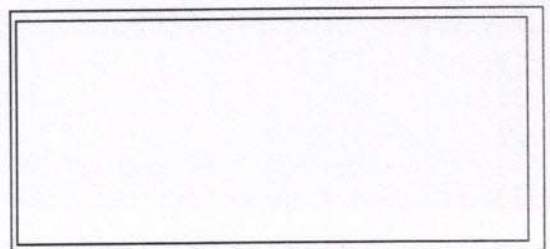
Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de quien postula para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

CARGO DE QUIEN SUSCRIBE: _____
(Jefatura Directa, Jefatura de Personal o Jefatura de RRHH)

NOMBRE: _____

RUN: _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____



Lugar, fecha _____