



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO  
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.  
 SUBDIRECCION DE RR.HH  
 CC. PERSONAL  
 DRA. TVA/MGAF/MPCG/icm

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 2627

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 para Trabajador(a) Social, para desempeñar funciones como profesional grado 12º E.U.S. a contrata, dependiente de la Unidad de Hospitalización Domiciliaria 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 FUNCIONES COMO TRABAJADOR(A) SOCIAL, DEPENDIENTE DE LA UNIDAD DE HOSPITALIZACION DOMICILIARIA DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.**

HOSPITALIZACION DOMICILIARIA (HD)	VACANTES
TRABAJADOR SOCIAL	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 Centro de Especialidades HEP independiente de su calidad contractual.*

**I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTES.**

I.I. CARGO: PROFESIONAL	TRABAJADOR(A) SOCIAL
Nº de vacantes:	1
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado:	12º E.U.S.
Renta Bruta:	\$1.733.419
Dependiente de:	Encargado(a) Unidad Hospitalización Domiciliaria.
Unidad de Desempeño:	Hospitalización Domiciliaria (HD)
<i>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>	

**I.II OBJETIVO DEL CARGO.**

Brindar atención social a pacientes, familiares y/o cuidadores que ingresen a la Unidad de Hospitalización Domiciliaria, colaborando en la gestión y coordinación de las derivaciones que fuesen necesarias.

### I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar informe de diagnóstico social que incluya hogar o vivienda donde se recibirá la prestación y disponibilidad de servicios sanitarios básicos, tales como agua potable, luz, gas, alcantarillado y residuos domiciliarios, acceso a telefonía y accesos viales.</li> <li>2. Evaluar la situación socioeconómica del grupo familiar del paciente y verificar la disponibilidad de un cuidador o tutor legal.</li> <li>3. Confeccionar informe y seguimiento de evaluación e intervención social de la modalidad Hospitalización Domiciliaria.</li> <li>4. Realizar entrevistas bajo el modelo biopsicosocial a paciente, familias y/o cuidador(es) para el ingreso a la Unidad.</li> <li>5. Participar activamente en proceso de evaluación social para el ingreso de pacientes a la Unidad.</li> <li>6. Resguardar el cumplimiento de la documentación de egreso, atingente a su labor.</li> <li>7. Informar, orientar y asesorar al paciente, familia y/o tutor legal respecto al funcionamiento de la unidad, derechos y deberes al paciente y trámites que puedan surgir en relación a HD.</li> <li>8. Mantener un seguimiento social regular y continuo a los pacientes de Hospitalización Domiciliaria.</li> <li>9. Gestionar y coordinar el trabajo en red con las diferentes unidades y servicios del Complejo Asistencial, asimismo con las redes del SSVSA para responder las necesidades de los pacientes que ingresan a la Unidad.</li> <li>10. Realizar visitas domiciliarias a pacientes en HD, según solicitud de equipo médico tratante.</li> <li>11. Informar contingencias a Médico y Enfermera de turno de la Unidad.</li> <li>12. Participar en las reuniones del equipo clínico del establecimiento.</li> <li>13. Entre otras funciones propias del desempeño del cargo que delegue la Jefatura de la Unidad.</li> </ol>

### I.VI REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS GENERALES:	DESCRIPCIÓN
<b>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:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	<i>Experiencia profesional de al menos un (1) año en sector público o privado.</i>

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
<b>PROFESIONES SOLICITADAS</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Título profesional de Trabajo Social o Asistente Social. <b>Obs.: Otras profesiones no serán consideradas.</b>
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<i>Experiencia de al menos un (1) año en instituciones de salud pública y/o privada.</i>
<b>ANTIGÜEDAD HEP</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<i>Acreditar tiempo desempeñando funciones como Trabajador(a) Social en el Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez y/o Centro de Especialidades HEP.</i>

<p><b>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>  (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p><b>Deseable capacitación Formal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerontología.</li> <li>- Violencia Intrafamiliar.</li> <li>- Políticas Públicas de Salud (FONASA – Sistema de Pensiones – Beneficios Sociales)</li> <li>- Políticas públicas asociadas a discapacidad y Servicios que apoyan esta temática.</li> <li>- Derecho y Familia</li> <li>- Trato al Usuario.</li> <li>- Manejo de Duelo.</li> <li>- Intervenciones grupales, elaboración de informes.</li> <li>- Derecho y deberes de los pacientes.</li> <li>- Microsoft Office intermedio.</li> </ul> <p><b>Solo se considerarán capacitación formal, aquellos con nota mínima 4.0, en condición de “Aprobado” y con al menos 16hrs cronológicas y/o 21hrs. pedagógicas.</b></p> <p><i>Obs.: Formación en otras temáticas no otorgarán puntaje.</i></p>
<p><b>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</b>  (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).</p>	<p><b>Competencias Transversales:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso Organizacional.</li> <li>2. Probidad Administrativa.</li> <li>3. Respeto y Cordialidad.</li> <li>4. Vocación de servicio.</li> </ol> <p><b>Competencias Específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adaptación y Flexibilidad.</li> <li>2. Habilidades Comunicacionales.</li> <li>3. Trabajo en Equipo.</li> <li>4. Orientación a la Calidad y Mejora Continua.</li> <li>5. Proactividad.</li> <li>6. Tolerancia a la Frustración.</li> </ol>
<p><b>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</b>  (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<p><b>Conocimientos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de informes sociales.</li> <li>• Modelo de Gestion de Hospitalización Domiciliaria.</li> <li>• Derechos y deberes del paciente.</li> <li>• Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad.</li> <li>• Conocimiento de la red SSVSA.</li> <li>• Estatuto Administrativo.</li> </ul>
<p><b>OTROS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• No quedan exentas de postular las personas que presenten algún tipo de discapacidad. Sin embargo,</li> </ul>

	<p>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. 45º de la Ley Nº 20.442.</p>
--	---

## 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 cerrado, **indicando en el exterior documentación adjunta, de acuerdo a ficha anexada a 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. 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 ***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 Trabajador(a) Social en instituciones de Salud (indicando cargo, fechas de inicio y término)***. Certificados en otro formato no serán considerados.

***Experiencia Profesional Específica en Sector Privado:*** Se podrá acreditar presentando certificado emitido por la Oficina de Recursos Humanos o Jefatura directa ***con firma y timbre legibles correspondientes que respalde haber trabajado como Trabajador Social en instituciones de salud indicando fechas de inicio y fin***. Certificados en otro formato no serán considerados.

iii. **Antigüedad Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez:**

Se podrá acreditar presentando certificado de antigüedad laboral en HEP emitido por la Oficina de Personal y será válido siempre y cuando cuente con firma y timbre legibles correspondientes. Dichos documentos deben indicar periodo laboral al cual refieren. Certificados en otro 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 29 de mayo a 07 de junio hasta las 12:00hrs 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.I De la Comisión de Selección:

- Subdirección Médica o quien delegue su reemplazo, preside la comisión.
  - Subdirección de Enfermería o quien delegue su reemplazo.
  - Jefatura Unidad de Calidad de Vida Laboral 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
<b>Factor 1: Análisis Curricular:</b>			<b>40%</b>
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	0	5%
<b>Factor 2: Evaluación Psicolaboral</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>30%</b>
<b>Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>30%</b>

- 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.
- En caso de no asistir a una de las etapas descritas en las presentes bases, el/la postulante quedará automáticamente fuera del proceso de selección.

**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
DE 1 AÑO A 1 AÑO Y 11 MESES AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DE 2 AÑOS A 2 AÑOS Y 11 MESES AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 3 AÑOS Y UN DÍA 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.- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA COMO TRABAJADOR SOCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD PÚBLICA O PRIVADA.**

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
2 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.- ANTIGÜEDAD 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.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO COMO ENFERMERO(A) EN HEP	0
1 AÑO COMO ENFERMERO(A) HEP	50
2 AÑOS COMO ENFERMERO(A) EN HEP	85
DESDE 3 COMO ENFERMERO(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><b>Deseable capacitación Formal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerontología.</li> <li>- Violencia Intrafamiliar.</li> <li>- Políticas Públicas de Salud (FONASA – Sistema de Pensiones – Beneficios Sociales)</li> <li>- Políticas públicas asociadas a discapacidad y Servicios que apoyan esta temática.</li> <li>- Derecho y Familia</li> <li>- Trato al Usuario.</li> <li>- Manejo de Duelo.</li> <li>- Intervenciones grupales, elaboración de informes.</li> <li>- Derecho y deberes de los pacientes.</li> <li>- Microsoft Office intermedio.</li> </ul> <p><i>Obs.: cada diplomados o magíster 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></p> <p><i>Formación en otras temáticas no serán consideradas.</i></p>	<b>PUNTAJE</b>
1 DIPLOMADO EN LAS TEMATICAS SEÑALADAS	40 PTOS
CADA CURSO EN LAS TEMATICAS SEÑALADAS	20 PTOS
SIN CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0 PTOS
<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>	<b>100 PTOS</b>

**Aquellos(as) postulantes 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 ELABORADA POR LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.**

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 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 -50 puntos- la persona del ejemplo aprobaría la evaluación.

### **FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.**

Se hará una evaluación psicolaboral individual a los(as) 20 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).	0 pts.

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 COMISIÓN.**

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 (a criterio de la comisión), 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 ponderado 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 Oficina de Partes.

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.

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 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(a) seleccionados(a) 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 seleccionada será contratada por tres meses, sujeto a evaluación, prorrogable, si la jefatura así lo estime de acuerdo a convenio de desempeño.*



ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE,

**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 Laboral HEP.
- Oficina de Partes HEP.
- Reclutamiento y Selección HEP.
- Jefatura de Personal 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:** \_\_\_\_\_

<b>DOCUMENTOS</b>	<b>Nº DE HOJAS</b>	<b>VERIFICADO (✓)</b>
Curriculum Vitae		
Copia certificado de título		
Copia Cedula Identidad		
Certificado Superintendencia		
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.

<b>CARGO Y FUNCIÓN</b> (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)	<b>Desde</b> día/mes/año	<b>Hasta</b> día/mes/año

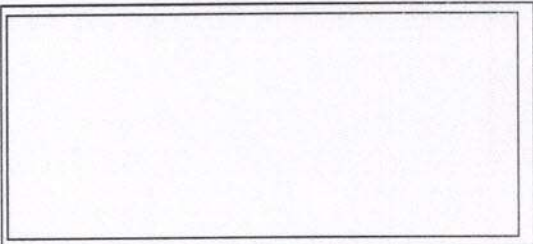
Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de quien postula para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

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

NOMBRE: \_\_\_\_\_

RUN: \_\_\_\_\_

TELÉFONO DE CONTACTO \_\_\_\_\_



Lugar, fecha \_\_\_\_\_