



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.
 SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 DRA.TVA/MPCG/YOO/GGL/aaj

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 653

VALPARAÍSO, 13 FEB 2024

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 6/2019 de Contraloría General de la República; Resolución Exenta RA Nº 110612/1318/2023 del 14.04.2023 de la Dirección S.S.V.S.A., que me encomienda en el cargo de Directora (S) del Hospital Dr. Eduardo Pereira R. y, en uso de las facultades que me confiere el D.S. Nº 38/2005 del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Correo electrónico del 14 de Junio del 2023, emitido desde el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del SSVSA, donde informa expansión de cargos conforme a decreto Nº8 del año 2023.

SEGUNDO: Resolución Exenta Nº 5436 con fecha 03.11.2023, la cual declara desierto proceso de selección público para proveer el cargo de Educadora de Párvulos HEP.

TERCERO: Correo electrónico del 09 de enero del 2024, emitido por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital Dr. Eduardo Pereira R., solicitando abrir nuevo proceso de selección público para Educadora de Párvulos HEP.

RESOLUCIÓN:

1.- APRUEBASE: Pauta de evaluación del proceso de selección para un (1) Educador/a de Párvulo, para desempeñar funciones como profesional grado 16º E.U.S., dependiente de la Directora del Jardín Infantil y Sala Cuna, de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a lo siguiente:

PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE UN (1) CARGO CONTRATA, PROFESIONAL, PARA DESEMPEÑAR LA FUNCIÓN DE EDUCADOR/A DE PÁRVULOS, DEPENDIENTE DE LA DIRECTORA DEL JARDIN INFANTIL, DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTION DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	VACANTES
EDUCADOR/A DE PÁRVULOS	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	EDUCADOR/A DE PARVULOS
Nº de vacantes:	1
Nº de Horas:	44 horas.
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado:	16 E.U.S.
Renta Bruta:	\$1.273.567
Dependiente de:	Directora de Sala Cuna Cindy y Encargada de Cuidados Infantiles HEP.
Unidad de Desempeño:	Cuidados Infantiles HEP

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.

Planificar, supervisar y evaluar experiencias pedagógicas para párvulos según los objetivos propuestos. Contribuir a la entrega de una educación pertinente y de calidad para todos los niños/as del Jardín Infantil y Sala Cuna Cindy del Hospital Dr. Eduardo Pereira R.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES
<ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar e implementar plan educativo de sala de acuerdo a las necesidades, características e intereses de los niños y niñas y llevar a cabo evaluaciones periódicas. ● Elaborar informes evolutivos de niños y niñas al término de cada periodo, o cuando sea requerido por la jefatura. ● Velar por el bienestar integral de niños y niñas. ● Coordinar trabajo de sala con el equipo técnico pedagógico. ● Favorecer un ambiente cálido y rico en experiencias positivas para los párvulos. ● Realizar reuniones y/o talleres con las familias. ● Mantener una comunicación fluida y efectiva con el equipo de trabajo y las familias. ● Cumplir con el reglamento y los protocolos del centro educativo. ● Favorecer un ambiente variado en experiencias de aprendizaje de acuerdo al PEI. ● Todas aquellas labores encomendadas por la Jefatura vinculadas a las labores propias del jardín infantil.

I.IV 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:	Título profesional de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	Acreditar experiencia profesional de al menos 3 años en instituciones públicas o privadas.

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
PROFESIONES SOLICITADAS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Educador/a de Párvulos, Licenciado/a en Educación.
EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Acreditar experiencia profesional de un año en sala cuna cuyo funcionamiento dependa de instituciones públicas.

<p>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p>Acreditar experiencia profesional de un año en sala cuna cuyo funcionamiento dependa de instituciones públicas.</p>
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p>Excluyentes: Debe contar con al menos dos cursos en las temáticas señaladas continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias metodológicas • Prevención de incendios y uso de extintores • Primeros Auxilios para trabajadores • Bases Curriculares para la Educación Parvularia • Plan Integral de Seguridad Escolar <p>Deseable: Otros cursos atinentes al cargo asociado (puntajes señalados en la página 7)</p>
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en planificación y evaluación. • Conocimiento y manejo de las Bases Curriculares de la Educación Parvularia. • Conocimiento del Marco para la Buena Enseñanza • Conocimiento en estrategias metodológicas usadas para jardín infantil y sala cuna. • Normativa y legislación de protección a la infancia. • Conocimiento del PEI (Proyecto Educativo Institucional). • Conocimiento del Reglamento Interno de un Jardín Infantil. • Conocimiento de Políticas de buen trato en las prácticas pedagógicas, vida saludable y prevención de Riesgos. • Conocimiento sobre la Normativa y protocolos de acreditación de la Superintendencia de Jardines Infantiles
<p>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. Autocontrol 2. Habilidades Comunicacionales 3. Proactividad 4. Flexibilidad 5. Análisis y Resolución de problemas
<p>OTROS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, tener salud compatible con el cargo, entre otros. • Cumplir con lo dispuesto en el Art. 61 letra g) e i) del DFL n°29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que regula las obligaciones funcionarias. • No registrar inhabilidades para trabajar con menores de edad, de lo contrario el/la postulante quedará fuera de las bases y no podrá ser seleccionado/a. Dicho

	<p>con la normativa vigente de la Superintendencia de Educación.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.
--	--

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 y Licenciatura. 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 o temporal 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 o jefatura directa de la institución respectiva, **con firma y timbre legibles correspondientes**. Certificados en otro formato no serán considerados.

- ii. **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.

iii. **Experiencia Profesional Específica:**

Experiencia Profesional en el Sector Público: Se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín emitido por la Oficina de Personal o de la institución **con firma y timbre legibles correspondientes, más certificado de experiencia laboral emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Personal que acredite haber trabajado como educador/a de Párvulo**. En caso de Subrogancia, acreditar presentando certificado que señale periodo laboral en el que desempeñó funciones efectivamente (fechas de inicio y termino, señalando día, mes y año) emitido por su jefatura directa u Oficina de Personal, con firma y timbre legibles correspondientes. Certificados en otro formato no serán considerados.

- iv. **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

con firma y timbre legibles correspondientes. Certificados en otro formato no serán considerados.

- iv. **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 periodo laboral a cual refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año).** Certificados en otro formato no serán considerados.

6. Copia de certificados de los cursos, en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0 y las horas de duración del curso. 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 19 de Febrero al 05 de marzo.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde el 06 al 14 de marzo.
3.	Evaluación oral y escrita de Competencias Técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Desde 15 al 19 de marzo.
4.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Desde 20 al 25 marzo.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Desde 26 al 28 de marzo.
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 01 al 02 de abril.
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 7 días corridos para asumir sus funciones.	Entre el 03 y el 08 de abril.

- **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 de Gestión y Desarrollo de las personas, o quien delegue su reemplazo, preside la comisión.
 - Jefatura de Gestión de Personas, o a quien delegue en su reemplazo.
 - Referente Técnico de Educadora de Párvulos del SSVSA, o a quien delegue en su reemplazo.
 - Profesional de Reclutamiento y Selección, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como secretario/a.
 - Representante de FEDEPRUSS 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:			35%
A.- Experiencia Profesional General	100	70	5%
B.- Experiencia Profesional Específica	100	70	20%
D.- Capacitación y/o Formación	100	40	10%
Factor 2: Evaluación Técnica			30%
A.- Evaluación Escrita	100	50	15%
B.- Evaluación Oral	100	50	15%
Factor 3: Evaluación Psicolaboral	100	70	35%

- *Los(as) 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.i. 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
DESDE 3 AÑOS HASTA 3 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
DESDE 4 AÑOS A 4 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 5 AÑOS O MÁS 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 EDUCADOR/A DE PARVULO EN SALA CUNA DE INSTITUCIONES PÚBLICAS.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 5.iii. de la página 4 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar antigüedad.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
MENOS DE 01 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	0
DESDE 01 AÑO HASTA 01 AÑO Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	25
DESDE 02 AÑOS A 02 AÑOS Y 11 MESES EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	50
DESDE 03 AÑOS a 03 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	75
DESDE 04 AÑOS O MÁS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	100

**Nota: Se considera experiencia profesional a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión específica solicitada para el cargo. Para el caso de profesionales extranjeros, su experiencia profesional general y específica sólo podrá ser considerada desde la fecha de revalidación de su título en Chile.*

C.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN.

<p>Excluyente: Debe contar con al menos dos cursos en las temáticas señaladas.</p> <p>Estrategias metodológicas</p> <p>Prevención de incendios y uso de extintores</p> <p>Primeros Auxilios para trabajadores</p> <p>Bases Curriculares para la Educación Parvularia</p> <p>Plan Integral de Seguridad Escolar</p> <p>Deseable: Otros cursos y/o post título y/o magister atingentes al cargo asociado</p>	
--	--

*Copia de certificados de los cursos, en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0 y las horas de duración del curso. 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.	PUNTAJE
SIN CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0
CADA CURSO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	20 PTOS
OTROS CURSOS ASOCIADOS AL CARGO	
CURSOS DE 4 A 8 HORAS PEDAGÓGICAS	3 PTOS
CURSOS DE 12 HORAS Y MÁS PEDAGÓGICAS	5 PTOS
ESPECIALIDAD O POST TÍTULO	10 PTOS
MAGISTER	20 PTOS
PUNTAJE MINIMO	40 PTOS
PUNTAJE MAXIMO	100 PTOS

***Nota: para cumplir el requisito de capacitación solicitada, es necesario acreditar al menos dos cursos en las temáticas señaladas (excluyentes).**

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.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los(as) 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 Oral y Escrita elaborada por la Comisión de Selección, orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo a aquellos(as) postulantes que cumplan con los requisitos del Factor 1: Análisis Curricular

La elección del formato y modalidad de esta etapa quedará bajo criterio de la comisión de selección de acuerdo a las condiciones en las que se desarrolle el proceso.

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 de -50- puntos en esta pauta, por lo tanto, 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 Análisis Curricular y Evaluación Técnica, de acuerdo con los puntajes descritos en la tabla del punto IV.II Factores de Evaluación. 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	CONDICIÓN	PTJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener Nivel B en dos de las competencias evaluadas (Ninguna competencia 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).	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 correspondiente a la sumatoria de los tres factores de evaluación.

V. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes componen la terna con puntajes ponderados más altos y hayan cumplido con los requisitos mínimos de los tres factores de evaluación descritos en la presente pauta.

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 3 (Evaluación Psicolaboral).
2. De no lograr un desempate de acuerdo con el criterio anterior, quien obtenga mayor puntaje en el Factor 2 (Evaluación Técnica).
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 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 a los(as) postulantes seleccionados(as) 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 fueren 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 considerarse para contratación directa a algún 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.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE.



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

Distribución:

- Dirección HEP
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas HEP.
- Jardín Infantil y Sala Cuna HEP.
- Oficina de Partes HEP.
- Incorporación de Personas HEP.
- Reclutamiento y Selección HEP.
- Jefatura de Gestión de Personas HEP.
- Dirección Base FEDEPRUSS HEP.