



S.S. VALPARAISO – SAN ANTONIO  
 HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA R.  
 SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
 DRA. DSS/MPCG/ATM/GYG/PPC/ICM/icm

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 3094

VALPARAÍSO, 14 AGO 2024

VISTOS; Y TENIENDO PRESENTE; 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 y sus modificaciones posteriores; Resolución Exenta RA Nº 110612/945/2024 de fecha 02.04.2024 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:**

1º Correo emitido por Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas el 08 de agosto de 2024, solicitando levantamiento del proceso de selección público para el cargo vacante de Profesional Codificador/a GRD.

**RESOLUCIÓN:**

1.- APRUÉBASE la pauta de evaluación del proceso de selección de Codificador/a, para desempeñar funciones como profesional grado 13º E.U.S., dependiente de Unidad de Análisis y Registros Clínicos de Grupo Relacionado por el Diagnóstico (GRD) 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 CODIFICADOR/A DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y REGISTROS CLINICOS GRD, DEPENDIENTE DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.**

UNIDAD ANÁLISIS Y REGISTROS CLÍNICOS GRD	VACANTES
CODIFICADOR/A 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	CODIFICADOR/A GRD
Nº de vacantes:	1
Nº de Horas:	44hrs.
Calidad Jurídica:	Contrata Ley 18.834
Grado:	13º E.U.S.
Renta Bruta:	\$1.646.180
Dependiente de:	Jefatura Unidad Análisis y Registros Clínicos GRD
Unidad de Desempeño:	Unidad de Análisis y Registros Clínicos GRD
<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.**

Capturar, procesar, analizar y evaluar la información clínica administrativa de los egresos hospitalarios, aplicando el sistema de Clasificación de Grupos Relacionados con el Diagnóstico Refinados Internacionales (GRD) y, a su vez, proporcionando información para apoyar la toma de decisiones en la consecución de los objetivos estratégicos del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez.

**I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>
1. Realizar lectura, extracción, organización, codificación y análisis de datos de acuerdo a las normas de codificación CIE-9 MC y CIE-10 de todos los egresos Hospitalarios, Cirugías Mayores Ambulatorias, Cirugías Menores Ambulatorias y Hospitalización Diurna, con proyecciones de producción estándar de la institución.
2. Velar por el cumplimiento de estándares de calidad y confidencialidad de la información, de acuerdo a lineamientos y normativas institucionales vigentes.
3. Difundir en conjunto con el equipo de trabajo la información intrahospitalaria y ministeriales relacionadas en materias de GRD.
4. Registrar y actualizar información de pacientes y fichas clínicas en concordancia con los datos proveídos desde Unidades Clínicas, de Estadísticas y Recaudación.
5. Apoyar a la jefatura y equipo de trabajo en las actividades necesarias para dar cumplimiento a los objetivos de la Unidad.
6. Cumplir con las responsabilidades, derechos y deberes estipulados en el Estatuto Administrativo.
7. Otras funciones encomendadas por su jefatura directa en materias atinentes al cargo a desempeñar.

**I.IV RELACIÓN CON OTROS ACTORES.**

<b>INTERNOS.</b>	<b>EXTERNOS.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidad Estadísticas.</li> <li>- Unidad Recaudación.</li> <li>- Unidad Calidad y Seguridad del Paciente.</li> <li>- Unidad Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (IAAS).</li> <li>- Unidades Clínicas.</li> <li>- Unidad GES y PoliGES.</li> <li>- Unidad Gestión Estancia Médico Quirúrgicas.</li> <li>- Subdirección Médica.</li> <li>- Subdirección de Enfermería.</li> <li>- Unidad de Eficiencia Hospitalaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades GRD de la red del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio (SSVSA)</li> <li>- Referente GRD SSVSA</li> </ul>

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

REQUISITOS GENERALES:	DESCRIPCIÓN
<b>REQUISITOS MÍNIMOS 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>	<b>Alternativamente:</b> I) 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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acredita una experiencia profesional no inferior a un año en el sector público o privado; o, II) Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	<b>Excluyente Experiencia profesional de al menos 02 años en instituciones públicas o privadas.</b>

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
<b>PROFESIONES SOLICITADAS</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Título profesional de una carrera de la salud inscrita en la Superintendencia de Salud.
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<b>Excluyente Experiencia profesional de al menos 01 año en unidades GRD en instituciones públicas o privadas.</b>
<b>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<b>Excluyente capacitación formal en:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Captura, procesamiento y análisis de datos GRD.</li> </ul> <b>Deseable Capacitación formal en:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos de pago GRD.</li> <li>- Manejo de Herramienta de inteligencia de análisis de Casuística Hospitalaria (Plataforma MINSAL GRD vigente)</li> <li>- Análisis de Indicadores GRD.</li> <li>- Gestión en Salud.</li> <li>- Salud Pública.</li> <li>- Microsoft Office Excel Avanzado.</li> <li>- Ley 18.834 Estatuto Administrativo.</li> </ul> <p><i>Serán consideradas aquellas capacitaciones que cuenten con su correspondiente certificado de aprobación, señalando al menos 16hrs. cronológicas y/o 21hrs. pedagógicas; no se aceptarán certificados en otro formato.</i></p>
<b>COMPETENCIAS PSICOLABORALES:</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).	<b>Competencias Transversales:</b> <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. Trabajo en Equipo.</li> <li>3. Análisis y Resolución de Problemas.</li> <li>4. Orientación a la calidad y mejora continua.</li> <li>5. Habilidades Comunicacionales.</li> <li>6. Proactividad.</li> </ol>
<p><b>CONOCIMIENTOS ESPERADOS</b> (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dominio de la normativa legal vigente del sector público de la salud (IAAS, Gestión en Salud, Calidad y Seguridad del Paciente).</b></li> <li>• <b>Conocimiento en Herramientas Computacionales e Informática. (CODER, Microsoft Office)</b></li> <li>• <b>Conocimiento en lineamientos y norma GRD vigente.</b></li> <li>• <b>Conocimiento actualizado en Sistemas de Clasificación de Enfermedades CIE-10 y 9 MC.</b></li> <li>• <b>Conocimiento del Conjunto Mínimo Básico de Datos (CMBD).</b></li> <li>• <b>Análisis descriptivo cualitativo y cuantitativo, y preparación de informes.</b></li> <li>• <b>Conocimiento para leer, comprender e identificar información de Salud en historias o fichas clínicas.</b></li> </ul>
<p><b>OTROS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>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.</b></li> <li>• <b>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.</b></li> <li>• <b>De acuerdo a la Ley N° 21.389, Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos. En el caso de ser contratado/a, la institución pública deberá consultar si la persona seleccionada presenta una inscripción vigente en el registro y deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.</b></li> <li>• <b>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 20.422.</b></li> </ul>

## II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

### Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, aquellas personas 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 Vigente **por ambos lados.**
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, o certificado de experiencia emitido por jefatura directa o subdirección correspondiente, indicando fecha de inicio y término ***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 Específica en el Sector Público:*** Se podrá acreditar presentando ***certificado de experiencia laboral emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Personal que acredite haber trabajado como Codificador(a).*** Certificados en otro formato no serán considerados.

***Experiencia Profesional Específica en el Sector Privado:*** se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia profesional emitido por 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 cargo como ***Codificador(a)*** y período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año). 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 el 19 de agosto hasta el 02 de septiembre a de 2024 a las 09:00hrs.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Desde el 02 hasta el 09 de septiembre de 2024
3.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 10 y 17 de septiembre de 2024
4.	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 23 y 27 de septiembre de 2024
5.	Confeción Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Entre el 30 de septiembre y el 01 de octubre de 2024
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 02 y 03 de octubre de 2024
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 10 días corridos para asumir sus funciones.	07 de octubre de 2024.

- **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:

- Jefatura de Eficiencia Hospitalaria o a quien delegue su reemplazo, presidirá la comisión.
  - Jefatura Unidad GRD o a quien delegue su reemplazo, como referente técnico.
  - Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas o a quien delegue su reemplazo, como referente de recursos humanos.
  - Profesional de Reclutamiento y Selección encargado del proceso de selección, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como coordinador y secretario del proceso.
  - 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>100</b>		<b>25%</b>
A.- Experiencia Profesional General.	<b>100</b>	<b>70</b>	5%
B.- Experiencia Profesional Específica.	<b>100</b>	<b>70</b>	10%
C.- Capacitación y/o Formación.	<b>100</b>	<b>50</b>	10%
<b>Factor 2: Evaluación Psicolaboral</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>35%</b>
<b>Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica elaborada por la Comisión de Selección.</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>40%</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.

**V.- FACTORES DE EVALUACIÓN.**

**V.I 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 5 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	PUNTAJE
MENOS DE 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
2 AÑOS A 2 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
3 AÑOS A 3 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 4 AÑOS 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 COMO CODIFICADOR/A GRD**

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 5 de la página 5 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 1 AÑO A 1 AÑO Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	70
DESDE 2 AÑOS A 2 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA.	85
DESDE 3 AÑOS 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><b>Excluyente capacitación formal en:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Captura, procesamiento y análisis de datos GRD.</li> </ul> <p><b>Deseable Capacitación formal en:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos de pago GRD.</li> <li>- Manejo de Herramienta de inteligencia de análisis de Casuística Hospitalaria (Plataforma MINSAL GRD vigente)</li> <li>- Análisis de Indicadores GRD.</li> <li>- Gestión en Salud.</li> <li>- Salud Pública.</li> <li>- Microsoft Office Excel Avanzado.</li> </ul> <p>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</p>	
--	--

16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas (en los casos que corresponda, también será válido el <b>certificado SIRH firmado por el Jefe de Capacitación del respectivo establecimiento</b> ). En el caso de presentar estudios de postgrado en el extranjero, deberá incluir la malla curricular dentro de la documentación adjuntada.	<b>PUNTAJE</b>
CAPTURA, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS GRD. (EXCLUYENTE)	50 PTOS
MAGISTER Y/O CADA DIPLOMADO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	30 PTOS
CADA CURSO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS (MÁXIMO 5)	10 PTOS
PUNTAJE MÁXIMO	100PTOS

**Aquellas postulaciones que cumplan los requisitos mínimos del Factor 1: Análisis Curricular y hayan obtenido el puntaje mínimo necesario en cada uno de los subfactores, pasarán a la siguiente etapa del proceso, correspondiente al Factor 2: Evaluación psicolaboral.**

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos de cada uno de la sumatoria del **“Factor 1 Análisis Curricular”**.

## **V.II FACTOR 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.**

Se realizará una evaluación psicolaboral individual a los(as) postulantes que cumplieron con los requisitos mínimos del Análisis Curricular. Dicha evaluación consistirá en una entrevista psicolaboral individual realizada por un Psicólogo de la Unidad de Reclutamiento y Selección y será en base al modelo de gestión por competencias, la cual puede ser complementada con otras herramientas de evaluación con la finalidad de evaluar las competencias de acuerdo al perfil de cargo descrito en la presente pauta de evaluación.

Cada competencia será evaluada de la siguiente forma:

<b>NIVEL</b>	<b>Ptos.</b>
A: AVANZADO	100
B: INTERMEDIO	75
C: BÁSICO	50
D: INSUFICIENTE	0

<b>RESULTADO</b>	<b>CONDICION</b>	<b>PTJE</b>
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 inferior a 70 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 por cada postulante de la sumatoria ponderada del **“Factor 1 Análisis Curricular”** y del **“Factor 2 Evaluación Psicolaboral Individual”**.

### **V.III FACTOR 3: EVALUACIÓN TÉCNICA**

Se realizará una evaluación técnica elaborada por la Comisión de Selección orientada a evaluar los conocimientos esperados para el cargo y de acuerdo con las funciones descritas en la presente pauta de evaluación, la cual podrá ser oral, escrita y/o técnica. La modalidad de la presente evaluación será comunicada vía correo electrónico y para ello se aplicará de acuerdo a lo siguiente:

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 -60 puntos- la persona del ejemplo aprobaría la evaluación.

### **VI. 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 y sus respectivos sub-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 la Unidad de Reclutamiento y Selección.

Al final del proceso de evaluación, el/la Psicólogo/a Encargado/a de del proceso de selección elaborará un Informe Final presentando a la Directora 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 la Comisión de Selección y/o Director/a del Hospital Dr. Eduardo Pereira.

En el caso de existir un empate de puntajes, se desempatará considerando los siguientes factores especificados a continuación:

1. Quien obtenga mayor puntaje en el Factor 3 (Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica).
2. De no lograr un desempate de acuerdo con el criterio anterior, quien obtenga mayor puntaje en el Factor 2 (Evaluación Psicolaboral).
3. De no lograr un desempate de acuerdo con los criterios anteriores, quien obtenga mayor puntaje en el Subfactor B del Factor 1 (Experiencia Laboral Específica).

Si con estos criterios aún existiera empate de puntajes, se presentará al Director/a según las condiciones en que se desarrolle el proceso, 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 proceso de selección en virtud de los antecedentes presentados.

De no existir postulantes que cumplan con el puntaje mínimo requerido, el proceso será declarado desierto.

## 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 citará a reunión para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso, las cuales incluyen la solicitud de documentación que acredite que la persona seleccionada 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 postulantes no seleccionados.

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 seis meses, también se 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 un primer periodo de tres meses, sujeto a evaluación, prorrogable si la jefatura así lo estime, de acuerdo a convenio de desempeño.*

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE,



*[Handwritten signature]*  
DRA. DANIELA SIEGMUND SANHUEZA

DIRECTORA (S)

HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

Distribución:

- Dirección HEP
- Oficina de Partes HEP
- SDGP HEP
- Jefatura Eficiencia Hospitalaria HEP
- Jefatura Incorporación de Personas HEP
- Jefatura Gestión de Personas HEP
- Jefatura GRD HEP
- FEDEPRUSS HEP