



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

RESOLUCIÓN EXENTA N° 128

VALPARAÍSO, 15 ENE 2025

VISTOS ;Y TENIENDO PRESENTE; D.F.L. N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; D.F.L. N° 1/2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 Resolución N° 6/2019 de Contraloría General de la República y sus modificaciones posteriores; Resolución Exenta RA N° 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. N° 38/2005 del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

CONSIDERANDO: Correo electrónico del 04 de noviembre del 2024, emitido desde Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas a Jefatura de Incorporación de Personas, solicitando realizar proceso de selección interno HEP para proveer el cargo de Jefatura de la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación.

RESOLUCIÓN:

1.- **APRUEBASE** la pauta de evaluación del proceso de selección interno HEP Jefatura de la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación, para desempeñar funciones como profesional grado 8° E.U.S., dependiente del Servicio de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico de la Subdirección de Gestión Asistencial, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a lo siguiente:

PAUTA DE EVALUACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO HEP PARA PROVISION DE UN (1) CARGO CONTRATA, PROFESIONAL, PARA DESEMPEÑAR LA FUNCION DE JEFATURA DE LA UNIDAD DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION, DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE APOYO DIAGNÓSTICO Y TERAPÉUTICO DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

SERVICIO DE APOYO DIAGNÓSTICO Y TERAPÉUTICO	VACANTES
JEFATURA UNIDAD DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	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 destinado a personas que al momento de postular se encuentren en ejercicio de funciones en el Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez y/o Centro de Especialidades HEP. Independiente de su calidad contractual (suplencias, honorarios, contrata, entre otros).

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

I.I. CARGO: PROFESIONAL	JEFATURA UNIDAD DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN
Nº de vacantes:	1.
Nº de Horas:	44hrs.
Calidad Jurídica:	Contrata
Grado:	8° E.U.S.
Renta Bruta:	\$2.539.449
Dependiente de:	Jefatura de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico
Unidad de Desempeño:	Unidad de Medicina Física y Rehabilitación
<i>Nota: La persona elegida será contratada por un período de 3 meses, sujeto a evaluación, prorrogable, si la jefatura así lo estime de acuerdo a convenio de desempeño.</i>	

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Liderar, planificar y coordinar las actividades del personal a cargo de la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación, desarrollando estrategias que permitan brindar una atención integral, multidisciplinaria, segura y de calidad, a través de la supervisión de los procesos clínicos y administrativos del equipo de rehabilitación, en concordancia con los lineamientos estratégicos del hospital y normativa legal vigente.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES
1. Planificar, supervisar y dirigir la gestión en su unidad derivado de la atención a pacientes y procesos administrativos del equipo de rehabilitación, de acuerdo con las políticas, normas y directrices institucionales vigentes.
2. Supervisar y gestionar al personal bajo su dependencia en los procesos administrativos, promoviendo su desarrollo continuo y asegurando la operatividad de la unidad conforme a la normativa legal vigente.
3. Garantizar el cumplimiento de estándares de calidad y eficiencia en las prestaciones de la unidad, identificando brechas y aplicando estrategias de control y planes de mejora alineados al plan estratégico del hospital.
4. Velar por la adecuada atención del personal a cargo hacia los y las pacientes según complejidad y requerimiento, de acuerdo con los lineamientos institucionales.
5. Supervisar el buen uso de los recursos y mantención de equipos, así como en la aplicación de protocolos y lineamientos institucionales.
6. Identificar la necesidad de adquisición de insumos, garantizando la operatividad y eficiencia de los procesos, cumpliendo el rol de referente técnico de la unidad.
7. Gestionar y facilitar la comunicación interdepartamental, respondiendo de manera oportuna a consultas y requerimientos de otras unidades del hospital y de la red asistencial, según requerimiento.
8. Monitorear el cumplimiento de metas y compromisos de gestión de la unidad en concordancia con los objetivos estratégicos y normativas del hospital.

9. Desarrollar y actualizar manuales y protocolos operativos de la unidad, de acuerdo a los requerimientos y lineamientos institucionales.
10. Asegurar el cumplimiento de la reglamentación sanitaria, acreditación, normas técnicas procedimientos, estándares de calidad y seguridad, manual de prevención IAAS, manual de la unidad, protocolos y lineamientos institucionales vigentes.
11. Colaborar con Gestión Docente en el cumplimiento de los convenios establecidos por el servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.
12. Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso mediante estrategias de integración y cohesión del equipo de trabajo.
13. Participar activamente en reuniones y actividades de coordinación en temas de su competencia, aportando a la toma de decisiones en el ámbito de la rehabilitación.
14. Proporcionar apoyo técnico y clínico al personal a cargo, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y normativa vigente del Hospital.
15. Otras funciones encomendadas por ley o jefatura directa.

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: EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Alternativamente <ol style="list-style-type: none"> 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 acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años 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 cuatro años en el sector público o privado.
PROFESIÓN SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excluyente título profesional de Kinesiólogo(a) *Otras profesiones no serán consideradas. *Requisito excluyente estar inscrito en el Registro de Prestadores Individuales de la Salud.

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA (FACTOR DE EVALUACION N°1)	Excluyente acreditar al menos 2 años desempeñando funciones como Kinesiólogo(a) clínico(a) en hospitales y/o clínicas u otros establecimientos de salud en sector público y privado.
EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Deseable haber desempeñado funciones como coordinador(a) y/o manejo de equipos de trabajo. *En caso de subrogancias, acreditar mediante resolución y/o documento formal emitido por jefatura directa con firma y timbre respectivos.

<p>ANTIGÜEDAD HEP (FACTOR DE EVALUACION N°1)</p>	<p>Excluyente acreditar al menos 1 año desempeñando funciones en el Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez.</p>	
<p>CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)</p>	<p>Excluyente Capacitación formal en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevención y control de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) de al menos 27hrs. con Vigencia de 5 años. ▪ Reanimación Cardiopulmonar con vigencia de 5 años. <p>*La vigencia de capacitaciones excluyentes será de acuerdo a la fecha de la presente resolución.</p> <p>Deseable capacitación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión y/o administración de personas. ▪ Gestión en Instituciones de Salud. ▪ Calidad y acreditación en Salud. ▪ Manejo de Rehabilitación en paciente crítico. ▪ Rehabilitación motora. ▪ Rehabilitación respiratoria. ▪ Estatuto administrativo ▪ Trato al usuario ▪ Acreditación y calidad en salud ▪ Microsoft Office ▪ Otras atingentes al cargo. <p>En el caso de los cursos, sólo se considerarán aquellos con estado aprobado y/o evaluado con nota mínima de 4.0 y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas, emitidos por una institución pública o privada</p> <p>*Obs: formación en otras temáticas no otorgan puntaje</p>	
<p>CONOCIMIENTOS ESPERADOS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento en rehabilitación de paciente crítico, cardiorrespiratorios, neuromusculares, ventilación mecánica y terapia respiratoria. ▪ Conocimiento en normativa vigente IAAS, calidad y seguridad del paciente, derechos y deberes del paciente. ▪ Conocimientos actualizados sobre técnicas, protocolos y realización de RCP. ▪ Conocimiento en manejo de equipos de trabajo y gestión de conflictos. ▪ Conocimiento en Estatuto Administrativo, Ley 18.834. 	
<p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<p>Competencias Transversales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso Organizacional. ▪ Probidad Administrativa. ▪ Respeto y Cordialidad. ▪ Vocación de Servicio. 	<p>Competencias Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Análisis y resolución de problemas ▪ Planificación y Organización. ▪ Habilidades Comunicacionales. ▪ Orientación a la calidad y mejora continua ▪ Trabajo bajo presión.
<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. 	

	<ul style="list-style-type: none">• 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.• Proceso de selección interno HEP, destinado a personas que al momento de postular se encuentren en ejercicio de funciones en el Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez y/o Centro de Especialidades HEP. Independiente de su calidad contractual (suplencias, honorarios, contrata, entre otros).• 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.• 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 su postulación, aquellas personas interesadas que reúnan los requisitos podrán postular entregando en carpeta y/o sobre cerrado los documentos requeridos a Oficina de Partes. **Indicando en el exterior documentación adjunta, de acuerdo a ficha anexada n°1 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 de Prestadores individuales de la salud, superintendencia de salud
5. Carnet o Certificado de vacunas (esquema completo) contra la Hepatitis B.
6. Adjuntar documentos que respalden la experiencia profesional general, específica (si aplica) 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 Gestión de Personas o jefatura directa de la institución respectiva, **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, **cargo, el período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año)**. Certificados en otro formato no serán considerados.

Antigüedad Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez: se podrá acreditar presentando relación de servicios y/o certificado de antigüedad emitido por oficina de Gestión de personas, dichos documentos deberán indicar el periodo laboral al cual se refieren. Certificado en otro formato no serán considerados.

ii. **Experiencia Profesional Específica:**

Experiencia Profesional en el Sector Público: Se podrá acreditar presentando Relación de Servicio o afín emitido por la Oficina de Gestión de Personas 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 desempeñado funciones como Kinesiólogo(a) Clínico(a)**. Señalando 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 Gestión de Personas, con firma y timbre legibles correspondientes. Certificados en otro formato no serán considerados.

iii. **Experiencia Profesional en el sector Privado:** Se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia profesional laboral 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 haber ejercido **funciones como coordinador/a y/o a cargo de equipos de trabajo, además del periodo laboral a cual refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año)**. Certificados en otro formato no serán considerados.

Para acreditar experiencia profesional específica puede presentar anexo adjunto n°2 con firma y timbre de jefatura directa y/o subdirección correspondiente.

7. Copia de certificados de los cursos, (con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas) Diplomados o magister 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 la Jefatura 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 16 de enero hasta las 12:00hrs del 29 de enero de 2025.
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el 30 de enero y 4 de febrero de 2025.
3.	Evaluación oral y escrita de Competencias Técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	Entre el 5 y 11 de febrero de 2025.
4.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre 12 y 21 de febrero de 2025.
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Entre 24 y 26 de febrero de 2025.
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 27 de febrero y 03 de marzo de 2025.
7.	Inicio de Funciones.	Semana del 03 de marzo de 2025.

- **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:

- Coordinadora de Gestión Clínica, o quien delegue su reemplazo, Preside la comisión.
- Coordinadora Unidad Rehabilitación del Hospital Carlos Van Buren, o quien delegue en su reemplazo, como Referente Técnico.
- Subdirectora (s) de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien delegue en su reemplazo, como referente de Recursos Humanos.

- Psicólogo de Reclutamiento y Selección, o quien delegue en su reemplazo, actuará como coordinador y secretario del proceso.
 - 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 competencias 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:			30%
A.- Experiencia Profesional General.	100	70	5%
B.- Experiencia Profesional Clínica	100	70	5%
C.- Experiencia Profesional Específica	100	0	5%
D.- Antigüedad HEP	100	50	5%
E.- Capacitación y/o Formación.	100	30	10%
Factor 2: Evaluación Técnica	100	70	40%
Factor 3: Evaluación Psicolaboral	100	60	30%

Los(as) postulantes deben obtener, al menos, 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 ítem II de la página 6 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL PARA CARRERAS DE 10 SEMESTRES	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 HASTA 4 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 5 AÑOS O MÁS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	100

EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL PARA CARRERAS DE 8 SEMESTRES	PUNTAJE
MENOS DE 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
DESDE 4 AÑOS HASTA 4 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	70
DESDE 5 AÑOS HASTA 5 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 6 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 CLÍNICA COMO KINESIÓLOGO(A) EN HOSPITALES, CLINICAS U OTROS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO.

Se evaluará de acuerdo a la documentación adjuntada en el formato especificado en el ítem II de la página 6 de esta Pauta de Evaluación. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL COMO KINESIOLOGO/A CLÍNICO/A	PUNTAJE
MENOS DE 2 AÑOS DE ANTIGÜEDAD COMO KINESIÓLOGO/A CLÍNICO/A EN HEP	0
2 AÑOS DE ANTIGÜEDAD COMO KINESIÓLOGO/A CLÍNICO/A EN HEP	70
3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD COMO KINESIÓLOGO/A CLÍNICO/A EN HEP	85
4 AÑOS O MÁS DE ANTIGÜEDAD COMO KINESIÓLOGO/A CLÍNICO/A EN HEP	100

C.- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA EN CARGOS DE COORDINADOR/A Y/O MANEJO DE EQUIPOS

Se evaluará de acuerdo a la **documentación adjuntada en el formato especificado en el ítem II de la página 6 de esta Pauta de Evaluación**. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA	PUNTAJE
NO ACREDITA EXPERIENCIA COMO COORDINADOR/A Y/O MANEJO DE EQUIPOS	0
ACREDITA MENOS DE 1 AÑO COMO COORDINADOR/A Y/O MANEJO DE EQUIPOS	50
ACREDITA 1 AÑO COMO COORDINADOR/A Y/O MANEJO DE EQUIPOS	85
ACREDITA MÁS DE 1 AÑO COMO COORDINADOR/A Y/O MANEJO DE EQUIPOS	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.

D.- ANTIGÜEDAD EN HEP

Se evaluará de acuerdo a la **documentación adjuntada en el formato especificado en el ítem II de la página 6 de esta Pauta de Evaluación**. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia.

ANTIGÜEDAD COMO KINESIOLOGO/A CLÍNICO/A EN HEP	PUNTAJE
MENOS DE 1 AÑO DE ANTIGÜEDAD EN HEP	0
1 AÑO DE ANTIGÜEDAD EN HEP	50
2 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN HEP	70
3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN HEP	85
4 AÑOS O MÁS DE ANTIGÜEDAD EN HEP	100

E.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN.

<p>Excluyente Capacitación formal en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención y control de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) de al menos 27hrs. con Vigencia de 5 años. - Reanimación Cardiopulmonar con vigencia de 5 años. <p>*La vigencia de capacitaciones excluyentes será de acuerdo a la fecha de la presente resolución.</p> <p>Deseable capacitación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión y/o administración de personas. - Gestión en Instituciones de Salud. - Calidad y acreditación en Salud. - Manejo de Rehabilitación en paciente crítico. - Rehabilitación motora. - Rehabilitación respiratoria. - Estatuto administrativo 	
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - Trato al usuario - Acreditación y calidad en salud - Microsoft Office - Otras atinentes al cargo. <p>En el caso de los cursos, sólo se considerarán aquellos con estado aprobado y/o evaluado con nota mínima de 4.0 y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas, emitidos por una institución pública o privada</p> <p>*Obs: formación en otras temáticas no otorgan puntaje</p>	PUNTAJE
MAGISTER EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	40
CADA DIPLOMADO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	30
CADA CURSO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	15
SIN CAPACITACIÓN EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0
PUNTAJE MÁXIMO	100

**Para cumplir con el requisito de capacitación solicitada, debe acreditar al menos capacitación en IAAS y RCP vigentes de acuerdo a lo señalado en la presente tabla.*

Aquellas postulaciones que cumplan los requisitos mínimos del Factor1: Análisis Curricular y hayan obtenido el puntaje mínimo necesario en cada uno de los subfactores, avanzarán a la siguiente etapa del proceso, correspondiente al Factor 2: Evaluación Técnica.

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, correspondiente a la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular".

FACTOR 2: EVALUACIÓN TÉCNICA.

Se realizará una evaluación técnica oral y/o escrita y/o técnica elaborada por la Comisión de Selección orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el ejercicio del cargo, de acuerdo a la presente pauta de evaluación.

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 %
---	-----------------

Se entenderá por *puntaje total obtenido* a la sumatoria de los promedios de los puntajes asignados por cada integrante de la comisión en cada una de las preguntas y/o ítems evaluados.

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:

	Pregunta o Ítem 1	Pregunta o Ítem 2	Pregunta o Ítem 3	Pregunta o Ítem 4	Pregunta o Ítem 5	Pregunta o Ítem 6	
Integrante 1	3	4	3	5	7	3	
Integrante 2	4	4	4	6	7	2	
Integrante 3	5	5	5	6	7	1	
Integrante 4	7	5	3	7	7	2	
Integrante 5	2	6	4	6	7	2	
Promedio	4,2	4,8	3,8	6	7	2	Suma Promedio (Ptje. Total)
							27,8

En el caso expuesto, el puntaje total obtenido corresponde a 27,8 puntos. El puntaje máximo de la evaluación técnica corresponde a 42 (7 puntos máximo por ítem en 6 preguntas). Haciendo uso de la fórmula del recuadro, el cálculo sería de la siguiente forma:

$$(27,8 / 42) * 100 = 66,19 \%$$

De acuerdo al puntaje mínimo necesario para aprobar la evaluación técnica es de -70- puntos en esta pauta, por lo tanto, la persona del ejemplo **no** aprobaría la evaluación.

FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se realizará una evaluación psicolaboral individual a aquellos(as) postulantes que cumplieron con los requisitos mínimos de ambos Factores evaluados anteriormente (Análisis Curricular y Evaluación Técnica). Dicha evaluación consistirá en una entrevista psicolaboral individual realizada por un Psicólogo(a) 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 a perfil de cargo descrito en la presente pauta 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 al menos Nivel B en una de las competencias evaluadas (ninguna en nivel "insuficiente") y un puntaje promediado entre 60 y 100 puntos.	Entre 60 y 100 ptos. (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) y/o un puntaje promediado inferior a 60 puntos.	Menor a 60 puntos.
---	--	--------------------

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los puntajes obtenidos de cada postulante correspondiente a la sumatoria ponderada 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 Unidad de Reclutamiento.

Al final del proceso de evaluación, el psicólogo a cargo del proceso de 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).
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 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 la persona seleccionada 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 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. DANIELA SIEGMUND SANHUEZA
DIRECTORA (S)
HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

Distribución:

- Dirección HEP
- Subdirección de Gestión Asistencial HEP
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas HEP
- Jefatura Servicio de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico HEP
- Jefatura Gestión de Personas HEP
- Jefatura Incorporación de Personas HEP
- Grupo HEP
- Dirección Base FEDEPRUSS HEP



ANEXO. 1.

LISTADO DOCUMENTOS PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO HEP

NOMBRE COMPLETO: _____

RUT: _____

FECHA DE ENTREGA: _____

CARGO AL QUE POSTULA: _____

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

FIRMA ENTREGA: _____
(POSTULANTE)

FIRMA Y TIMBRE RECEPCIÓN: _____
(OFICINA DE PARTES)



ANEXO 02. (Formato recuperado de plataforma web Empleos Públicos)

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 _____

