



**ORIGINAL**

RESOLUCION EXENTA N° 0484,

VALPARAISO, 21 ENE 2019

**VISTOS:** Razones de servicio, DFL N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; DFL N° 2763/79 y su reglamento aprobado por el DS N° 140/2004 del Ministerio de Salud; Resolución N° 1600/2008 y 10/2017 de la Contraloría General de la Republica; Resolución Toma de Razón N° 110612/40/2018 de fecha 26.05.2018 del SSVSA, que nombra Directora del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez, de Valparaíso y, en el uso de las facultades que me confiere el DS N° 38/2005 del Ministerio de Salud:

**CONSIDERANDO:** El Ordinario N° 004, del 03 de enero de 2019 del Director del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, en donde solicita iniciar a la brevedad el debido proceso de selección u oposición de antecedentes de los cargos de Subdirector de Recursos Humanos y Subdirector Administrativo del Hospital Dr. Eduardo Pereira, a fin de estar en línea con las definiciones impartidas por el Servicio Civil en materia de transparencia para cubrir cargos vacantes, dicto lo siguiente:

**RESOLUCION**

**1.- APRUEBASE** la pauta de evaluación del proceso de selección para provisión de un cargo profesional a contrata para la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, dependiente de la Dirección 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 CARGO PROFESIONAL A CONTRATA PARA LA SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, DEPENDIENTE DE LA DIRECCION DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA**

<b>SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>	<b>VACANTES</b>
Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas	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. IDENTIFICACION DE LA VACANTE**

<b>I.I CARGO: SUBDIRECTOR/A GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>	
N° de Vacantes	1
N° de Horas	44 horas
Calidad Jurídica	Contrata
Grado/Ley	5° EUS, Ley 18.834
Renta Bruta	\$ 2.468.562
Dependiente de	Dirección Hospital
Unidad de desempeño	Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

## **I.II OBJETIVO DEL CARGO**

Aportar estratégicamente al logro de los objetivos asistenciales y de gestión del Hospital Dr. Eduardo Pereira, a través de una eficiente y efectiva entrega de servicios, propios de la administración de recurso humano, con un rol activo en el comité técnico estratégico y potenciando el crecimiento de las personas y el desarrollo de los talentos del hospital.

## **I.III FUNCIONES**

### **Gestión de la Dotación**

1. Realizar estudio de las expansiones, modificaciones o redistribuciones del recurso humano según las necesidades de funcionamiento, de acuerdo a la metodología y estudios de oferta/ demanda de recurso humano.

### **Disponibilidad de talentos en cantidad y calidad requeridos**

2. Colaborar con los CR, CC, Servicios y Unidades del Hospital Dr. Eduardo Pereira, en la definición de perfiles de competencia para los cargos y apoyar la formalización de estructuras, funciones y responsabilidades.

3. Diseñar e implementar en conjunto con las jefaturas estrategias de atracción de talentos y gestionar su ingreso a través de procedimientos de reclutamiento, selección e inducción del personal.

### **Gestión de la relación contractual**

4. Mantener registros actualizados de datos personales y de vida funcionaria de la dotación del Establecimiento.

5. Gestionar el proceso de contratación y pago de remuneración de manera correcta y oportuna.

6. Gestionar las resoluciones y documentación que, autorizadas por la Dirección del Establecimiento, se cursen en materia de recursos humanos, en lo referido al Art. 25 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud.

### **Gestión del Desempeño**

7. Gestionar los procesos de Evaluación de Desempeño y promoción de los funcionarios en el Establecimiento, de acuerdo a la regulación vigente sobre la materia.

### **Capacitación y Desarrollo**

8. Construir a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación, el Plan Anual de Capacitación del hospital velando por su efectiva ejecución.

9. Diseñar e implementar un plan de desarrollo de talentos para el establecimiento que permita el crecimiento y acreditación profesional de sus trabajadores.

### **Calidad de Vida Laboral**

10. Administrar en lo que corresponde al Establecimiento el sistema de beneficios del Personal.

11. Elaborar e implementar un programa de salud integral del personal que aborde tanto la prevención de accidentes y enfermedades profesionales como la promoción de ámbitos de vida saludables y la prevención de enfermedad común.

12. Contar con un programa de mejoramiento de entorno laboral, elaborado con la participación de los funcionarios, debidamente valorado y con asignación presupuestaria.

### **Desarrollo Organizacional**

13. Definir estudios de clima organizacional de acuerdo al Plan Estratégico y velar por la implementación de las medidas que de éstos deriven.

14. Implementar sistemas de reconocimiento social y estímulos al personal.

15. Generar las condiciones para el desarrollo de las personas que laboran en el establecimiento y las mejores condiciones organizacionales y de entorno, para obtener el mayor potencial de cada persona al servicio de los objetivos estratégicos del Establecimiento.



16. Elaborar el manual de organización del Departamento de recursos Humanos, que contenga la estructura interna, funciones, descripción de cargos del personal del departamento.

**Control de Gestión**

17. Definir e implementar mecanismos de registro y control de los cargos de la planta y dotación asignados al Establecimiento y de las jornadas de trabajo.

18. Definir e implementar mecanismos de control de gasto del subtítulo 21 remuneraciones del personal y en particular respecto del gasto variable.

19. Monitorear y realizar gestiones para el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores de recursos humanos asociados a la Acreditación Institucional, Autogestión en Red, COMGES, Metas Sanitarias, Glosa N° 4, convenio de desempeño y otros asignados por la Dirección del hospital.

**I.IV REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO**

REQUISITOS GENERALES	DESCRIPCION
Artículos 11º y 12º de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ser ciudadano, con cedula de identidad.</li> <li>b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.</li> <li>c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.</li> <li>d) Poseer el nivel educacional, título profesional o técnico, que por la naturaleza del empleo exija la Ley.</li> <li>e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.</li> <li>f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.</li> </ul>
Requisitos de estudio, de acuerdo a lo establecido en el DFL N°7/2017 del Ministerio de Salud, que fija la planta del personal del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 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 y acreditar una experiencia profesional de acuerdo al DFL N°7/2017 del Ministerio de Salud, que fija la planta del personal del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.</li> <li>b) 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional de acuerdo al DFL N°7/2017 del Ministerio de Salud, que fija la planta del personal del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio</li> </ul>
Requisitos de experiencia profesional, de acuerdo a lo establecido en el DFL N°7/2017 del Ministerio de Salud, que fija la planta del personal del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Para las carreras 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 se debe acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado; o,</li> <li>b) Para las carreras de, a lo menos, ocho 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 se debe acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años, en el sector público o privado.</li> </ul>

\*Nota: No cumplir con estos requisitos, implica quedar automáticamente fuera del proceso de selección.

REQUISITOS ESPECIFICOS	DESCRIPCION
Título Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrador Publico</li> <li>- Ingeniero Comercial</li> </ul>
Experiencia Especifica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseable experiencia profesional de a lo menos 5 años en funciones directivas y/o jefatura afines o asociadas al cargo.</li> </ul>
Capacitación y/o Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Magister o Diplomados en Gestión en Salud, Recursos Humanos, Gestion de Personas, Gerencia Publica.</li> <li>- Capacitacion en Calidad de Vida y Buen Trato Laboral, Gestión por Competencias, Gestión Pública (Estatuto Administrativo 18.834, Ley 19.834 y Ley 19.664/ Ley 15.076, probidad y transparencia, otros), SIRH.</li> </ul> <p>En el caso de los cursos, se consideraran solo aquellos aprobados y evaluados con nota al menos de 4.0 y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas.</p>
Competencias Psicolaborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probidad Administrativa</li> <li>- Transparencia</li> <li>- Ética</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Adaptación</li> </ul>
Competencias Técnicas	<p>Características, destrezas o habilidades técnica que requiere el cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento en plataforma SIRH.</li> <li>- Estatuto Administrativo.</li> <li>- Gestion de Personas.</li> <li>- Gestion Publica.</li> <li>- Remuneraciones sector público.</li> <li>- Gestion por competencias.</li> <li>- Calidad de vida y buen trato laboral.</li> </ul>

## II. PROCESO DE POSTULACION Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

**Formalización de postulaciones:** Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán postular en línea mediante el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), adjuntando los documentos requeridos para ello. No se recibirán postulaciones por otra vía.

Los siguientes documentos son obligatorios, de acuerdo a plataforma de empleos públicos:

- Copia Cédula de Identidad
- Copia de certificado de título.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral señalados en el curriculum. Dichos documentos deben contar con firma y timbre del empleador, periodo laboral al cual se refiere (día/mes/año de inicio/termino) y la o las funciones o tareas realizadas.
- CV Formato Libre (Propio)
- Otros

El Hospital Dr. Eduardo Pereira se reserva el derecho de validar los antecedentes presentados por los/las postulantes.

### **NO SERAN CONSIDERADAS:**

- 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

Fase	Fechas
Publicación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	22 de enero de 2019
Recepción y Registro de Antecedentes	22 al 27 de enero de 2019
Evaluación curricular	28 de febrero al 01 de marzo de 2019
Evaluación de competencias psicolaborales	04 al 08 de febrero de 2019
Evaluación Aptitudes globales para el Cargo (entrevistas)	11 al 15 de febrero de 2019
Resolución del cargo y notificación de los resultados	A contar del 18 de febrero de 2019
Inicio de funciones	Desde el 01 de marzo de 2019

Los plazos señalados en el cronograma anterior, podrían sufrir variaciones, sin que ello signifique vicios de legalidad.

Los costos de traslado para asistir a las evaluaciones comprendidas dentro del proceso deberán ser asumidos por el/la postulante.

### IV. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

#### IV.I. De la comisión de Selección

- Subdirectora Médica HEP o a quien delegue en su reemplazo, quien presidirá la Comisión.
  - Subdirectora de Enfermería HEP o a quien delegue en su reemplazo.
  - Subdirector de Recursos Humanos del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio o a quien delegue en su reemplazo.
  - Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas (S) HEP, quien actuará como secretaria.
- a) La Comisión de selección funcionará siempre con la totalidad de sus integrantes
  - b) Los acuerdos de la comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejara constancia de ello en un acta. Las situaciones de empate las dirimirá el/la 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 convenientes a las personas o entidades que tengan competencia en la materia consultada.

#### IV.II. Factores de Evaluación:

Para la selección de los/as candidatos/as se evaluarán los factores y subfactores que a continuación se señalan:

FACTORES A CONSIDERAR		PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO	PORCENTAJE
Factor 1: Análisis curricular	Experiencia Laboral General	100	30	15%
	Experiencia Laboral específica	100	30	20%
	Capacitación y formación	100	30	20%
Factor 2: Evaluación Psicolaboral individual y/o grupal		100	60	15%
Factor 3: Evaluación técnica oral y/o escrita y/o practica por la Comisión de Selección		100	50	30%
		<b>500</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

El/la postulante debe 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, queda inhabilitado/a para continuar en el proceso de selección, situación que será informada oportunamente a cada postulante vía correo electrónico.

**FACTORES DE EVALUACION**

**FACTOR 1, ANALISIS CURRICULAR**

**Subfactores:**

**A.- EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PUBLICO Y/O PRIVADO**

Se evaluará la presentación de curriculum vitae y los documentos adjuntados en copia simple que respalden la experiencia laboral que se indique en el CV, sean estos: contratos laborales, finiquitos, convenios a honorarios y/o certificados de experiencia laboral emitido por su jefatura directa y/o por oficina de RRHH o Personal, u otro documento que pueda ser utilizado como respaldo de su experiencia laboral, siempre y cuando cuente con firma y timbre legible del empleador. Dichos documentos deben indicar el periodo laboral a cuál refieren (fechas de inicio y termino, señalando día, mes y año), así como también, las funciones y/o tareas realizadas.

<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL EN EL SECTOR PUBLICO Y/O PRIVADO</b>	<b>PUNTAJE</b>
Inferior a cinco años, en el sector público o privado para títulos de 10 semestres; o,	0
Inferior a seis años, en el sector público o privado para títulos de 8 semestres.	
Igual o mayor a cinco años y menos de seis, en el sector público o privado para títulos de 10 semestres; o,	30
Igual o mayor a seis años y menos de siete, en el sector público o privado para títulos de 8 semestres.	
Igual o mayor a seis años y menos de ocho, en el sector público o privado para títulos de 10 semestres; o,	60
Igual o menor a siete años y menos de nueve, en el sector público o privado para títulos de 8 semestres.	
Igual o mayor a ocho años, en el sector público o privado para títulos de 10 semestres; o,	100
Igual o mayor a nueve años, en el sector público o privado para títulos de 8 semestres.	

**Nota: No cumplir con este requisito, implica quedar automáticamente fuera del proceso de selección.**

**B.- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA**

Se evaluará la presentación de curriculum vitae y los documentos adjuntados en copia simple que respalden la experiencia laboral que se indique en el CV, sean estos: contratos laborales, finiquitos, convenios a honorarios y/o certificados de experiencia laboral emitido por su jefatura directa y/o por oficina de RRHH o Personal, u otro documento que pueda ser utilizado como respaldo de su experiencia laboral, siempre y cuando cuente con firma y timbre legible del empleador. Dichos documentos deben indicar el periodo laboral a cuál refieren (fechas de inicio y termino, señalando día, mes y año), así como también, las funciones y/o tareas realizadas.

<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA EN FUNCIONES DIRECTIVAS Y/O JEFATURAS ASOCIADAS AL CARGO EN EL SECTOR PUBLICO Y/O PRIVADO</b>	<b>PUNTAJE</b>
Menos de 5 años de experiencia profesional específica	0
Igual o mayor a 5 y menos de 6 años de experiencia profesional específica	30
Igual o mayor a 6 y menos de 7 años de experiencia profesional específica	60
Igual o mayor a 7 de experiencia profesional específica	100



### C.- CAPACITACION Y/O FORMACION RELACIONADA CON EL CARGO

Se evaluará en base a certificados de los cursos mencionados en el punto I.IV de estas bases o, cuando corresponda, certificado de capacitación SIRH firmado por la jefa de capacitación y que cumplan con las especificaciones del punto 5 de la formalización de postulaciones, de la presente pauta de evaluación.

Magister o Diplomados en Gestión en Salud, Recursos Humanos, Gestión de Personas, Gerencia Pública.	PUNTAJE ASOCIADO
1 Magister o más de 2 diplomados en temáticas solicitadas	100
2 diplomados en temáticas solicitadas	60
1 Diplomado en temáticas solicitadas	30
Sin Magister o diplomados en las temáticas relacionadas con el cargo	0

**NOTA:** Los estudios de Magister o Diplomados corresponden al 50% de la nota en el ítem "Capacitación y/o Formación relacionada con el cargo"

Capacitación en Calidad de Vida y Buen Trato Laboral, Gestión por Competencias, Gestión Pública (Estatuto Administrativo 18.834, Ley 19.834 y Ley 19.664/ Ley 15.076, probidad y transparencia, otros), SIRH u otros asociados a Gestión de Personas.	PUNTAJE ASOCIADO
En el caso de los cursos, se consideraran solo aquellos aprobados y evaluados con nota al menos de 4.0 y con un mínimo total de 16 horas cronológicas y/o 21 horas pedagógicas.	
Posee 250 o más horas de capacitación asociada al cargo durante los últimos 5 años (2014-2018) relacionados con el cargo en concurso	100
Posee entre 150 y 249 horas de capacitación asociada al cargo durante los últimos 5 años (2014-2018) relacionados con el cargo en concurso	60
Posee entre 50 y 149 horas de capacitación asociada al cargo durante los últimos 5 años (2014-2018) relacionados con el cargo en concurso	30
Posee menos 50 horas de capacitación asociada al cargo durante los últimos 5 años (2014-2018) relacionados con el cargo en concurso	0

**NOTA:** Los cursos corresponde al 50% de la nota en el ítem "Capacitación y/o Formación relacionada con el cargo"

Aquellos postulantes, con un máximo de 3, con mayor puntaje pasaran a la siguiente etapa del proceso. 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 laboral específica)
- Quien obtenga mayor puntaje en el subfactor A (experiencia laboral general)
- Quien obtenga mayor puntaje en el subfactor C (Capacitación y/o formación).

Si con estos criterios aun existiera empate de puntaje, avanzaran a la siguiente etapa todos los postulantes empatados.

### FACTOR 2: EVALUACION PSICOLABORAL INDIVIDUAL Y/O GRUPAL

Se realizará una evaluación individual y/o grupal de competencias psicolaborales a los postulantes que hayan obtenido un puntaje igual o superior al mínimo en cada uno de los subfactores del factor anterior.

Adecuación psicolaboral para el cargo

EVALUACION	PUNTAJE
Evaluación define al postulante como sugerido para el cargo	100 PTOS
Evaluación define al postulante como sugerido con observaciones para el cargo	60 PTOS
Evaluación define al postulante como no sugerido para el cargo	0 PTOS

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 del Factor 1 (Experiencia laboral específica)

Si con estos criterios aun existiera empate de puntaje, avanzaran a la siguiente etapa todos los postulantes empatados.

### FACTOR 3: EVALUACION TECNICA ORAL Y/O ESCRITA Y/O PRACTICA POR LA COMISION DE SELECCIÓN

Se realizará una evaluación técnica oral y/o escrita y/o practica por la Comisión de Selección orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo en la presente pauta de evaluación a los/as 6 postulantes con mejor puntaje de los resultados obtenidos de la sumatoria del "factor 1, análisis curricular" y del "factor 2, evaluación psicolaboral individual y/o grupal".

(Puntaje total obtenido por postulante en Ev. Tecnica/Puntaje máximo de la evaluación técnica)*100	Entre 0 y 100 puntos
--	----------------------

Se entenderá por puntaje total obtenido a la sumatoria de los promedios de los puntajes asignados por cada miembro 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, este debe ser traducido a porcentajes mediante el uso de la fórmula señalada previamente (regla de 3).

Por ejemplo, en la siguiente escala, se usó una escala de 0 a 7 en los 10 ítems.

	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10	PROMEDIO
Integrante 1	3	4	3	5	7	3	6	7	0	4	
Integrante 2	4	4	4	6	7	2	5	7	0	5	
Integrante 3	5	5	5	6	7	1	6	6	0	4	
<b>Promedio</b>	<b>4</b>	<b>4.3</b>	<b>4</b>	<b>5.7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5.7</b>	<b>6.7</b>	<b>0</b>	<b>4.3</b>	<b>43.7</b>

En el caso expuesto, el puntaje total obtenido es de 43.7 puntos. El puntaje máximo de la evaluación técnica es de 70 puntos (7 puntos máximo por pregunta, de un total de 10). Haciendo uso de la fórmula del recuadro, el cálculo sería de la siguiente forma:

$$(43.7/70) * 100 = 62.4 \text{ pto.}$$

### V. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados candidatos/as idóneos/as quienes hayan obtenido un puntaje total mínimo de 40.5 puntos, lo cual corresponde a la suma de la ponderación de los puntajes mínimos requeridos para pasar los factores anteriores.

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.

La copia 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 quedaran en poder de la Unidad de Reclutamiento y Selección.



Al final del proceso de evaluación, la Comisión de Selección elaborará un informe final, presentando a la Directora del Hospital Dr. Eduardo Pereira, idealmente, una terna con los/as candidatos/as que hayan obtenido los puntajes totales ponderados más altos, pudiendo existir para su evaluación final una entrevista con los candidatos/as.

**V. ETAPA FINAL Y NOTIFICACION DE RESULTADOS.**

Finalizando el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará al candidato/ha seleccionado/a vía correo electrónico y/o vía telefónica; se le citará a reunión para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso. Posteriormente, se publicarán los resultados en la página web institucional.

Se enviará correo electrónico a los/as postulantes no seleccionados/as.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE



ANGELICA SANHUEZA GONZALEZ  
DIRECTORA  
HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

**DISTRIBUCION:**

- Subdirección Gest. y Desarrollo de las Personas HEP
- Oficina de Partes HEP
- Reclutamiento y selección HEP