



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

RESOLUCIÓN EXENTA N° 3549

VALPARAÍSO, 12 SEP 2024

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:

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 Jefatura de Laboratorio y Unidad de Medicina Transfusional (UMT).

2º Cargo vacante a proveer correspondiente a la Ley 19.664, calidad jurídica a contrata, jornada diurna 44hrs. asignado al cargo de Jefatura de Laboratorio y UMT.

RESOLUCIÓN:

1.- APRUÉBASE la pauta de evaluación del proceso de selección público de Jefatura de Laboratorio, para desempeñar funciones como profesional a contrata, ley médica, dependiente del Servicio de Apoyo Diagnostico y Terapéutico del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con lo siguiente:

PAUTA DE EVALUACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISION DE UN (1) CARGO CONTRATA, PROFESIONAL, LEY MÉDICA, PARA DESEMPEÑAR LA FUNCION DE JEFATURA DE LABORATORIO CLÍNICO Y UNIDAD DE MEDICINA TRANSFUSIONAL (UMT) DEL HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA RAMÍREZ.

APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	VACANTES
Jefatura de Laboratorio Clínico y UMT	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 VACANTE.

I.I. CARGO: PROFESIONAL	JEFATURA LABORATORIO CLINICO Y UMT
Nº de vacantes:	1
Nº de Horas:	44hrs. Jornada diurna
Calidad Jurídica:	Contrata Ley Médica 19.664
Renta Bruta:	\$ 1.845.588.- Renta corresponde al monto base y se modificará conforme a las asignaciones estipuladas en Ley 19.664, Escala De Remuneraciones Sector Público De Salud (E.U.S.).
Dependiente de:	Jefatura Servicio de Apoyo Diagnostico y Terapéutico
Unidad de Desempeño:	Laboratorio Clínico y UMT
<i>Nota: La persona seleccionada será contratada por tres meses, sujeto a evaluación, prorrogable si la jefatura así lo estime, de acuerdo con convenio de desempeño.</i>	

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Liderar, supervisar y gestionar al personal a cargo y las funciones del Laboratorio Clínico y UMT, asegurando estándares de calidad en el análisis, resultados, optimización de recursos, de acuerdo con la normativa legal vigente, contribuyendo a una atención oportuna y eficaz para resolver la demanda de exámenes y requerimientos de las unidades bajo su dependencia.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

FUNCIONES PRINCIPALES
1. Supervisar y gestionar al personal bajo su dependencia en las etapas del ciclo de vida laboral, velando por el continuo desarrollo del personal a cargo y operatividad de la unidad, según la normativa legal vigente. (inducción, prevención, planificación, permisos, licencias, evaluación de desempeño, entre otros).
2. Garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y eficiencia de las prestaciones de la unidad, identificado brechas e implementando estrategias de control interno y externo y planes de mejora que permitan el funcionamiento continuo y oportuno de acuerdo con el plan estratégico del hospital, conforme con la normativa legal vigente.
3. Supervisar y gestionar la capacitación del personal a cargo en el correcto manejo y mantención de equipos, instrumentos y material de trabajo, así como en protocolos, normas y lineamientos institucionales vigentes.
4. Planificar y controlar oportunamente la adquisición de reactivos e insumos necesarios para la continuidad operativa y eficiente de los procesos de la unidad.
5. Gestionar y coordinar la comunicación y el flujo de trabajo, dando respuesta oportuna a requerimientos, consultas u observaciones provenientes de las distintas unidades y servicios del Hospital y la red asistencial SSVSA.
6. Supervisar el cumplimiento de los compromisos de gestión y metas de la unidad, según la normativa legal y lineamientos estratégicos del Hospital.
7. Desarrollar, revisar y mantener actualizado los manuales y protocolos operativos de la unidad, de acuerdo con la normativa vigente y las necesidades del Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez.
8. Velar por el cumplimiento de la reglamentación sanitaria, acreditación, normas técnicas, procedimientos y estándares de calidad establecidos en el manual de prevención de IAAS, manual de la unidad, protocolos y lineamientos ministeriales e institucionales vigentes.

9. Asumir la dirección técnica de la unidad frente a la autoridad sanitaria, según la normativa legal vigente y requerimientos del Hospital en materias atinentes al cargo.
10. Fomentar el trabajo en equipo, a través de estrategias que promuevan un ambiente laboral colaborativo, armónico y de respeto, contribuyendo al logro de objetivos de la unidad.
11. Participar activamente en reuniones y actividades en materias de su competencia.
12. Asesorar en la formulación de especificaciones técnicas de los procesos de licitación pública y en materias de su competencia.
13. Presentar a jefatura, para su aprobación las medidas administrativas y/o clínicas y documentos relacionados con la unidad.
14. Velar por el cumplimiento de las responsabilidades, derechos y deberes estipulados en el Estatuto Administrativo.
15. Cumplir con las responsabilidades y directrices encomendadas por su superior en materias atinentes al cargo.

I.IV RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> - Unidades clínicas HEP. - Unidades de Toma de muestras HEP. 	<ul style="list-style-type: none"> - Centros asistenciales de la red SSVSA. - Otros usuarios/instituciones externas según convenios vigentes del Hospital.

I.V REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS GENERALES:	DESCRIPCIÓN
PROFESIONES SOLICITADAS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Médico Cirujano con especialidad en Laboratorio Clínico o Anatomía Patológica. ▪ Título profesional Bioquímico. ▪ Título profesional Químico-Farmacéutico. <p><i>*Otras profesiones no serán consideradas.</i> <i>*Es requisito excluyente estar inscrito en el Registro de Prestadores individuales de la Superintendencia de Salud.</i></p>

REQUISITOS ESPECÍFICOS:	DESCRIPCIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL SOLICITADA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1).	Excluyente Experiencia profesional de al menos 03 años en sector público o privado
EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Excluyente experiencia profesional de al menos 01 año en cargos de Jefatura, Supervisor(a) y/o Coordinador(a) de servicios o unidades de laboratorio clínico en el sector público o privado. <i>*En caso de subrogancias debe acreditar de acuerdo al formato descrito en el punto "II. Proceso de postulación y recepción de antecedentes."</i>
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN (FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Deseable Capacitación formal en: <ul style="list-style-type: none"> - Gestión y administración de Personas. - IAAS con una vigencia de al menos 05 años o su respectiva actualización

	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión en instituciones de salud. - Calidad y Acreditación en Salud - Bioestadística - Salud pública. - Bioseguridad en laboratorio clínico. - Manejo de REAS. - Liderazgo - Estatuto Administrativo, ley 18.834. <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>
<p>COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).</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. Liderazgo. 2. Adaptación y Flexibilidad. 3. Habilidades Comunicacionales. 4. Orientación a la calidad y mejora continua. 5. Manejo de Conflictos. 6. Rigurosidad técnica.
<p>CONOCIMIENTOS ESPERADOS (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos del marco legal que rige a los Laboratorios Clínicos (D.S. N°20). ▪ Conceptos básicos de medicina transfusional. ▪ DS N°7 Enfermedades de notificación obligatoria. ▪ Control de calidad analítico en laboratorio clínico. ▪ Conocimientos en Gestión y Salud Pública. ▪ Acreditación en Salud ▪ Bioseguridad ▪ Sistemas informáticos de laboratorio (LIS).
<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. • En Factor 1: Análisis de Antecedentes, se hará revisión de los/as postulantes en el Registro de la Superintendencia de Salud para acreditar lo señalado en "Profesionales Solicitadas". • 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

	<p>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. 45º de la Ley 20.422.</p>
--	---

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 desempeñado como jefatura, supervisor(a) y/o coordinador de unidades de laboratorio indicando fechas de inicio y término**. Certificados en otro formato no serán considerados. En caso de haber cumplido periodos de subrogancia podrá acreditar presentando certificado de experiencia que indique periodo del ejercicio de dichas funciones en el formato señalado en el presente apartado.

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 haberse desempeñado como **jefatura, supervisor(a) y/o coordinador de unidades de laboratorio y período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando día, mes y año).** Certificados en otro formato no serán considerados. En caso de haber cumplido periodos de subrogancia, podrá acreditar presentando certificado de experiencia que indique periodo del ejercicio de dichas funciones en el formato señalado en el presente apartado.

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 recibidos 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 13 de septiembre hasta el 14 de octubre 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 14 hasta el 11 de octubre de 2024.
3.	Evaluación de Psicolaboral y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 21 de octubre y 04 de noviembre 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 05 y 11 de noviembre de 2024
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos para selección por el Director del Hospital Dr. Eduardo Pereira.	Entre el 12 y 15 de noviembre de 2024
6.	Notificación a los postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	Entre el 18 y 22 de noviembre de 2024
7.	Inicio de Funciones. Nota: En caso de que el/la postulante seleccionado(a) no pueda asumir en la fecha indicada, se le dará un plazo de hasta 10 días corridos para asumir sus funciones.	01 de diciembre 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:

- Subdirectora Gestión Asistencial (s) o quien delegue su reemplazo, presidirá la comisión.
 - Coordinadora Unidades de Apoyo DIR-SSVSA o quien delegue su reemplazo, como Referente Técnico.
 - Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas (s) 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 COLMED, 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:			25%
A.- Experiencia Profesional General.	100	70	5%
B.2.- Experiencia Profesional Específica	100	70	15%
C.- Capacitación y/o Formación.	100	0	5%
Factor 2: Evaluación Psicolaboral	100	70	35%
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica elaborada por la Comisión de Selección.	100	70	40%

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 ACREDITADA 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 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL	0
3 AÑOS A 3 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	70
4 AÑOS A 4 AÑOS Y 11 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL.	85
DESDE 5 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.- EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA ACREDITADA EN CARGOS DE JEFATURA, SUPERVISOR(A) Y/O COORDINADOR DE UNIDADES Y/O SERVICIOS DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DEL SECTOR PÚBLICO 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 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>Deseable Capacitación formal en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión y administración de Personas. - IAAS con una vigencia de al menos 05 años o su respectiva actualización - Gestión en instituciones de salud. - Calidad y Acreditación en Salud - Bioestadística - Salud pública. - Bioseguridad en laboratorio clínico. - Manejo de REAS. - Liderazgo - Estatuto Administrativo, ley 18.834. 	
--	--

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.	PUNTAJE
MAGISTER EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS.	30 PTOS
CADA DIPLOMADO EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	15 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:

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

RESULTADO	CONDICION	PTJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos Nivel C en todas las competencias evaluadas (ninguna en nivel “insuficiente”) y un puntaje promediado entre 70 y 100 puntos.	Entre 70 y 100 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).	Promedio inferior a 70 ptos.

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:

(Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Técnica/ Puntaje Máximo de la Evaluación Técnica) *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 con el 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 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,



DRA. DANIELA SIEGMUND SANHUEZA
DIRECTORA (S)
HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA

Distribución:

- Dirección HEP
- Oficina de Partes HEP
- Subdirección Gestión Asistencial HEP
- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas HEP
- Jefatura Servicio de Apoyo y Diagnóstico Terapéutico HEP
- Reclutamiento HEP
- Jefatura Incorporación de Personas HEP
- Jefatura Gestión de Personas HEP
- Representante COLMED HEP