



## PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer los cargos de:

<b>Cargo</b>	Encargado(a) de Unidad de Alimentación
<b>Vacantes</b>	1 vacante
<b>Grado</b>	8°
<b>Horas</b>	Diurno, 44 hrs
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Dependencia Administrativa</b>	Subdirección de Operaciones
<b>Dependencia Técnica</b>	Subdirección de Operaciones

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso	11 de abril al 13 de abril 2022
Recepción de antecedentes	14 de abril al 25 de abril 2022
Análisis Curricular	26 de abril al 29 de abril 2022
Evaluación Psicolaboral Individual	2 de mayo 2022 al 11 de mayo 2022
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	12 de mayo al 17 de mayo 2022
Resolución del proceso	18 de mayo al 23 de mayo 2022

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico.

### 3. OBJETIVOS DEL CARGO

Gestionar, coordinar, administrar y promover los recursos físicos y humanos del Servicio de Alimentación, con el fin de mantener, mejorar y recuperar el estado nutricional de todos los pacientes hospitalizados del establecimiento, velando por cumplir con los lineamientos de la Institución.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)	Resultado Final Esperado (¿Para qué lo hace?)
Gestionar los recursos a su cargo de la Unidad de Alimentación (humanos, materiales y equipamiento).	Contar con los recursos necesarios para dar cumplimiento a la planificación del trabajo.
Programar, dirigir, coordinar y supervisar todas las tareas, funciones y actividades de la Unidad de Alimentación.	Funciones establecidas y actividades realizadas.
Supervisar la implementación y cumplimiento de normas, guías clínicas, planes, directrices y protocolos ministeriales e institucionales.	Cumplir con la normativa vigente.
Velar por el cumplimiento del reglamento sanitario de alimentos, normas de infecciones intrahospitalarias, normas de seguridad del personal y de los equipos y normas de organización y funcionamiento de la Unidad, Central de Producción, SEDILE y Central de Fórmulas enterales.	Cumplimiento del reglamento sanitario.
Elaborar y controlar la Programación anual y mensual de insumos y requerimientos para el buen uso de los recursos económicos de la Unidad.	Control y monitoreo del programa anual y mensual.
Gestionar licitaciones en conjunto con la Unidad de Abastecimiento, realizando un control y seguimiento a las órdenes de compra, el control de facturas y análisis y control de costos.	Compra de insumos.
Elaborar y monitorear la estadística mensual de la producción y nutrición Clínica de la Unidad de alimentación.	Reportes al día.
Administrar el contrato de la Concesión de la Alimentación de los funcionarios del establecimiento.	Funcionarios cuentan con Concesionaria para Alimentación.
Fomentar el desarrollo de competencias del personal a cargo.	Contar con el personal capacitado y con competencias acorde a su nivel de responsabilidad.
Formar parte de Comités, Comisiones y Consejos técnicos en que se requiera su participación y asesoría, ya sean institucionales, de la red o ministeriales.	Asistencia a reuniones y gestión de acciones según corresponda.
Presentar asesoría técnica a la Subdirección de Operaciones y a la Dirección en cuanto a la supervisión, control, ejecución y evaluación en materias de Alimentación.	Jefatura y Dirección del hospital informado y asesorado para tomar decisiones respecto a Alimentación de los usuarios.
Promover un buen clima laboral en la unidad.	Mantener un clima laboral adecuado.
Participar en la elaboración y ejecución de la planificación estratégica dentro de la Unidad.	Asistir a reuniones y colaborar en el diseño de la planificación estratégica de la Unidad de Alimentación.

## **5. REQUISITOS**

### **5.1. Requisitos Legales:**

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- 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, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

### **5.2. Requisitos Específicos:**

**Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:**

- 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,
- 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.

### **5.3. Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo**

A continuación, se establecen los aspectos técnicos que se requieren para cada vacante:

- a) Título profesional de Nutrición y Dietética y/o Nutricionista, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.
- b) Acreditar experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción de a lo menos cuatro años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.
- c) Acreditar experiencia de a lo menos 2 años en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área y/o Servicio atingente al cargo en Instituciones de Salud pública y/o privada en hospitales de alta complejidad.

#### 5.4. Aspectos Deseables para el desempeño al cargo

A continuación, se establecen los aspectos deseables:

- a) Diplomado en Gestión Hospitalaria o Administración Pública.
- b) Diplomado en Dietoterapia, HACCP y/o en Nutrición Clínica o similar o más de 100 horas en cursos de capacitación vigentes, en temáticas a fines al cargo en unidades y/o servicios de alimentación (en el caso de acreditar curso de capacitación deben ser más de 100 hrs).
- c) Curso de Prevención de IAAS de a lo menos 21 horas vigente.
- d) Curso y/o capacitación en TICS avanzado.

#### 5.5. Competencias del Funcionario Público:

- **Compromiso Organizacional**

Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con responsabilidad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr su labor con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los usuarios tanto internos como externos. Implica, además, sentir como propios los objetivos de la organización.

- **Orientación a los Resultados**

Disposición total a los resultados, la eficacia y el interés por los estándares. Personas centradas en la mejora, en ser emprendedores y optimizar el uso de recursos. Es la preocupación por trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia.

- **Orientación al Servicio Público**

Disposición de ayudar o servir a los demás en base a las necesidades y expectativas de los usuarios tanto internos como externos, entregando soluciones en un marco de respeto, inclusión e integridad.

- **Probidad**

Asumir las obligaciones de forma íntegra y ejemplar, aceptando la responsabilidad de sus acciones y omisiones, manteniendo transparencia en sus actos, cuidando los recursos eficientemente, junto con resolver de manera oportuna y efectiva sus compromisos.

- **Relaciones Interpersonales**

Capacidad y habilidades para relacionarse con los/las compañeros/as de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.

- **Responsabilidad**

Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal. Está asociada al compromiso con que la personas realizan las tareas encomendadas; preocupándose por cumplir con lo asignado por sobre sus propios intereses.

- **Trato Humanizado**

Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios externos e internos, reflejando un trato amable y cordial, interés por la persona y por la solución a sus problemas.

## 5.6. Competencias Específicas del cargo:

- **Tolerancia al trabajo bajo presión**

Capacidad de determinar de manera eficaz las metas y prioridades de una tarea o proyecto, estableciendo las acciones, plazos y los recursos que se requieren. Incluye la utilización de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

- **Comunicación Efectiva**

Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización.

- **Planificación y Organización**

Capacidad de determinar de manera eficaz las metas y prioridades de una tarea o proyecto, estableciendo las acciones, plazos y los recursos que se requieren. Incluye la utilización de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

- **Capacidad de Adaptación y Flexibilidad**

Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.

- **Liderazgo**

Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

- **Manejo de Contingencias**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital ([www.hospitalfricke.cl](http://www.hospitalfricke.cl)) , página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)) , el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)) y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital desde el 11 de abril.

Las bases del proceso de Llamado a Oposición de Antecedentes se encontrarán vigente en la página web del Hospital y Portal de Empleos Públicos, todo aquel que quisiera postular, deberá descargar y revisar dicho documento, ya que al no cumplir con los requisitos y procedimientos puede quedar fuera del proceso.

### 6.2. Modos de postulación

- Portal de Empleos Públicos.

### 6.2.1. Postulación en Línea Portal y Documentos a Presentar:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para poder postular deberá:

1. Ingresar a la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
2. Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
3. Acceder a su cuenta.
4. Ingresar datos de su Currículum a la Plataforma de Empleos Públicos.
5. Postular al Proceso de Selección del cargo en cuestión.
6. Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
  - Fotocopia simple de Título profesional pertinente al cargo
  - Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
  - Certificados de cada experiencia laboral del postulante.

**EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VIA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.**

Por otra parte, aquellos postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

### 6.3. Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través del Portal de Empleos Públicos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta del proceso.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha indicada, quedarán fuera del proceso de selección.

### 6.4. Documentos a Presentar:

Para acreditar experiencia laboral y esta sea considerada para el proceso de selección, se debe presentar certificado laboral emitido por la institución correspondiente, el cual debe señalar: nombre de la Institución, fecha de inicio y término, área/servicio/unidad en que cumplió funciones (requisito que se establece en los aspectos técnico de las bases), nombre del cargo, fecha de emisión del documento, nombre y cargo de quien firma el certificado; este documento debe venir con timbre institucional.

En el caso de acreditar experiencia actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerara el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, la relación de servicio **NO** acredita experiencia laboral, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y no el área/servicio/unidad de trabajo. En estos casos, se hace necesario presentar relación de servicio y resolución de nombramiento o certificado emitido por la jefatura directa, donde se indique la información antes señalada.

### Formación profesional:

En relación con los certificados de cursos, capacitaciones, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación profesional, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso, capacitación, Postítulo y/o Posgrado, según corresponda, horas pedagógicas, nota, fecha de obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres.

En el caso de los funcionarios públicos, se considerará válido certificado que emite la unidad de capacitación, donde se indica todos los datos señalados anteriormente. Este documento debe venir con la firma de la unidad de capacitación o área similar que lo imparte y no será necesario que se adjunte los certificados de cada formación que aparece en el documento.

En el caso que los certificados de cursos y/o capacitaciones no indiquen fecha de expiración del documento, la vigencia que se considerará para estos, será de 5 años a contar de la fecha de recepción de antecedentes del proceso hacia atrás. Los documentos que no se encuentren vigentes de acuerdo a lo antes señalado, no serán considerados en el proceso de análisis curricular.

## **7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

### **7.1. De la Comisión de Selección:**

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- **Subdirector(a) de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirector(a) de Operaciones, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico designado por Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto**
- **Representante Gremial de FEDEPRUS, o quien designe como representante, con derecho a voz y voto.**
- **Psicólogo(a) a cargo del proceso, cuenta con voz.**

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el representante de Subdirección de Operaciones.

b.- La Comisión será presidida por el Representante de la Subdirección de operaciones. En ausencia del presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

### **7.2. Revisión de antecedentes de postulación**

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo con lo establecido en el punto 5.3 de la presente pauta.

## **8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS**

### **8.1. Metodología de evaluación**

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de tres etapas que se presentan a continuación, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos. Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada

una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una. Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

## 8.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

#### Experiencia Profesional

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Acreditar experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción de a lo menos 4 años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.</b>	El postulante posee experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a 4 años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	<b>0</b>
	El postulante posee al menos 4 años de experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a cinco años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	<b>10</b>
	El postulante posee al menos 5 años de experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a cinco años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	<b>15</b>
	El postulante posee al menos 6 años o más de experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a cinco años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	<b>20</b>

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Acreditar experiencia de a lo menos 2 años en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privadas en de alta complejidad.</b>	El postulante posee experiencia profesional inferior a 2 años en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad.	<b>0</b>
	El postulante posee al menos 2 años de experiencia profesional en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad.	<b>10</b>
	El postulante posee al menos 3 años de experiencia profesional en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad	<b>15</b>
	El postulante posee al menos 4 años o más de experiencia profesional en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad.	<b>20</b>

#### Deseable Formación Profesional

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Deseable Formación Profesional en Magister, Diplomados, Capacitaciones y/o Cursos descritos en el punto 5.4</b>	El postulante no posee formación profesional deseable por el cargo.	<b>0</b>
	El postulante posee formación profesional de cursos y/o capacitaciones deseables por el cargo.	<b>10</b>
	El postulante posee al menos un Diplomado deseable por el cargo.	<b>15</b>
	El postulante posee dos Diplomados deseables por el cargo.	<b>20</b>

**El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos en el factor de experiencia profesional clínica, 10 puntos en el factor de experiencia en cargos de supervisión clínica y 10 puntos en el factor de**

formación profesional, es decir, el puntaje mínimo total de aprobación es de 30 puntos.

## ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias; esta etapa pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PTJE BRUTO
Recomendable para el cargo.	20
Recomendable con Observaciones para el cargo.	10
No Recomendable para el cargo.	0

**El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos.** Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos, es decir, aquellas personas que obtengan un No Recomendable quedarán inmediatamente fuera del proceso.

Por otro lado, los postulantes tendrán acceso **sólo** al puntaje final de esta etapa, y **no se harán entrega de los informes psicológicos ni retroalimentación de la evaluación en general.** Sólo podrá tener acceso a esta información la Comisión de Selección, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Quienes no cumplan con los plazos establecidos vía correo electrónico de entrega de test psicolaborales y/o no se presenten a la entrevista psicolaboral en el horario establecido previamente vía correo electrónico, no aprobarán dicha etapa y quedarán fuera del proceso de selección.

## ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan aprobado las etapas anteriores. En esta instancia la comisión busca poder identificar las habilidades, de acuerdo con el perfil de competencias del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 20 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE
La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20
La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	15
La apreciación global del candidato está acorde a lo mínimo esperado.	10
La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0

**El puntaje mínimo para aprobar esta etapa es de 10 puntos.**

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTJ MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción de a lo menos 4 años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.	El postulante posee experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a 4 años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	0	30%	10 pts.	20 pts.
		El postulante posee al menos 4 años de experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a cinco años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	10			
		El postulante posee al menos 5 años de experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a cinco años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	15			
		El postulante posee al menos 6 años o más de experiencia profesional cumpliendo funciones en Servicios Clínicos y/o Centrales de Producción inferior a cinco años continuos y comprobables en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad	20			
	Acreditar experiencia de a lo menos 2 años en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privadas en de alta complejidad.	El postulante posee experiencia profesional inferior a 2 años en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad.	0		10 pts.	20 pts.
		El postulante posee al menos 2 años de experiencia profesional en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad.	10			
		El postulante posee al menos 3 años de experiencia profesional en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad.	15			
		El postulante posee al menos 4 años o más de experiencia profesional en cargos de jefaturas y/o encargado de Unidad, Área o Servicio en Instituciones de Salud públicas y/o privados de alta complejidad.	20			
	Diplomados, Capacitaciones y/o Cursos de formación profesional en el área.	El postulante no posee formación profesional deseable por el cargo.	0		0 pts.	20 pts.
		El postulante posee formación profesional de cursos y/o capacitaciones deseables por el cargo.	10			
		El postulante posee al menos un Diplomado deseable por el cargo.	15			
		El postulante posee dos Diplomados deseables por el cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación psicolaboral del candidato	No recomendable	0	30%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			
ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista individual del candidato por parte de la Comisión	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0	40%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
					40 pts.	100 pts.

## **9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

## **10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el/la psicólogo/a a cargo del proceso informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

Quienes ingresen a la Institución serán contratados bajo las condiciones del Empleo a Prueba establecidas en el artículo N° 20 del Decreto 69, por lo que el primer contrato tendrá una duración de 3 meses y al finalizar el segundo mes se procederá a evaluar la continuidad en el cargo.

Además, de conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven, expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

En caso de que el Hospital presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.

## **11. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director(a) del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director (a), podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.