



PAUTA PROCESO EXTERNO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

| Cargo | Subdirector/a de Operaciones | | |
|--------------------|---------------------------------|--------|-------------|
| Calidad Jurídica | Contrata | E.U.S. | 05 |
| Vacante | 01 | | |
| Horas semanales | 44 horas | Renta | \$2.468.562 |
| Lugar de desempeño | Hospital San Martín de Quillota | | |
| Dependencia | Director de Hospital | | |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| Hitos | Fechas |
|--|---|
| Difusión red asistencial SSVQ y publicación en página web www.ssvq.cl | 13 de marzo de 2020 |
| Periodo de difusión y postulación al cargo | Entre el 13 y el 24 de marzo de 2020 |
| Reunión Comité de Selección para evaluar antecedentes curriculares | Entre el 26 y 27 de marzo de 2020 |
| Evaluación Psicolaboral | Entre el 30 de marzo y el 06 de abril de 2020 |
| Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección | Entre el 07 y 08 de abril de 2020 |
| Resolución del proceso | A partir del 10 de abril de 2020 |

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán por correo electrónico o a través de la página web del Servicio (www.ssvq.cl).



3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Optimizar los procesos industriales y de apoyo logístico que el Establecimiento requiere para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, además de asegurar el correcto funcionamiento de la infraestructura de la institución.

4. FUNCIONES DEL CARGO.

- Liderar el equipo de la Subdirección de Operaciones.
- Realizar mejora continua de todos los procesos que involucra su gestión.
- Generar las condiciones de operación y sustentabilidad de la infraestructura y equipamiento del Hospital para el cumplimiento de su misión.
- Insertar y dar coherencia operacional (en lo relativo a infraestructura, equipamiento y servicios no clínicos) a todos los proyectos de crecimiento y mejora, con los objetivos estratégicos del Hospital y bajo conceptos actuales de la actividad.
- Mantener operativo, de acuerdo a los requerimientos y posibilidades, todo el equipamiento e infraestructura del establecimiento.
- Revisar y dar aprobación a propuesta de presupuesto anual de gastos de bienes y servicios, y de inversión de áreas controladas.
- Buscar y evaluar permanentemente alternativas de optimización de los procesos y servicios entregados o controlados.
- Velar por una óptima operación y desarrollo de las unidades a cargo.
- Velar por la correcta ejecución de los trabajos de mantención y reparaciones menores, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.
- Asegurar el mantenimiento preventivo de la maquinaria e instalaciones.
- Desempeñar las demás funciones y tareas que le encomiende el director del Hospital en el ámbito de su competencia.
- Analizar costos de operación.
- Supervisar contratos de mantención y de servicios externos.
- Velar por el aprovisionamiento básico de los productos estratégicos del hospital, como Oxígeno gases clínicos, combustible, entre otros.
- Mantener al día las hojas de vida y catastro de todo el equipamiento médico e industrial.
- Preparar proyectos de reposición de equipamiento médico e industrial que estén por cumplir su vida útil.
- Dar asesoría técnica a las unidades de apoyo industrial como Lavandería, Caldera y Central de alimentación y de esterilización y de apoyo diagnóstico, como rayos y laboratorio.
- Proponer presupuesto de mantenimiento preventivo y correctivo del año de acuerdo a disponibilidad presupuestaria.



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;
- 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 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 crimen o simple delito.

5.2 Requisitos específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- 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 cinco 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 seis años, en el sector público o privado.

5.3 Aspectos Deseables:

- Título Profesional de Arquitecto, Constructor Civil, Ingeniero en Ejecución o Civil con especialidad en: Mecánica o Eléctrica, Electrónico, Industrial, Ingeniero Biomédico.
- Títulos de Post Grado / Diplomado / Magíster en Gestión o Eficiencia energética, calefacción, informática, biomedicina, evaluación de proyectos u otra de interés para la función en el ámbito hospitalario.



- Experiencia previa de al menos 3 años en recintos de salud, en el ámbito de Operaciones.
- Experiencia previa en cargos de jefatura, dentro del ámbito de operaciones.
- Conocimientos en :
 - Estatuto Administrativo.
 - Gestión Hospitalaria
 - Evaluación de proyectos.
 - Interpretación de planos de arquitectura y especialidades.
- Control de presupuestos y control de costos.
- Manejo de Office nivel usuario.

5.4 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.4.1 Competencias Transversales del Funcionario Público.

1. Compromiso con la Organización
2. Probidad
3. Orientación a la Eficiencia
4. Orientación al Usuario
5. Comunicación efectiva
6. Trabajo en equipo
7. Confianza en sí mismo
8. Adaptación al Cambio
9. Manejo de tecnologías de la información

5.4.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

1. Planificación y Organización
2. Liderazgo
3. Capacidad de análisis
4. Toma de decisiones
5. Tolerancia a situaciones críticas
6. Resolución de problemas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:



La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl.

6.2 De la entrega de antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum vitae actualizado, según formato otorgado por el Portal de Empleos Públicos.
- Certificado de título profesional de Título Profesional de Arquitecto, Constructor Civil, Ingeniero en Ejecución o Civil con especialidad en: Mecánica o Eléctrica, Electrónico, Industrial, Ingeniero Biomédico.
- Certificados que acrediten experiencia profesional previa, de acuerdo a lo que indican los Requisitos legales específicos de esta Pauta (punto 5.2).
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, Postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificados que acrediten experiencia laboral previa acorde a las funciones del cargo, como lo descrito en el punto 5.3.

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción “adjuntar archivos”. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de “CV online” del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en “mis datos”. Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su “CV online”

Quienes no presenten sus antecedentes con este formato, no serán considerados “admisibles” en el proceso

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.



El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

***Para tener en cuenta de ser seleccionado:**

Aquellos postulantes que avancen en las etapas del proceso y que lleguen a Entrevista Final, se sugiere preparar con anticipación los documentos estipulados en el **Listado de Antecedentes para el Ingreso a la Administración Pública**, los cuales, en caso de ser Seleccionado, deberán ser presentados en la Unidad de Personal para la oportuna remuneración. Estos son:

1. **Inscripción Militar al día**, si corresponde.
2. **Certificado de Salud** compatible con el cargo.

Para su obtención, tiene dos alternativas:

- El certificado puede emitirlo un médico particular declarando que usted *“Tiene salud apta para desempeñarse en la Administración Pública en cualquier parte del territorio de la República de Chile”*, firmando y timbrando el documento. El certificado debe señalar que tiene una validez de seis (6) meses.
 - Unidad de Personal o Unidad de Ciclo de Vida le entregará un formulario para realizarse examen y tramitar el certificado en el hospital respectivo. En este caso, tenga presente que se sujetará a la agenda y/o disponibilidad de horas.
3. **Certificación de Estudios** (Licencia Enseñanza Media para cargos Auxiliares o Administrativos)
 4. **Acreditación de Nivel Académico** (Técnico o Profesional).
 - Título o Certificado de Título, según corresponda; o Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.
 - Si usted es Médico o Profesional extranjero, éste debe estar legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Universidad de Chile.
 - Si usted es Médico, deberá haber rendido y aprobado el *Examen único Nacional de Conocimientos de Medicina* (EUNACOM), Ley 20.261, Art. 1°
 5. **Declaración Jurada Simple**, formulario que puede descargar desde www.empleospublicos.cl
 6. **Certificado de antecedentes**, formulario que la Unidad de Personal le solicitará firmar para pedirlo al Registro Civil e Identificación, sin costo.
 7. **Cedula de Identidad**, al momento de entregar sus antecedentes debe concurrir con ella.
 8. **Certificado de afiliación previsional**
 - A.F.P., si tiene clave de acceso puede descargarlo gratuitamente desde el sitio web de su Administradora.



- FONASA o ISAPRE, en esta última, debe indicar el plan de salud que usted contrató con su Isapre.
9. **Licencia de Conducir** A2, A3 o A4, según corresponda, en caso de Conductor, Ley 19.495
 10. **Completar Declaración de Interés y Patrimonio**, según corresponda; Para rentas iguales o superiores a Grado 5° E.U.S. Puede descargarlo desde www.empleospublicos.cl
 11. **Curriculum Vitae** actualizado.

Además, la Unidad de Personal le solicitará información sobre su Dirección Particular, Correo Electrónico, número de teléfono móvil y número de teléfono red fija.

➤ Funcionarios de la Administración Pública

Si usted trabajó en la administración pública como *titular o contrata dentro de los últimos seis meses*, méncionelo: para estos casos no es necesario presentar los antecedentes detallados, siempre y cuando entregue copia de su último contrato/nombramiento Tomado Razón.

Si han transcurrido más de seis meses desde su alejamiento de la administración pública, méncionelo, ya que deberá actualizar los antecedentes que la Unidad de Personal le indique.

Si su contrato está dentro del año calendario, debe solicitar Certificado de días de Feriado Legal y Permisos administrativos pendientes, si corresponde, a su ex -Empleador para ser sometido a análisis de pertinencia.

➤ Personas con otra modalidad de contrato (honorarios, empresas privadas, etc.)

Si procede desde el sector privado o ha tenido contratos a honorarios en la administración pública, debe presentar la totalidad de los antecedentes mencionados en el listado.

Le sugerimos presentar el Certificado de Feriado Legal progresivo (solicítelo en su AFP)

ADVERTENCIA: En caso de que usted no presente la totalidad de la documentación requerida, el acto administrativo no podrá ser dictado y procesado por la unidad de remuneraciones. En consecuencia, ante esa situación, usted **no recibirá el pago de remuneración.**

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 de Operaciones de la Dirección de Servicio, cuenta con voz y voto.
- Subdirectora de Gestión del Cuidado del establecimiento, cuenta con voz y voto.

- Subdirector de Gestión de personas del establecimiento, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas de la Dirección de Servicio, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.
- Jefa Unidad de Ciclo de Vida de la Dirección de Servicio, que actúa como Coordinadora del proceso y cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.

b.- Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte del comité en caso de no poder asistir.

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de la presente pauta de proceso.

9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

10.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

| ETAPAS | FACTOR | CRITERIO | PTJE | PONDERACIÓN (%) | PTAJE MAXIMO POR FACTOR | PTJE MINIMO APROBACION ETAPA |
|----------------------------|---------------------------------|---|------|-----------------|-------------------------|------------------------------|
| ETAPA 1: EVALUACIÓN | Factor 1: Experiencia | Posee experiencia profesional previa en áreas relacionadas dentro de establecimientos de salud al | 10 | 35% | 10 | 9 |

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|---|
| CURRICULAR ESTUDIOS DE POST GRADOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL | profesional previa en ámbito de Operaciones dentro de establecimientos de salud | cargo de 6 años o más. | | | | | |
| | | Posee experiencia profesional previa en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud, entre 4 años y 5 años 11 meses. | 7 | | | | |
| | | Posee experiencia profesional previa en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud, entre 3 años y 3 años 11 meses. | 4 | | | | |
| | | Posee experiencia menor a 3 años en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud. | 2 | | | | |
| | | No posee experiencia previa en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud. | 0 | | | | |
| | Factor 2: Experiencia previa en cargos de jefatura en áreas atingentes al cargo. | Posee experiencia previa en cargos de jefatura en áreas atingentes al cargo por al menos 2 años. | 2 | | | | 2 |
| | | No posee experiencia previa en cargos de jefatura áreas atingentes al cargo, de al menos 2 años. | 0 | | | | |
| | Factor 3: Estudios de Postgrados y Capacitación | Posee Magíster en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 6 | | | | 6 |
| | | Posee Diplomado(s) en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 5 | | | | |
| | | Posee 150 horas o más de en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 3 | | | | |
| | | Posee 80 y 149 horas o más de capacitación certificada y aprobada en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 2 | | | | |
| | | Posee entre 40 y 79 horas o más de capacitación certificada y aprobada en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 1 | | | | |

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

| | | | | | | |
|--|---|--|----|-----|-----------|-----------|
| | | Posee menos de 40 horas de capacitación certificada en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 1 | | | |
| ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO | Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo. | 10 | 25% | 10 | 5 |
| | | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo. | 5 | | | |
| | | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo. | 0 | | | |
| ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO | Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 10 | 40% | 10 | 7 |
| | | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 7 | | | |
| | | Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5 | | | |
| | | Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 3 | | | |
| | | No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 0 | | | |
| TOTAL | | | | | 38 | |
| PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO | | | | | | 21 |

El Comité de selección podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el Informe final.

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 la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvq.cl), donde se entenderá conocida por todos.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

Factor 1:

Este factor será evaluado de acuerdo a los siguientes parámetros:

| | Criterio | Puntaje Bruto |
|--|--|---------------|
| Factor 1: Experiencia profesional previa en ámbito de Operaciones dentro de establecimientos de salud | Posee experiencia profesional previa en áreas relacionadas dentro de establecimientos de salud al cargo de 6 años o más. | 10 |
| | Posee experiencia profesional previa en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud, entre 4 años y 5 años 11 meses. | 7 |
| | Posee experiencia profesional previa en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud, entre 3 años y 4 años 11 meses. | 4 |
| | Posee experiencia menor a 3 años en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud. | 2 |
| | No posee experiencia previa en áreas relacionadas al cargo dentro de establecimientos de salud. | 0 |

Factor 2:

Este factor de evaluará de acuerdo a los siguientes criterios:

| | Criterio | Puntaje Bruto |
|---|--|---------------|
| Factor 2: Posee experiencia de jefatura en ámbito de operaciones | Posee experiencia previa en cargos de jefatura en ámbito de operaciones de al menos 2 años. | 2 |
| | No posee experiencia previa en cargos de jefatura en área de apoyo logístico de equipamiento industrial, de al menos 3 años. | 0 |

Factor 3:

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

| | Criterio | Puntaje Bruto |
|---|--|---------------|
| Factor 3: Formación y Capacitación aprobada y certificada en temáticas relacionadas al cargo | Posee Magíster en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 6 |
| | Posee Diplomado(s) en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 5 |
| | Posee 150 horas o más de en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 3 |
| | Posee 80 y 149 horas o más de capacitación certificada y aprobada en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 2 |
| | Posee entre 40 y 79 horas o más de capacitación certificada y aprobada en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 1 |
| | Posee menos de 40 horas de capacitación certificada en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 1 |

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **9 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO

Factor 4:

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual 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 | Puntaje Bruto |
|--|---|---------------|
| Factor 4: Evaluación Psicolaboral | Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo. | 10 |
| | Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo. | 5 |
| | Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo. | 0 |

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la comisión de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO

Factor 5:

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

| | Criterio | Puntaje Bruto |
|--|--|---------------|
| Factor 5: Apreciación de competencias específicas para el cargo | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 10 |
| | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 7 |
| | Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5 |
| | Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 3 |
| | No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 0 |

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 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 | NOTAS | PUNTAJE |
|--|-----------|---------|
| Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 6.6 a 7.0 | 10 |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 6.0 a 6.5 | 7 |
| Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5.1 a 5.9 | 5 |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 4.1 a 5.0 | 3 |



| | | |
|--|-----------|---|
| No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 1.0 a 4.0 | 0 |
|--|-----------|---|

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

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

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Hospital los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un **periodo de 6 meses**, el que será renovado o no, de acuerdo a la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud 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.