



PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Enfermero(a) Supervisor(a) de Unidad de Pacientes Críticos
Vacantes	1 vacante
Grado	8°
Horas	Diurno, 44 hrs
Calidad Jurídica	Contrata
Dependencia Administrativa	Subdirección de Gestión del Cuidado
Dependencia Técnica	Enfermera Coordinadora de Atención Cerrada

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso	18 de febrero al 23 de febrero 2022
Recepción de antecedentes	24 de febrero al 04 de marzo 2022
Análisis Curricular	07 de marzo al 10 de marzo 2022
Evaluación Psicolaboral Individual	11 de marzo 2022 al 18 de marzo 2022
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	21 de marzo 2022 al 25 de marzo 2022
Resolución del proceso	28 de marzo 2022 al 31 de marzo 2022

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

3. OBJETIVOS DEL CARGO

Organizar, dirigir, programar, controlar y evaluar la atención de enfermería del servicio, mediante la gestión del recurso humano y material, de manera de asegurar la calidad de atención en el marco de la misión de la Subdirección de Gestión del Cuidado cuyo objetivo es entregar una atención de enfermería segura, oportuna y de calidad.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)	Resultado Final Esperado (¿Para qué lo hace?)
Dirigir y coordinar el trabajo clínico y administrativo del equipo de enfermería (enfermeras, Tens y auxiliares)	Trabajo se realiza según los lineamientos SDGC
Programar, organizar, dirigir y evaluar los procesos asistenciales en el ámbito de la gestión del cuidado de su servicio.	Atención clínica asistencial de alta calidad para todos los pacientes hospitalizados.
Participar activamente en la implementación de estrategias de gestión de enfermería acordes a su área	Proceso de mejora continua.
Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la gestión.	Mejorar las condiciones y herramientas de gestión para favorecer la atención de los pacientes.
Realizar auditoría de registros de enfermería.	Monitorizar los cuidados de enfermería entregados.
Establecer y supervisar sistemas de coordinación y comunicación efectiva en su área.	Favorecer los canales de comunicación del equipo de trabajo.
Gestionar el recurso humano de su área.	Mantener la atención cubierta en horario completo con personal idóneo.
Control del cumplimiento del programa de reclutamiento del personal.	Contar con personal preparado y brecha de RRHH completa.
Coordinar Programas de Educación Continua para el personal, en conjunto con enfermera coordinadora de SDGC.	Mantener al personal de enfermería capacitado según sean los requerimientos de su área.
Participar en la formulación y administración presupuestaria asignadas por Centro de Responsabilidad.	Mantener un monitoreo constante en el consumo y gastos del servicio.
Supervisión y seguimiento de indicadores de estructura, de proceso y de resultados.	Mantener estándares de calidad en el servicio.
Participar en la definición de necesidades de recursos físicos y materiales, y proponer las especificaciones técnicas de los insumos, material clínico y equipos, necesarios para la atención de enfermería.	Colaborar en las materias de asesoría en el ámbito de su gestión.
Auditar indicadores centinelas y evaluar la modificación de los procesos.	Realizar los planes de mejora necesarios para asegurar una atención de calidad y segura para los pacientes.

Proponer programas de evaluación y mejoramiento continuo del cuidado, a través de la instalación de sistemas de vigilancia de calidad, de riesgos hospitalarios y el monitoreo de indicadores de calidad y seguridad.	Mantener la entrega de cuidados seguros, de calidad y permanentes a todo paciente hospitalizado.
Participar en la coordinación de la práctica docente asistencial de los alumnos de curso profesionales y técnicos del área de la salud.	Colaborar en la formación de nuevos profesionales y técnicos.
Participar y fomentar la investigación en enfermería.	Fomentar el crecimiento de los conocimientos y quehacer de enfermería.

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:

- i. Ser ciudadano;
- ii. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- iii. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- iv. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- v. 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
- vi. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

5.2. Requisitos Específicos:

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre 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 tres años, en el sector público o privado; o,
- ii. Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.

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 Enfermero(a) y/o Enfermero(a) Matrón(a) de, a lo menos, diez semestres de duración, 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 Clínica de a lo menos cinco años en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.
- c) Acreditar a través de resolución experiencia profesional en áreas clínicas de atención de pacientes en cargos de Supervisión Clínica Adulto o áreas de Gestión en enfermería de a lo menos 2 años en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.
- d) Curso de Prevención de IAAS de 80 horas vigente (si el certificado no otorga fecha de vigencia, se considerará una vigencia de cinco años de antigüedad desde la fecha de certificación o término del curso/capacitación hacia adelante).
- e) Curso de RCP avanzado adulto vigente (si el certificado no otorga fecha de vigencia, se considerará una vigencia de cinco años de antigüedad desde la fecha de certificación o término del curso/capacitación hacia adelante)

5.4. Aspectos deseables para el desempeño del cargo

- a) Deseable Curso de Categorización de Pacientes o afín.
- b) Deseable Curso o Diplomado en Calidad y Seguridad del Paciente y/o Acreditación o afín.
- c) Deseable Diplomado en Gestión de Enfermería o en temáticas de Gestión Hospitalaria o afín.

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) , página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota (www.ssvq.cl) , el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), Recursos Humanos Informa y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del 23/02/2022.

Modos de postulación

- Portal de Empleos Públicos.

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), de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para poder postular deberá:

1. Ingresar a la página 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.

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.

6.2 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.

6.3. Documentos a Presentar:

Experiencia laboral

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.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

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 Gestión del Cuidado**, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.
- **Referente Técnico designado por la Subdirección de Gestión del Cuidado**, 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 Gestión del Cuidado.

b.- La Comisión será presidida por el Representante de la Subdirección de Gestión del Cuidado. 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.

7.1. 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

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.

Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

Experiencia Profesional

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Acreditar experiencia profesional Clínica de a lo menos cinco años en Unidades Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.	El postulante NO posee experiencia profesional Clínica de a lo menos 5 años en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	0
	El postulante posee al menos 5 años de experiencia profesional Clínica en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	10
	El postulante posee al menos 6 años de experiencia profesional Clínica en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	15
	El postulante posee al menos 7 años o más de experiencia profesional Clínica en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.	20

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Acreditar experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión de a lo menos 2 años en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.	El postulante posee experiencia profesional inferior a 2 años en cargos de Supervisión Clínica o área de en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	0
	El postulante posee al menos 2 años de experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	10
	El postulante posee al menos 3 años de experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión en Instituciones de Salud Pública y/o Privadas de alta complejidad.	15
	El postulante posee al menos 4 años o más de experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	20

Formación Profesional

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitaciones y/o Cursos	El postulante no posee los cursos requeridos por el cargo.	0
	El postulante posee los cursos requeridos por el cargo	10
	El postulante posee los cursos requeridos por el cargo y además presenta entre 1 y 2 cursos deseable.	15
	El postulante posee los cursos requeridos por el cargo y además presenta entre 1 y 2 cursos deseables y entre 1 y 2 Diplomados deseables.	20

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.	10
La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0

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

9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍN.	PTAJE MÁX.
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional Clínica de a lo menos 5 años en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.	El postulante NO posee experiencia profesional Clínica de a lo menos 5 años en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		El postulante posee al menos 5 años de experiencia profesional Clínica en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	10			
		El postulante posee al menos 6 años de experiencia profesional Clínica en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	15			
		El postulante posee al menos 7 años o más de experiencia profesional Clínica en Unidades de Pacientes Críticos Adulto en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	20			
	Acreditar experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión de a lo menos 2 años en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de alta complejidad.	El postulante posee experiencia profesional inferior a 2 años en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	0		10 pts.	20 pts.
		El postulante posee al menos 2 años de experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	10			
		El postulante posee al menos 3 años de experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	15			
		El postulante posee al menos 4 años o más de experiencia profesional en cargos de Supervisión Clínica o área de Gestión en Instituciones de Salud Pública y/o Privada de alta complejidad.	20			
	Capacitaciones y/o Cursos	El postulante no posee los cursos requeridos por el cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El postulante posee los cursos requeridos por el cargo	10			
		El postulante posee los cursos requeridos por el cargo y además presenta entre 1 y 2 cursos deseable.	15			
		El postulante posee los cursos requeridos por el cargo y además presenta entre 1 y 2 cursos deseables y entre 1 y 2 Diplomados deseables.	20			
	ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación psicolaboral del candidato	No recomendable		0	30%
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			
					50 pts.	100 pts.

10. 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.

11. 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.

12. 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.