

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 | Médico Hemato-Oncólogo Pediátrico. |
| Vacantes | 01. |
| Grado | Ley N° 19.664 |
| Jornada Laboral | Jornada Diurna, 44 horas. |
| Calidad Jurídica | Contrata. |
| Servicio/Unidad | Unidad de Hematología Infantil/Servicio de Pediatría. |
| Dependencia Administrativa | Servicio de Pediatría, Subdirección Médica. |
| Dependencia Técnica | Servicio de Pediatría, Subdirección Médica. |

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS | FECHAS |
|--|---|
| Recepción de Antecedentes | 02 de enero de 2025 al 19 de enero de 2025. |
| Análisis Curricular | 20 de enero de 2025 al 24 de enero de 2025. |
| Evaluación Psicolaboral Individual | 27 de enero de 2024 al 31 de enero de 2025. |
| Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección | 03 de febrero de 2025 al 07 de febrero de 2025. |
| Resolución del proceso | 10 de febrero de 2025 al 14 de febrero de 2025. |

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones.



3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Prestar atención médica de calidad integral y centrada en el paciente, en el contexto de un hospital de alta complejidad y en conjunto con equipo multidisciplinario, en el manejo de pacientes pediátricos con Cáncer Infantil, desde su sospecha hasta enfermedad avanzada.

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

| Responsabilidades Principales. |
|---|
| Incorporarse al equipo de la unidad de hemato-oncología infantil |
| Brindar atención médica de calidad al paciente hospitalizado y ambulatorio |
| Supervisar el cumplimiento de las indicaciones médicas, controlar los resultados de exámenes y procedimientos solicitados y realizados |
| Dar cumplimiento a las normas y protocolos Institucionales y Ministeriales |
| Participar de reuniones clínicas y asistir a capacitaciones acordes a su nivel de responsabilidad |
| Participar en la formación de becados y/o internos en medicina (en caso de ser asignado por su jefatura para ello) |
| Conocer y aplicar las normas y reglamentos establecidos en el Estatuto Administrativo y el Manual de Higiene y Seguridad de la institución. |



5.- REQUISITOS

5.1.- Requisitos legales para ingresar a la Administración Pública:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en la Ley 19.664:

- Título profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- Cumplir con la Ley N°20.261 sobre Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM). Cumplir con la Ley N°20.985, sobre certificación de la especialidad en la Corporación Nacional Autónoma de Certificación de Especialidades (CONACEM), o encontrarse en vías de certificación de acuerdo con lo indicado en la Ley N°21.274 de 2020.

5.2.- Requisito Ley N°21.389

- En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

5.3.- Requisitos Establecidos Por El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota – Petorca

De acuerdo con las instrucciones del SSVQP y en virtud de dar cumplimiento a los Dictámenes de Contraloría; N°6221N07:

1. Aquellos funcionarios pertenecientes a la Red del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota - Petorca que se encuentren con licencia médica no podrán participar de un proceso de concurso ni adjudicarse un cargo a proveer, exceptuándose aquellos que su licencia médica sea por pre y/o post natal.
2. Los funcionarios que postulan a un proceso de concurso deberán presentar un informe de Ausentismo Detallado vigente emitido por la Unidad de Personal que acredite que no se encuentran con licencia médica al momento de postular.
3. En el caso de que el funcionario presente una licencia médica durante el proceso de selección, ya sea en la fase de Recepción de Antecedentes, Análisis Curricular, Evaluación Psicolaboral y/o Entrevista por parte de la Comisión, no podrá continuar participando en las etapas señaladas anteriormente, quedando fuera del concurso, exceptuándose aquellos que su licencia médica sea por pre y/o post natal.



5.4.- Aspectos Técnicos Para El Desempeño Del Cargo

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

- I. Acreditar título Médico Cirujano en una Universidad del Estado de Chile o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con legislación vigente y/o que haya rendido y aprobado examen único nacional de conocimientos médicos (EUNACOM).
- II. Acreditar especialización en Pediatría, titulado en una Universidad del Estado de Chile o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con legislación vigente y acreditar CONACEM aprobado o con inscripción SIS en trámite.
- III. Acreditar Subespecialidad de Hemato-Oncología Infantil reconocido por Superintendencia de Salud.
- IV. Acreditar CERTIFICADO DE AUSENTISMO LABORAL DETALLADO y vigente emitido por la Unidad de Personal y/o Área de Recursos Humanos de establecimientos públicos o en caso de no ser funcionario público, adjuntar Declaración Jurada Simple donde indique no encontrarse con Licencia Médica al momento de la postulación.

5.5.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos deseables para el desempeño del cargo

- Deseable experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia.
- Deseable Curso, Publicaciones y/o Especialidades en Medicina Transfusional.
- Deseable Curso, Publicaciones y/o Especialidades en Hemostasia.
- Deseable Curso, Publicaciones y/o Especialidades en Hematología de trasplante de progenitores hematopoyéticos.
- Deseable Curso, Publicaciones y/o Especialidades en Cuidados paliativos
- Deseable Curso, Publicaciones y/o Especialidades en Inmunoterapia.

5.6.- Conocimientos Técnicos Relevantes

- Dominio en el diagnóstico y tratamiento de diversas formas de cáncer y enfermedades hematológicas, incluyendo la interpretación de pruebas diagnósticas y la implementación de planes de tratamiento personalizado.
- Habilidad en la realización de procedimientos clínicos relevantes, como aspiración de médula ósea, biopsia de médula ósea, punción lumbar con administración de quimioterapia intratecal. Incluye la evaluación de citomorfología de médula ósea.
- Conocimiento y habilidad en la aplicación de terapias avanzadas y emergentes, incluyendo terapias dirigidas, inmunoterapia y técnicas avanzadas en trasplante de células madre.
- Manejo de Word nivel básico y Excel nivel intermedio.



5.7.- Competencias Transversales del Funcionario Público

a) ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD

- Habilidad de adecuarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones, con personas y/o grupos diversos. Supone entender y valorar distintas posturas y puntos de vista, alcanzando un equilibrio en las acciones y agilizando el propio enfoque a medida que la situación lo requiera y cambiar o aceptar sin problemas los cambios en la propia organización o en las responsabilidades del puesto.
- Capacidad para anticiparse y responder con flexibilidad ante condiciones internas y/o externas en procesos de cambio, logrando visualizar recursos y oportunidades desafiantes para amoldarse con efectividad, efectuando ajustes sobre la marcha e incorporarlos en su desempeño.

b) ORIENTACIÓN AL USUARIO (INTERNO-EXTERNO)

- Capacidad de comprender e identificar la importancia fundamental del usuario interno (funcionarios) y el usuario externo (usuarios del hospital), en el logro de la misión organizacional.
- Implica actuar de forma humanizada con las personas para satisfacer sus necesidades con relaciones interpersonales cercanas.
- Alude a la entrega de una respuesta oportuna y de calidad ante las solicitudes y una actitud permanente de búsqueda de soluciones, en pro de la mejora continua de sus funciones.
- Se refiere a la disposición de mantener un ambiente laboral bien-tratante y relaciones armoniosas.

c) ORIENTACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO

- Capacidad para velar por los intereses de la comunidad, orientando la labor a la satisfacción y el bienestar pública, por sobre el particular e individual.
- Implica la responsabilidad de los actos durante el desempeño de la función pública, la honestidad y transparencia en las tareas y funciones que desempeñan los funcionarios.
- Alude también al desempeño de sus funciones enfocada en el bienestar de la comunidad, utilizando los recursos estatales de manera eficiente y eficaz, requiriendo trabajar en red en cuanto se requiera.

d) PROBIDAD Y ÉTICA

- Capacidad para desarrollar las funciones de forma íntegra, honesta, leal y ejemplar, actuando consecuentemente dentro de los principios y valores éticos, bajo los cuales se rige la profesión, el cargo o institución. Consiste en observar una conducta funcionaria intachable con preeminencia de interés general sobre el particular.
- Implica la responsabilización de las acciones y omisiones, con transparencia y distinción de los propios errores, corregirlos junto con la consciencia de limitaciones, para buscar el apoyo necesario.



5.8. Competencias Específicas del cargo:

a) TOLERANCIA A LA PRESIÓN Y FRUSTRACIÓN

- Es la capacidad para sobreponerse y mantener la templanza frente a situaciones adversas y/o resultados que no encajen con las expectativas, metas u objetivos planteados, aun cuando generan emociones negativas.
- Implica, además, la capacidad para mantener su desempeño a través de la redefinición de acciones y estrategias para conciliar las exigencias mediante respuestas funcionales y efectivas que permitan sobrellevar dichas situaciones, sean estas de alto impacto emocional o alta carga laboral.

b) COMUNICACIÓN EFECTIVA

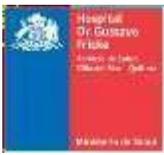
- Capacidad de transmitir, recibir y retroalimentar información fehaciente con claridad, coherencia, cohesión y precisión.
- Implica una actitud de verificación de la información, para asegurarse que el mensaje ha sido comprendido por el otro con base en el diálogo y la adaptación a los interlocutores.
- Refiere al uso adecuado del lenguaje tanto verbal, no verbal y escrito.
- Alude al uso de los canales de comunicación analógicos o digitales y los conductos regulares de flujos de información.
- Supone cualidades de credibilidad, confianza y confidencialidad de la información.

c) PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

- Capacidad para pensar el trabajo de manera productiva, identificando y diferenciando sus componentes, así como definiendo e integrando las fases requeridas para su ejecución.
- Implica la elaboración de formatos, metodologías, técnicas y herramientas, para facilitar la realización del trabajo, con el máximo valor y mínimo esfuerzo.
- Alude a la utilización racional de los recursos para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente y eficaz.
- Supone una habilidad administrativa de corregir desviaciones, a través del monitoreo y la anticipación de errores.
- Se refiere a la habilidad para generar registros lógicamente ponderados para controlar, dar seguimiento y verificar el cumplimiento de pasos y actividades.

d) TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN

- Capacidad de coordinarse y colaborar con los miembros de un grupo, para la consecución de objetivos y metas en común, supeditando los intereses personales a los grupales, fomentando el apoyo y poniendo a disposición los recursos propios para el equipo.
- Implica además la capacidad para establecer relaciones profesionales que sean funcionales y constructivas basadas en el respeto y la cordialidad, manteniendo canales de comunicación fluidos y eficientes que permitan una adecuada coordinación.
- Asimismo, involucra tener expectativas positivas respecto de los demás, generando un ambiente laboral que facilite el desempeño y genere confianza en sus miembros.



6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Incorporación de Personas del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del **HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE** (www.hospitalfricke.cl), página del **SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA – PETORCA** (www.ssvq.cl), el **PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS** (www.empleospublicos.cl) y **AFICHES INFORMATIVOS** en puntos estratégicos del hospital a partir del **31/12/2024**.

6.2. Modo de postulación: Portal de Empleos Públicos.

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

- Ingresar a la página www.empleospublicos.cl
- Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
- Acceder a su cuenta.
- Ingresar datos de su Currículum a la Plataforma de Empleos Públicos.
- 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 pertinente al cargo o Certificado de la SuperIntendencia de Salud.
- Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
- Certificados de cada experiencia profesional del postulante.
- Certificado de Ausentismo Detallado en caso de ser funcionario de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota – Petorca o Declaración Jurada Simple que indique no encontrarse con Licencia Médica al momento de la postulación.

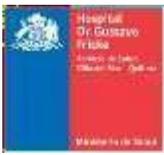
EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VÍA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

Por otra parte, aquellos postulantes que se encuentren en situación de 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 y las interesadas que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través de Portal de Empleos Públicos, de acuerdo con 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 Unidad de Incorporación de las Personas en etapa de análisis curricular 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 profesional y ésta 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 termino, 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 profesional 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 considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

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

6.5. Formación Académica:

En relación con los certificados de cursos, capacitaciones, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación académica, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso y/o capacitación, 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:

- **Subdirectora Médica, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto**
- **Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, asignado/a por la Subdirección Médica, cuenta con voz y voto.**
- **Representante Gremial de la planta más representativa del estamento, AFUMOQ, 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/la presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por la Subdirección Médica. En su ausencia, asumirá esta función el/la funcionario/a 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.

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

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 con los puntajes mínimos estipulados por cada una.



8.2.- Descripción de las Etapas

ETAPA 1. ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros

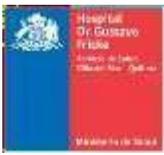
- Deseable Experiencia Profesional (Apartado 5.5):

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|---|--|---------------|
| Deseable experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | El/La postulante acredita experiencia inferior a la deseable para el cargo. | 0 |
| | El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | 10 |
| | El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | 15 |
| | El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año y 6 meses o más en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | 20 |

- Formación Deseable (Apartado 5.5):

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|--|---|---------------|
| Cursos, capacitaciones y/o publicaciones | El/La postulante no acredita cursos considerados deseables para el desempeño del cargo. | 0 |
| | El/La postulante ACREDITA 1 CURSO Y/O PUBLICACIÓN CONSIDERADO COMO DESEABLE para el desempeño del cargo. | 10 |
| | El/La postulante ACREDITA 2 CURSOS Y/O PUBLICACIONES CONSIDERADOS COMO DESEABLES para el desempeño del cargo. | 15 |
| | El/La postulante ACREDITA A LO MENOS 3 CURSOS, A LO MENOS ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION Y/O PUBLICACIONES DESEABLES para el desempeño del cargo. | 20 |

El puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular” será de 0 puntos, ya que los apartados de experiencia profesional clínica y formación académica no cuenta con puntaje mínimo de aprobación, puesto que no son criterios excluyentes y solo se asigna dicho puntaje a los postulantes que la posean. Para aprobar Analisis curricular se debe contar con la formación requerida por el cargo y establecida en el requisito 5.4.



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.

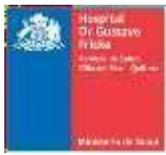
Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

| CRITERIO | PTJE BRUTO |
|---|------------|
| NO RECOMENDABLE PARA EL CARGO. | 0 |
| RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES PARA EL CARGO. | 10 |
| RECOMENDABLE PARA EL CARGO. | 20 |

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 y/o se encuentren con licencia médica (exceptuándose que su licencia médica sea por pre, post natal y/o posparental), 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 general del candidato ESTÁ BAJO LO ESPERADO. | 0 |
| La apreciación global del candidato ES ACORDE A LO MÍNIMO ESPERADO. | 10 |
| La apreciación global del candidato ES ACORDE A LO ESPERADO. | 15 |
| La apreciación global del candidato ESTÁ POR SOBRE LO ESPERADO. | 20 |

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

Consideraciones de la fase:

- La citación a los postulantes que hayan pasado a esta etapa será notificada vía correo electrónico, donde se especificará día y hora de la citación; la que NO podrá ser modificada.
- El postulante podrá tener un retraso máximo de 5 minutos, en el caso de que ese tiempo sea excedido, quedará fuera del proceso de selección por no presentarse en el horario establecido.
- En el caso de encontrarse con licencia médica quedará fuera del proceso y no aprobará dicha etapa, exceptuándose que su licencia médica sea por pre y/o post natal.
- Los postulantes podrán tener acceso solo al puntaje final de esta etapa y no podrá acceder al puntaje específico que cada integrante del comité de selección asignó.



9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES.

| ETAPAS | FACTOR | CRITERIO | PT JE | % | PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN | PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN |
|---|---|--|-------|-------------|---------------------------|----------------------------|
| ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR | Deseable experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | El/La postulante acredita experiencia inferior a la deseable para el cargo. | 0 | 30% | 0 pts | 20 pts. |
| | | El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | 10 | | | |
| | | El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | 15 | | | |
| | | El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año y 6 meses o más en áreas/servicios de atención de pacientes con enfermedades hematológicas y oncológicas, incluyendo administración de tratamiento como quimioterapia, terapia dirigida e inmunoterapia. | 20 | | | |
| | Capacitaciones, publicaciones y/o Cursos (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización) | El/La postulante no acredita cursos considerados deseables para el desempeño del cargo. | 0 | | 0 pts | 20 Ptos |
| | | El/La postulante ACREDITA 1 CURSO, PUBLICACION Y/O ESPECIALIZACION CONSIDERADO COMO DESEABLE para el desempeño del cargo. | 10 | | | |
| | | El/La postulante ACREDITA 2 CURSOS, PUBLICACIONES Y/O ESPECIALIZACION CONSIDERADOS COMO DESEABLES para el desempeño del cargo. | 15 | | | |
| | | El/La postulante ACREDITA 3 O MÁS CURSOS, PUBLICACIONES Y/O ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION CONSIDERADOS COMO DESEABLES para el desempeño del cargo. | 20 | | | |
| ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL | Evaluación Psicolaboral Del Candidato | NO RECOMENDABLE PARA EL CARGO. | 0 | 30% | 10 pts. | 20 pts. |
| | | RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES PARA EL CARGO. | 10 | | | |
| | | RECOMENDABLE PARA EL CARGO. | 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 ES ACORDE A LO MÍNIMO ESPERADO. | 10 | | | |
| | | La apreciación global del candidato ES ACORDE A LO ESPERADO. | 15 | | | |
| | | La apreciación global del candidato ESTÁ POR SOBRE LO ESPERADO. | 20 | | | |
| Total | | | | 100% | 20 mín. | 80 máx. |



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.

12.- ETAPA FINAL.

12.1.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta con el/la candidato/a de más alto puntaje para su análisis y decisión de provisión del cargo. Junto con el informe final, en caso de que el/la postulante que haya sido seleccionado sea un funcionario de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota – Petorca, se deberá entregar certificado de ausentismo detallado de cada postulante que aprobó todas las etapas de selección, el cual será solicitado a la Unidad de Personal de forma interna.

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

12.2.

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.

12.3.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, éste estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará de forma mensual si efectivamente se adecúa al perfil del cargo para proceder a ser funcionario con calidad jurídica contrata del hospital.

12.4.

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.