

PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

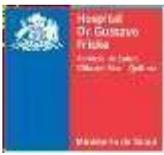
La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

Cargo	ENFERMERO(A) CLÍNICO(A) PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO.
Vacantes	1 vacante.
Grado	12°.
Horas	44 horas – Modalidad de turno de llamado.
Calidad Jurídica	Contrata.
Servicio/Unidad	Programa de Trasplante Cardíaco - Servicio de Cirugía Cardiovascular, Hospital Dr. Gustavo Fricke.
Dependencia Administrativa	Servicio de Cirugía Cardiovascular - Subdirección de Gestión del Cuidado.
Dependencia Técnica	Servicio de Cirugía Cardiovascular - Subdirección de Gestión del Cuidado.

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Recepción de Antecedentes	09 de septiembre al 16 de septiembre de 2025.
Análisis Curricular	17 de septiembre al 30 de septiembre de 2025.
Evaluación Psicolaboral Individual	01 de octubre al 08 de octubre de 2025.
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	09 de octubre al 15 de octubre de 2025.
Resolución del proceso	16 de octubre al 20 de octubre de 2025.

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



3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Elaborar y llevar a cabo el proceso de enfermería en atención ambulatoria, apoyando la gestión de casos en pacientes hospitalizados con patología de insuficiencia cardíaca avanzada/terminal, trasplantados cardíacos y efectuando una gestión eficiente de materiales. Además, brindar una atención de salud amable, con estándares de calidad, seguridad y eficiencia; centrada en la satisfacción del usuario.

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales
1. Entregar atención directa a pacientes de pre y post trasplante que asisten a controles de salud programados y no programados.
2. Coordinar con servicios de la red de referencia y contra referencia de pacientes.
3. Completar estudio pre-trasplante cardíaco.
4. Gestionar interconsultas, exámenes, procedimientos y tratamientos farmacológico (en conjunto con Químico Farmacéutico de Farmacia del Consultorio Adosado de Especialidades).
5. Realizar coordinación de Trasplante Cardíaco y consultas de urgencias de pacientes.
6. Completar y resguardar orden de registros locales (ficha clínica y registros digitales), SIDOT (nacional) y MA-CCV de manera oportuna, adecuada y fidedigna.
7. Velar por el correcto uso de insumos y equipamiento relacionados al área.
8. Efectuar funciones inherentes al cargo en horario diurno, más rotativas de turno de llamada y cobertura por contingencias; debe tener disponibilidad de respuesta las 24 horas, incluyendo fines de semana y disposición para viajar en horario hábil o inhábil dentro o fuera de la Región de Valparaíso.
9. Subrogar a Enfermera Coordinadora del Programa en su ausencia.
10. Conocer y aplicar las normas y reglamentos vigentes 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:

- I. **Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° de la Ley 18.834:**
 - Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
 - Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
 - Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
 - Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
 - 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,
 - 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.
- II. Por otra parte, 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 a partir de un proceso de Llamado de Antecedentes, 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.

5.2.- Requisito Legal Decreto con Fuerza de Ley N° 8

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N.º 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud correspondiente a un cargo en grado 12°:

Alternativamente:

- 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 por Chile de acuerdo con la legislación vigente y **acreditar una experiencia profesional no inferior a un año**, 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 por Chile de acuerdo con la legislación vigente y **acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años**, en el sector público o privado.

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:

1. Aquellos funcionarios 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 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. Según Dictamen N° 6221N07, se indica que en el caso 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 o post natal; lo que deberá ser acreditado con la documentación correspondiente.



5.4.- Aspectos Técnicos Excluyentes para el desempeño del cargo.

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

- A. EN EL CASO DE CONTAR CON TÍTULO PROFESIONAL DE UNA CARRERA DE A LO MENOS 10 SEMESTRES, EL/LA POSTULANTE DEBERÁ ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL DE A LO MENOS 1 AÑO, CONFIGURADO DE LA SIGUIENTE FORMA:**
- I. Acreditar título profesional de **ENFERMERO(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A)** otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
 - II. Acreditar experiencia profesional de **A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO** en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.
 - III. Acreditar **CERTIFICADO DE AUSENTISMO LABORAL DETALLADO** y vigente emitido por la Unidad de Personal y/o Área de Recursos Humanos de establecimientos públicos, Q, en caso de no ser funcionario público, **ADJUNTAR DECLARACIÓN JURADA SIMPLE** donde indique no encontrarse con Licencia Médica al momento de la postulación.
 - IV. Acreditar Curso de Reanimación Cardiopulmonar Avanzado o afín (vigencia de 5 años).
 - V. Acreditar Curso de Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud de a lo menos 80 horas (vigencia de 5 años).
 - VI. Acreditar Curso o Capacitación en Donación, Procura y Trasplante o afín (vigencia de 5 años).
- B. EN EL CASO DE CONTAR CON TÍTULO PROFESIONAL DE UNA CARRERA DE A LO MENOS 08 SEMESTRES, EL/LA POSTULANTE DEBERÁ ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL DE A LO MENOS 2 AÑOS, CONFIGURADOS DE LA SIGUIENTE FORMA:**
- I. Acreditar título profesional de **ENFERMERO(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A)** otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
 - II. Acreditar experiencia profesional de **A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO** en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.
 - III. Acreditar **CERTIFICADO DE AUSENTISMO LABORAL DETALLADO** y vigente emitido por la Unidad de Personal y/o Área de Recursos Humanos de establecimientos públicos, Q, en caso de no ser funcionario público, **ADJUNTAR DECLARACIÓN JURADA SIMPLE** donde indique no encontrarse con Licencia Médica al momento de la postulación.
 - IV. Acreditar Curso de Reanimación Cardiopulmonar Avanzado o afín (vigencia de 5 años).
 - V. Acreditar Curso de Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud de a lo menos 80 horas (vigencia de 5 años).
 - VI. Acreditar Curso o Capacitación en Donación, Procura y Trasplante o afín (vigencia de 5 años).



5.5.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo

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

- I. Curso de Seguridad del Paciente: Sistema de Reporte.
- II. Curso o capacitación en Cirugía Cardiovascular o afín.
- III. Curso o capacitación en Asistencia Ventricular o afín.
- IV. Curso o capacitación en Comunicación Humanizada, Asertiva o afín.

5.6.- Conocimientos Técnicos Relevantes

- I. Manejo de TIC nivel usuario; Word, Excel, entre otros.
- II. Conocimientos en Prevención de Riesgos y Accidentes Cortopunzantes.
- III. Conocimiento en Gestión de Calidad.
- IV. Conocimiento en Ley de Derechos y Deberes del Paciente.
- V. Conocimiento en Ley de Donación de Órganos.
- VI. Conocimiento en la Ley N°19.451; Normas sobre trasplantes y donación de órganos.
- VII. Conocimiento en la Ley N°20.673; Acerca de idoneidad de potenciales donantes de órganos.
- VIII. Conocimiento en la Ley N°21.145; Sobre trasplantes de órganos y voluntad de donante fallecido.
- IX. Conocimiento en la Ley N°21.300; Posibilidad de donación de órganos entre personas vivas, incluyendo parientes por afinidad.
- X. Conocimiento en el Decreto N°240 del 03/12/83; Reglamento del Libro Noveno del Código Sanitario.



5.7.- Competencias Transversal 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)

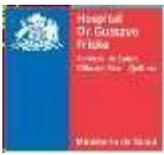
- Capacidad de comprender e identificar la importancia fundamental del usuario interno (funcionarios) y el usuario externo (usuarios del hospital), en el logro de la misión organizacional.
- Implica actuar de forma humanizada con las personas para satisfacer sus necesidades con relaciones interpersonales 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) 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.

b) 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.

c) 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.

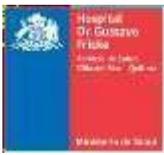
d) TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN

- 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 web 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 **08/09/2025**.



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.
- 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.

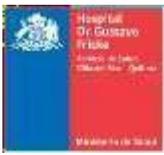
No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Unidad de Incorporación de las Personas en etapa de análisis curricular así lo requiera para aclarar los ya presentados. 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

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:

- **Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirectora de Gestión del Cuidado, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, designado/a por la Subdirección de Gestión del Cuidado, cuenta con voz y voto.**
- **Representante Gremial, ASENF, cuenta con derecho a voz y voto.**
- **Psicólogo/a a cargo del proceso, cuenta con voz.**

a.- El Comité de Selección **podrá funcionar siempre que concurran 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 Subdirectora de Gestión del Cuidado. 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:

- **Experiencia Profesional (Apartado 5.4; OPCIÓN A, II):**

Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional de 3 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	20

El puntaje mínimo de aprobación de este apartado será de 10 puntos.

- **Formación Académica Excluyente Y Deseable (Apartado 5.4. Opción A y B, número IV, V y VI y Apartado 5.5):**

Cursos o capacitaciones (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización).	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante NO ACREDITA cursos considerados excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante ACREDITA CURSOS EXCLUYENTES (Apartado 5.4., Opción A, número IV, V y VI).	10
	El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, A LO MENOS DOS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	15
	El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, TRES O MÁS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	20

El puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular” será de 20 puntos, el cual corresponde al factor de “Experiencia Profesional” (10 puntos) y al factor de “Formación Académica Excluyente” (10 puntos). En cuanto a la “Formación Deseable” no comprende puntaje mínimo, puesto que solo será añadido a las y los postulantes que la posean, no excluyéndose del proceso a los postulantes que no cuenten con ella.

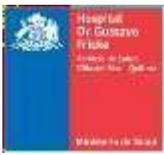
- **Experiencia Profesional (Apartado 5.4; OPCIÓN B, II):**

Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional de 4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	20

- **Formación Académica Excluyente Y Deseable (Apartado 5.4. Opción A y B, número IV, V y VI y Apartado 5.5):**

Cursos o capacitaciones (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización).	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante NO ACREDITA cursos considerados excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante ACREDITA CURSOS EXCLUYENTES (Apartado 5.4., Opción A, número IV, V y VI).	10
	El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, A LO MENOS DOS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	15
	El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, TRES O MÁS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	20

El puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular” será de 20 puntos, el cual corresponde al factor de “Experiencia Profesional” (10 puntos) y al factor de “Formación Académica Excluyente” (10 puntos). En cuanto a la “Formación Deseable” no comprende puntaje mínimo, puesto que solo será añadido a las y los postulantes que la posean, no excluyéndose del proceso a los postulantes que no cuenten con ella.



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/a Psicólogo/a 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 psicolaborales ni retroalimentación de la evaluación en general.

La Comisión de Selección sólo podrá tener acceso a la información de los puntajes, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. El Director, en el caso de ser requerido, podrá tener acceso a toda la información del proceso psicolaboral.

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, la que:

- No podrá ser modificada.
- El postulante podrá tener un retraso máximo de 15 minutos, de lo contrario, quedará fuera del proceso por no presentarse en el horario citado.

Los y las postulantes que no se presenten a la entrevista psicolaboral en el día y horario establecido, 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 ES ACORDE A LO ESPERADO.	15
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ES 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.

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, 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 por no presentarse en el horario citado.
- Los postulantes podrán tener acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se podrá acceder al puntaje específico que cada integrante del comité de selección asignó.



9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES (Apartado 5.4; Opción A y 5.5).

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de 3 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	20			
	Cursos o capacitaciones (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización).	El/La postulante NO ACREDITA cursos considerados excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) para el desempeño del cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante ACREDITA CURSOS EXCLUYENTES (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI).	10			
		El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, A LO MENOS DOS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, TRES O MÁS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	No Recomendable.	0	40%	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	30%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación general 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			
					40 pts.	80 pts.



9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES (Apartado 5.4; Opción B y 5.5).

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de 4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN PROGRAMA DE TRASPLANTE CARDÍACO en instituciones de salud de alta complejidad; sector público o privado.	20			
	Cursos o capacitaciones (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización).	El/La postulante NO ACREDITA cursos considerados excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) para el desempeño del cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante ACREDITA CURSOS EXCLUYENTES (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI).	10			
		El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, A LO MENOS DOS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante acredita cursos excluyentes (Apartado 5.4., Opción A y B, número IV, V y VI) y, además, TRES O MÁS DE LOS CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES (Apartado 5.5) para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	No Recomendable.	0	40%	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	30%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación general 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			
					40 pts.	80 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.

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 o los candidatos que aprobaron todas las etapas del proceso, para su análisis y decisión respecto de la provisión del cargo. Junto con el informe final, se deberá entregar el Certificado de Ausentismo Detallado de cada postulante que haya aprobado 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 con 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 que un postulante resulte seleccionado, quedará sujeto a tres meses de empleo a prueba recibiendo, al término de cada mes, una evaluación formal de su superior destinada a estudiar si efectivamente se adecuó al perfil de cargo concursado. De concluir los tres meses sin observaciones determinantes, se procederá a su nombramiento definitivo en calidad jurídica de contrata. En caso contrario, podrá extenderse el período de prueba por tres meses más, según sea el grado de desajuste del perfil del cargo demostrado.

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.