

---

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES COORDINADOR(A) DE BLOQUE QUIRURGICO – SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CUIDADO

---

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Coordinador/a Bloque Quirúrgico
<b>Vacantes</b>	01
<b>Grado (E.U.S.)</b>	07°
<b>Lugar de Desempeño</b>	Hospital Biprovincial Quillota Petorca
<b>Dependencia</b>	Subdirección Gestión del Cuidado
<b>Horario de Trabajo</b>	44 hrs/Diurno

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<b>ETAPAS</b> Todas las etapas señaladas para este proceso se desarrollarán de manera PRESENCIAL	<b>FECHAS</b>
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Interno. Difusión a través de página del hospital: <a href="http://www.hospitalquillotapetorca.cl">www.hospitalquillotapetorca.cl</a>	01 de abril de 2024
Recepción de Antecedentes Postulantes	Desde el 01 al 12 de abril de 2024
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Desde el 15 al 19 de abril de 2024
Evaluación Psicolaboral	Desde el 22 al 26 de abril de 2024
Entrevista por Comisión de Selección	Desde el 29 de abril al 06 de mayo de 2024
Resolución del proceso	A partir del 13 de mayo de 2024

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones.**

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Supervisar, coordinar, planificar, organizar y controlar la Gestión del Cuidado, preocupada del recurso humano, de los recursos materiales y equipamiento, así como también la gestión de calidad de su área. Cautelar el cumplimiento de la Misión y de los compromisos de gestión del Establecimiento.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	La persona en el cargo se desempeñará en Coordinación de la Subdirección de Gestión del Cuidado del Hospital Biprovincial Quillota Petorca/Hospital San Martín de Quillota.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	Equipo conformado por Subdirección de Gestión del Cuidado, Supervisores/jefaturas de Pabellón, Endoscopia y Esterilización, además de equipos de enfermería del Servicio y externos.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Mantener programas de supervisión continua de las actividades que realizan los Supervisores, de los distintos Servicios a su cargo.
- Programar, organizar, dirigir y evaluar los procesos asistenciales en el ámbito de la gestión del cuidado.
- Asesorar a Director/a y Subdirector/a de Gestión de Cuidado en materias propias de su área que lleven al logro de los objetivos planteados como Subdirección.
- Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la gestión.
- Establecer y supervisar sistemas de coordinación y comunicación dentro de las áreas a su cargo.
- Auditar indicadores centinelas y evaluar la modificación de los procesos.
- 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.
- Participar en la coordinación de la práctica docente asistencial de los alumnos de curso profesionales y técnicos del área de la salud.
- Contribuir al desarrollo de una política de investigación en el ámbito de acción de enfermería.
- Mantener un diagnóstico actualizado con priorización de las necesidades de capacitación y formación continua del personal de cada Departamento a cargo.
- Participar en la determinación de dotación, requerimiento y brechas de recursos humanos y materiales para cada Departamento a cargo.
- Contribuir en la implementación de un modelo de atención integral de Salud con un enfoque en la persona, familia y comunidad.

- Participar en la elaboración de los perfiles ocupacionales para personal profesional, técnico y auxiliar de enfermería.
- Cumplir con las tareas encomendadas por su Subdirector/a, en la naturaleza de su cargo.
- Supervisar y realizar seguimiento de indicadores de estructura, de proceso y de resultados relacionados a los procesos quirúrgicos de la institución.
- Facilitar los procesos y el monitoreo de indicadores de productividad quirúrgica.
- Aumentar el rendimiento de los pabellones del establecimiento, utilizando estrategias con los diferentes entes involucrados en el proceso quirúrgico.
- Participar en Comité de Eficiencia Quirúrgica del establecimiento.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 Requisitos Legales:

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

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.  
No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito. 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.

Nota:

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 caso de ser contratada/o y/o nombrada/o, nuestra institución tiene el deber de 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 el Hospital San Martín de Quillota/ Hospital Biprovincial Quillota Petorca proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

## 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado; o,
- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años, en el sector público o privado.

**Nota: Este decreto determina si una persona se encuentra habilitada para ingresar a la Administración Pública según el grado y estamento ofrecido en el presente proceso. De no dar cumplimiento a alguno de estos puntos, no podrá continuar su participación.**

## 6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matrón/a
- Registro de Inscripción a la Superintendencia de Salud
- Acreditar experiencia profesional en Establecimiento de Salud en el ámbito Público y/o Privado de al menos 5 años.
- Acreditar experiencia profesional Clínica de al menos 3 años en cargos de Supervisión y/o Coordinación efectiva en Establecimientos de Salud ámbito Público y/o Privado
- Curso IAAS 80 horas mínimo.
- Curso RCP o similar de 21 horas mínimo.
- Diplomado en Gestión en materias pertinentes al cargo.
- Acredita al menos 100 horas de formación pertinente para el desempeño del cargo.

## 6.4 Formación pertinente para el desempeño del cargo

- Curso o capacitación en categorización de Pacientes.
- Curso o capacitación en Calidad y Acreditación en Salud.
- Diplomado de Gestión en Salud y/o Calidad.
- Conocimiento en Gestión del Cuidado de enfermería,
- Conocimiento en Gestión de Procesos y/o Calidad, Atención y Trato al Usuario.

- Conocimientos básicos sobre el Estatuto Administrativo.
- Conocimiento en aspectos básico de la reforma de Salud y Garantías GES.

## 6.5 Competencias transversales del funcionario Público

- Compromiso con la Organización: Ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del servicio. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.
- Probidad: Ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
- Orientación a la Eficiencia: Ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.
- Orientación al Usuario: Ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos o externos. Implica la disposición a servir a los usuarios, de un modo efectivo, cordial y empático.

## 6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Liderazgo: Ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.
- Planificación y Organización: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.
- Manejo de Conflictos: Ser capaz de mediar y de llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras del servicio.
- Toma de Decisiones: Ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.
- Supervisión y Control: Ser capaz de reconocer los mecanismos de control tanto de recursos humanos como de los productos que se manejan en el servicio. Manejar eficientemente herramientas de seguimiento del estado de avance de las labores encomendadas a los distintos actores del servicio.

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital Biprovincial Quillota Petorca/San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando la Pauta del Concurso en la página del Hospital [www.hospitalquillotapetorca.cl](http://www.hospitalquillotapetorca.cl) a partir del **01 al 09 de abril de 2024**.

## 7.2 Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

LISTADO DE DOCUMENTOS A PRESENTAR		OK
1	Ficha de Postulación (según formato entregado por HSMQ/HBQP). Disponible para descarga en: <a href="https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/">https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/</a>	
2	Currículum Vitae Ciego Actualizado (según formato entregado por HSMQ/HBQP). Disponible para descarga en: <a href="https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/">https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/</a>	
3	Fotocopia de carnet por ambos lados. En caso de ser persona extranjera, presentar Acto Administrativo o Resolución que concede permiso de residencia, en caso de ser persona extranjera.	
4	Fotocopia simple de Título pertinente al cargo	
5	Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud. ( <a href="https://rmpi.superdesalud.gob.cl/#">https://rmpi.superdesalud.gob.cl/#</a> )	
6	Acreditar relación de servicio <b>vigente</b> con el Hospital Biprovincial Quillota-Petorca.	
7	Certificado de curso IAAS (realizado en los últimos 05 años).	
8	Certificado de curso RCP (realizado en los últimos 05 años).	
9	Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación ( <u>señaladas en el punto 6.3 y 6.4</u> ). Estos deben ser <b>entregados con las firmas y timbres</b> correspondientes. Sólo serán considerados aquellas capacitaciones realizadas dentro de los últimos <b>de 5 años</b> al momento de postulación del proceso.	
10	Acreditar experiencia profesional general para el perfil en Establecimientos de Salud en área pública y/o privada de al menos 5 años, en el cual se indique Institución, cargo, naturaleza del cargo, funciones, fecha de inicio y término (formato dd/mm/aa), con firma y timbre (en caso de contar con ello) de jefatura y/o entidad empleadora. Nota: se sumará el tiempo de cada certificado presentado que cumpla con la información requerida. Puede descargar nuestro formato en: <a href="https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/">https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/</a> Nota: en caso de experiencia freelance/independiente, debe acreditar a través de medios formales de validación. Ej. Ante notario, informe SII, entre otros.	
11	Acreditar experiencia profesional específica para el perfil en cargos de Supervisión y/o Coordinación efectiva en Establecimientos de Salud en área pública y/o privada de al menos 3 años, en el cual se indique Institución, cargo, naturaleza del cargo, funciones, fecha de inicio y término (formato dd/mm/aa), con firma y timbre (en caso de contar con ello) de jefatura y/o entidad empleadora. Nota: se sumará el tiempo de cada certificado presentado que cumpla con la información requerida.	

	<p>Puede descargar nuestro formato en: <a href="https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/">https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/</a></p> <p>Nota: en caso de experiencia freelance/independiente, debe acreditar a través de medios formales de validación. Ej. Ante notario, informe SII, entre otros.</p> <p><b>Nota: Usted podrá presentar uno o más de un certificado de experiencia laboral general/específica. Lo importante es que logre acreditar lo requerido por DFL n°08 y lo solicitado para el perfil, según puntos 9 y 10 del presente listado.</b></p>	
12	<p>Certificado de Inhabilidades para trabajar con NNA (consegurable en <a href="https://inhabilidades.srcei.cl/Consinhab/consultainhabilidad.do">https://inhabilidades.srcei.cl/Consinhab/consultainhabilidad.do</a>)</p>	

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. CV entregados en otro formato no serán contabilizados en el presente proceso.
- Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.
- **Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.**

### 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán postular haciendo entrega de los antecedentes se realizará únicamente vía correo electrónico [reclutamientohbp@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamientohbp@redsalud.gob.cl) reuniendo **todos los documentos en un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Podrán postular personas que se encuentren en calidad contrata, reemplazo o suplencias y personal a Honorarios que se encuentren realizando trabajo directamente en el establecimiento HSMQ, o personas que se encuentren trabajando en empresas externas al establecimiento

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma (del 01 al 09 de abril de 2024) hasta las 23:59.

Consultas escribir a: [Reclutamientohbp@redsalud.gob.cl](mailto:Reclutamientohbp@redsalud.gob.cl)

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### a. De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
  - Encargado Unidad: Cuenta con voz y voto.
  - Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
  - Representante gremial. Cuenta con voz y voto.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con voto. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por la Subdirección del cargo.
- b) La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del presidente (SDGC) asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
- c) Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

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

### a. 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 siguientes.

**Se informa a las personas interesadas que las etapas del presente proceso se desarrollarán de manera presencial, por lo que, ante cualquier impedimento o dificultad para asistir a la respectiva instancia, deberá informarlo con anticipación (al menos 3 días hábiles) al correo electrónico indicado en esta pauta, para que la Comisión evalúe la situación**

La evaluación de los postulantes constará de las siguientes etapas:

1. ETAPA 0: Admisibilidad
2. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(30%)**
3. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**
4. ETAPA 3: Evaluación de Comisión de Selección **(40%)**



La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, información que será entregada vía correo electrónico, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae, la cual contendrá datos sobre la aplicación de la etapa correspondiente; en caso de no confirmar asistencia y/o acusar recibo, se dará por entendido que el/la postulante **desiste del proceso**, culminando su participación.

## b. Descripción de las Etapas

### ETAPA 0: Admisibilidad

En esta etapa se revisarán todos los antecedentes presentados por cada postulante, lo que determinará si cumple con lo mínimo legal/específico para avanzar a la siguiente etapa. El método de evaluación, en este caso, será la verificación de los documentos presentados en su postulación y si corresponden o no con lo indicado en el punto 7.2 de la presente pauta.

De no presentarse la totalidad de documentos solicitados, el/la postulante será clasificada como No Admisible, culminando su participación en el proceso.

### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (30%).

*Factor 1: Experiencia profesional general en Establecimientos de Salud públicas y/o privadas*

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional en Establecimientos de salud Público y/o Privadas.</b>	Acredita más de <b>9 años</b> de experiencia Profesional.	10
	Acredita desde <b>7 años y 1 día a 9 años</b> de experiencia Profesional.	7
	Acredita desde <b>5 años a 7 años</b> de experiencia Profesional.	<b>4</b>
	Acredita menos de 5 años de experiencia Profesional.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional específica en cargos de Supervisión y/o Coordinación Clínica efectiva en Instituciones de Salud del Sector Público y/o Privado

		Puntaje
<b>Experiencia en cargos de Supervisión y/o Coordinación Clínica efectiva en el ámbito público y/o privado</b>	Acredita <b>más de 5 años</b> en cargos de Supervisión y/o Coordinación Clínica.	10
	Acredita <b>desde 4 y un 1 día a 5 años</b> en cargos de Supervisión y/o Coordinación Clínica.	7
	Acredita <b>desde 3 años a 4 años</b> en cargos de Supervisión y/o Coordinación Clínica.	<b>4</b>
	Acredita menos de <b>3 años</b> en cargos de Supervisión y/o Coordinación Clínica.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Formación pertinente al cargo (En relación al punto 6.4)</b>	Presenta <b>formación en Postítulos</b> en formación pertinente para el desempeño del cargo (para este punto no se validará diplomado solicitado por aspecto técnico).	10
	Presenta <b>más de 200 horas</b> en formación pertinente para el desempeño del cargo	7
	Presenta <b>desde 100 a 200 horas</b> en formación pertinente para el desempeño del cargo	<b>4</b>
	Presenta <b>menos de 100 horas</b> en formación pertinente para el desempeño del cargo.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación. Los certificados de capacitación deben ser legibles y tener una vigencia de 5 años al momento de publicación del proceso, esto no aplica para postítulos y diplomados, sin embargo, en caso de que estos cuenten con más de 10 años y la persona sea seleccionada no serán considerados en Histórico de Capacitaciones.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas. Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas y nota de aprobación de la capacitación no serán considerados en la evaluación.

**Nota:** En caso de que se hayan solicitado capacitaciones específicas como requisito de postulación, dicha certificación no se le asignará puntaje en este factor. A su vez, en caso de duplicarse la capacitación de IAAS o RCP, las horas de capacitación se considerarán y sumarán como capacitación pertinente al cargo. En este sentido, siempre y cuando cumpla con los requerimientos planteados en los Aspectos Técnicos, se considerará la certificación de menor horas para cumplir con este requisito, y el de mayor cantidad de horas se considerará en la sumatoria de puntajes.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de 4 puntos.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de <b>12 puntos</b> .
--

**ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%).**

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por Psicóloga Laboral del Hospital.

Los resultados de esta Evaluación tendrán una vigencia de 6 meses a contar del día que se realice, por lo cual pueden ser utilizados en caso de postular a otro proceso de oposición de antecedentes en el Hospital durante el plazo antes mencionado. Así mismo, en el caso de que el postulante haya participado en un proceso de oposición de antecedentes con anterioridad, dentro de la cantidad de meses antes señalada, se utilizará dicho resultado para el presente proceso. Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por un/a Psicólogo/a Laboral de la Unidad de Desarrollo Organizacional.

Será el/a psicólogo/a evaluador quien determinará la modalidad de esta etapa, según el perfil, cantidad de interesados/as y recursos disponibles. Dicha modalidad deberá ser informada a los/as postulantes al momento de ser citados/as a participar de la instancia.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

### ETAPA 3: Evaluación por comisión de Selección (40%)

#### Factor 5: Evaluación por comisión de Selección

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

#### Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada integrante de la Comisión de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a los(as) entrevistados(as) con una nota de 1 a 7. Posteriormente se promediarán las notas finales asignadas, otorgando un puntaje final a cada postulante conforme a la distribución de la siguiente tabla:

		Puntaje
<b>Evaluación por Comisión de Selección</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	<b>3</b>
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	0

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

## 10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDONEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección, dependiendo de lo que acuerde la Comisión de Selección.

---

## 11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

## 12. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

## 13. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín de Quillota los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión. El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Se informa a las personas interesadas que desempeñan funciones en sistemas de cuarto turno y que reciben asignación de turno, que dichas bonificaciones pertenecen al cargo y Unidad correspondiente, por lo que, en caso de ser seleccionado/a, no podrá llevarse la asignación que actualmente percibe. Del mismo modo, aquellas que acepten las condiciones del cargo, no se les asegura la disponibilidad de asignación de turno, ya que esta quedará sujeta a la disponibilidad de cada servicio.

En el caso de que un postulante quede seleccionado y su calidad jurídica sea Titular, el/la postulante seleccionado/a podrá decidir si acepta el cargo en su calidad contractual vigente o por el contrario acepta las condiciones del presente concurso. En este último caso, el/la postulante se encontrará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual o si solicitará una prórroga del periodo de evaluación, el cual puede extenderse hasta 3 meses. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos **dos meses de prueba**.

---

En la situación de que el/la postulante seleccionado/a no acepte carta de oferta enviada por Coordinador/a del proceso, y existan otros postulantes que cuenten con el puntaje para ser considerados idóneos, se propondrá que la siguiente persona con mayor puntaje ocupe la vacante.

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.