

PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

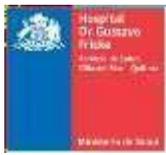
La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer los cargos de:

Cargo	ENCARGADO(A) DE ROPERÍA.
Vacantes	01.
Grado	10°.
Jornada Laboral	Jornada Diurna, 44 horas.
Calidad Jurídica	Contrata.
Servicio/Unidad	Servicios Generales del Hospital Dr. Gustavo Fricke.
Dependencia Administrativa	Encargado(a) de Servicios Generales – Subdirección de Operaciones.
Dependencia Técnica	Encargado(a) de Servicios Generales – Subdirección de Operaciones.

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Recepción de Antecedentes	25 de marzo al 31 de marzo de 2025.
Análisis Curricular	01 de abril al 09 de abril de 2025.
Evaluación Psicolaboral Individual	10 de abril al 16 de abril de 2025.
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	17 de abril al 23 de abril de 2025.
Resolución del proceso	24 de abril al 30 de abril de 2025.

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



3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Gestionar la recepción, clasificación, almacenamiento, distribución de ropa sucia y limpia y la reparación de la ropa institucional, asegurando el cumplimiento de procesos y una adecuada mantención de stock de ropa hospitalaria en las bodegas de ropería en los servicios y unidades de la institución. Supervisar el taller de refacción, parchado y marcaje, ser responsable de la administración de los equipos industriales textiles bajo convenio en comodato con empresa externa y los activos del hospital.

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales.
Gestionar los recursos de la Unidad de Ropería (humanos, materiales y equipamiento).
Programar, dirigir, coordinar y supervisar todas las tareas, funciones y actividades de su unidad.
Realizar inventario mensual de piezas de tela en existencia y circulación.
Controlar la operatividad de maquinaria de la Unidad de Ropería.
Supervisar la elaboración y refacción de ropa para las diferentes unidades y servicios.
Supervisar la entrega, recepción, y stock de los uniformes institucionales de los funcionarios de la institución.
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:

- 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.
 - 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 Profesional Grado 10°:

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 tres años**, en el sector público o privado; o

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



5.3.- 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 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 cual debe ser acreditado con la documentación correspondiente.

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 profesional de **INGENIERÍA EN LOGÍSTICA, INGENIERÍA COMERCIAL, INGENIERÍA INDUSTRIAL, INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL, INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS O ADMINISTRADOR PÚBLICO** 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 ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA** en instituciones del sector público o privado.
- III. Acreditar experiencia profesional de **A LO MENOS 1 AÑO** desempeñándose en **CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO**; en el sector público o privado.
- 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

- Curso en Normativa en Compras Públicas.
- Curso en Liderazgo o afín.
- Curso en Manejo de Conflictos o afín.
- Diplomado o curso en Gestión de Personas o afín.
- Diplomado o curso en Control de Existencias y/o Logística o afín.



5.6.- Conocimientos Técnicos Relevantes

- Conocimiento del Estatuto Administrativo.
- Manejo de Inventario y Control de Stock.
- Manejo de TIC nivel usuario; Word, Excel, entre otros.
- Manejo en ERP.
- Conocimiento y manejo de "Accidentes Laborales".

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) 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) 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.

c) LIDERAZGO.

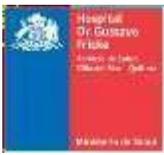
- Es la capacidad para orientar la acción de las personas para el logro de objetivos y metas acorde a las necesidades de la organización, a través de la implementación de estrategias.
- Del mismo modo, implica la capacidad para distinguir necesidades y gestionar los recursos de sus miembros, generando apoyo frente a dificultades o situaciones adversas.
- Asimismo, conlleva a generar motivación y entusiasmo para asumir nuevos desafíos, promoviendo un ambiente armónico que logre facilitar el desempeño del equipo de trabajo.

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.

d) 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.



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 **24/03/2025**.

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.

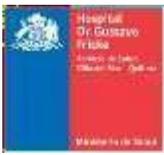
EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VÍA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

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

De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un comité de selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- **Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirección de Operaciones, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, designado/a por la Subdirección de Operaciones, 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 Subdirección de Operaciones. 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, II):**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del sector público o privado.	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 ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del sector público o privado.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del sector público o privado.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional de 4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del sector público o privado.	20



- **Experiencia Profesional (Apartado 5.4, III):**

Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO desempeñándose en CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO; en el 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 CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO; en el sector público o privado.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS desempeñándose en CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO; en el sector público o privado.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional de 3 AÑOS O MÁS desempeñándose en CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO; en el sector público o privado.	20

- **Formación Deseable (Apartado 5.5):**

Cursos o capacitaciones	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante no acredita cursos considerados deseables para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante ACREDITA 1 O 2 CURSOS CONSIDERADOS COMO DESEABLES para el desempeño del cargo.	10
	El/La postulante ACREDITA 3 O MÁS CURSOS CONSIDERADOS COMO DESEABLES para el desempeño del cargo.	15
	El/La postulante ACREDITA A LO MENOS 1 DIPLOMADO CONSIDERADO COMO DESEABLE 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; Apartado 5.4, punto II” (10 puntos) y “Experiencia Profesional; Apartado 5.4, punto III” (10 puntos).



ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias; esta etapa pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

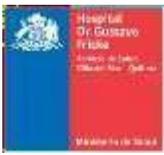
Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PTJE BRUTO
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:

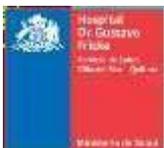
Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 20 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente 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	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANALISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del 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 ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del sector público o privado.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del sector público o privado.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de 4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN ÁREA DE LOGÍSTICA Y/O BODEGA en instituciones del sector público o privado.	20			
	Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO desempeñándose en CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO ; en el sector público o privado.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0		10 pts	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO desempeñándose en CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO ; en el sector público o privado.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS desempeñándose en CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO ; en el sector público o privado.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de 3 AÑOS O MÁS desempeñándose en CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/SUPERVISIÓN CON PERSONAL A CARGO ; en el sector público o privado.	20			
	Capacitaciones y/o Cursos	El/La postulante no acredita cursos considerados deseables para el desempeño del cargo.	0		0 pts	20 Ptos
		El/La postulante ACREDITA 1 O 2 CURSOS CONSIDERADOS COMO DESEABLES para el desempeño del cargo.	10			
		El/La postulante ACREDITA 3 O MÁS CURSOS CONSIDERADOS COMO DESEABLES para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante ACREDITA A LO MENOS 1 DIPLOMADO CONSIDERADO COMO DESEABLE para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	NO RECOMENDABLE PARA EL CARGO.	0	40%	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	30%	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%	40 mín.	100 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.