



## PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

### 1.- ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	<b>ENCARGADO(A) DE LA UNIDAD DE LABORATORIO CLÍNICO.</b>
<b>Vacantes</b>	1 vacante.
<b>Grado</b>	Ley N°19.664 o Ley N°18.834; Grado 8 (según corresponda).
<b>Jornada Laboral</b>	Jornada diurna; 44 horas.
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata.
<b>Servicio/Unidad</b>	Unidad de Laboratorio Clínico.
<b>Dependencia Administrativa</b>	Subdirección Médica.
<b>Dependencia Técnica</b>	Subdirección Médica.

### 2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>HITOS</b>	<b>FECHAS</b>
<b>Recepción de Antecedentes</b>	13 de septiembre al 26 de septiembre de 2023.
<b>Análisis Curricular</b>	27 de septiembre al 03 de octubre de 2023.
<b>Evaluación Psicolaboral Individual</b>	04 de octubre al 10 de octubre de 2023.
<b>Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección</b>	11 de octubre al 16 de octubre de 2023.
<b>Resolución del proceso</b>	17 de octubre al 20 de octubre de 2023.

El presente cronograma del proceso es referencial y puede sufrir modificaciones.



### 3.- DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Gestionar y asegurar la calidad de los procedimientos que se efectúen en Laboratorio Clínico, de su funcionamiento y operación acorde a las regulaciones que rigen la materia.

### 4.- RESPONSABILIDADES PRINCIPALES

Funciones a realizar en el cargo
Gestionar los recursos a su cargo, del servicio o unidad (humanos, materiales y equipamiento).
Garantizar la calidad de los exámenes que se efectúen en el laboratorio y la confidencialidad de los informes que emiten sobre los mismos.
Programar, dirigir, coordinar y supervisar todas las funciones y actividades de Laboratorio clínico.
Mantener manuales actualizados de: organización, procedimientos, de control de calidad, de prevención y control de infecciones asociadas a la atención y bioseguridad.
Mantener archivos de normas e instrucciones emanadas de las autoridades sanitarias: Secretaría Regional Ministerial de Salud, Instituto de Salud Pública y Ministerio de Salud.
Representar al laboratorio ante la Autoridad Sanitaria respecto de las materias técnicas que se abordan en esta reglamentación.
Contar con un programa preventivo y reparativo que asegure el adecuado funcionamiento de los equipos, instrumentos e instalaciones.
Velar por la existencia de un sistema de registros que asegure la conservación de los resultados, protegiendo su confidencialidad.
Velar por la capacitación y perfeccionamiento permanente del personal.
Participar en procesos de selección de personal para favorecer la elección del candidato idóneo.
Promover un buen clima laboral en la unidad.



## 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. 12º 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 funcione
- 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 (Correspondiente a profesionales Ley N°18.834).

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 en grado 8º:

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 en Chile de acuerdo con la legislación vigente y **acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años**, en el sector público y/o privado.

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

## 5.3.- Aspectos Técnicos Para El Desempeño Del Cargo

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

I. Acreditar título profesional de la carrera de: **MÉDICO CIRUJANO** con especialización en Laboratorio Clínico o Anatomía Patológica (Según Decreto 20, Art.Nº2.); **TECNÓLOGO(A) MÉDICO(A)** con mención en Laboratorios Clínicos, Morfocitopatología y/o Citodiagnóstico; **QUÍMICO FARMACÉUTICO** y/o de **BIOQUÍMICO** otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados por Chile de acuerdo con la legislación vigente.

II. Acreditar experiencia profesional de **A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD**; sector público o privado.

III. Acreditar experiencia profesional de **A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN\* EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD**; sector público o privado.

**\*Nota:** Será considerada como válida la experiencia profesional en cargos de jefatura/encargado/dirección técnica/supervisión que se hayan desempeñado en calidad de subrogante siempre y cuando sea acreditada mediante resolución y certificado emitido por la jefatura directa que señale claramente el periodo efectivo en el que prestó funciones en dicho cargo.



#### **5.4.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo**

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

- Curso de IAAS, de 80 horas para supervisores.
- Deseable Curso de Gestión Hospitalaria.
- Deseable Curso de Habilidades Directivas.
- Deseable Curso de Negociación o Resolución de Conflictos.
- Deseable Diplomado/Postítulo en Calidad y/o Acreditación o afín.
- Deseable Diplomado/Postítulo en Gestión de Laboratorio Clínica o afín.
- Deseable Magister en Análisis Clínico.

#### **5.5.- Conocimientos Técnicos Relevantes**

- Conocimiento del Estatuto Administrativo.
- Conocimiento de Gestión de Calidad en Laboratorio Clínico.
- Conocimiento en hematología, Química clínica, hormonas, bacteriología y TBC.
- Conocimiento de Normas de Bioseguridad en Laboratorio Clínico.
- Manejo de TICs nivel usuario medio (Office, Word, etc.).
- Manejo de sistemas informáticos relativos a Laboratorio Clínico.



## 5.6.- Competencias del funcionario Público

- **Compromiso Organizacional**

Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con responsabilidad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr su labor con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los usuarios tanto internos como externos. Implica, además, sentir como propios los objetivos de la organización.

- **Orientación a los resultados**

Disposición total a los resultados, la eficacia y el interés por los estándares. Personas centradas en la mejora, en ser emprendedores y optimizar el uso de recursos. Es la preocupación por trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia.

- **Orientación al Servicio Público**

Disposición de ayudar o servir a los demás en base a las necesidades y expectativas de los usuarios tanto internos como externos, entregando soluciones en un marco de respeto, inclusión e integridad.

- **Probidad**

Asumir las obligaciones de forma íntegra y ejemplar, aceptando la responsabilidad de sus acciones y omisiones, manteniendo transparencia en sus actos, cuidando los recursos eficientemente, junto con resolver de manera oportuna y efectiva sus compromisos.

- **Relaciones Interpersonales**

Capacidad y habilidades para relacionarse con los/las compañeros/as de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.

- **Responsabilidad**

Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal. Está asociada al compromiso con que la personas realizan las tareas encomendadas; preocupándose por cumplir con lo asignado por sobre sus propios intereses.

- **Trato Humanizado**

Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios externos e internos, reflejando un trato amable y cordial, interés por la persona y por la solución a sus problemas.

### 5.7. Competencias Específicas del cargo:

- **Liderazgo**  
Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.
- **Manejo de Contingencias**  
Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.
- **Resolución de Conflictos**  
Capacidad para manejar adecuadamente las situaciones de tensión u oposición que surgen entre personas y establecer negociaciones beneficiosas. Comprende la habilidad para prevenir o contener la escalada de un conflicto, tomando decisiones acertadas que permiten reducir las consecuencias negativas o generar instancias en las que sea posible llegar a un acuerdo y a la resolución del conflicto.
- **Tolerancia al Trabajo Bajo Presión**  
Capacidad para trabajar con determinación, firmeza, perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones/decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales. Implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.
- **Capacidad de Adaptación y Flexibilidad**  
Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.



## **6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN**

### **6.1. Difusión y Publicación de Bases:**

La Unidad de Reclutamiento del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital ([www.hospitalfricke.cl](http://www.hospitalfricke.cl)), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), correos masivos a través de “GDP Informa” y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del **12/09/2023**.

### **6.2. Modos de postulación: PORTAL EMPLEOS PÚBLICOS**

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

1. Ingresar a la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
2. Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
3. Acceder a su cuenta.
4. Ingresar datos y/o actualizar su Currículum en la Plataforma de Empleos Públicos.
5. Adjuntar y/o actualizar documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
  - Fotocopia simple de Título profesional pertinente al cargo o Certificado de la Super Intendencia de Salud.
  - Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
  - Certificados de cada experiencia profesional clínica del postulante.
6. Postular al Proceso de Selección del cargo en cuestión.

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.

**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.**





### 6.3. Periodo de Postulación:

Los interesados 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 Reclutamiento y Selección 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 el 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 clínica 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, la **“relación de servicio” NO acredita experiencia profesional**, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y 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. Asimismo, en el caso de acreditar experiencia profesional desempeñándose en cargos de jefatura/encargado/dirección técnica/supervisión, en calidad de subrogante, **ésta deberá ser acreditada mediante resolución y certificado emitido por la jefatura directa que indique claramente el periodo efectivo en que el/la postulante prestó funciones en dicho cargo.**

### 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, capacitación, Postítulo y/o Posgrado, según corresponda, horas pedagógicas, nota, fecha de obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres.**

En el caso de los funcionarios públicos, se considerará válido certificado que emite la unidad de capacitación, donde se indica todos los datos señalados anteriormente. Este documento debe venir con la firma de la unidad de capacitación o área similar que lo imparte y no será necesario que se adjunte los certificados de cada formación que aparece en el documento.



## 7.- DE LA COMISION DE SELECCIÓN

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

- Subdirectora Médica, o quien designe como representante, cuenta **con voz y voto**.
- Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien designe como representante, cuenta con **voz y voto**.
- Referente Técnico, designado/a por la Subdirección Médica, cuenta con **voz y voto**.
- Representante Gremial de la planta más representativa del estamento profesional, FEDEPRUS, con derecho a **voz y voto**.
- Representante Gremial de la planta más representativa del estamento de la ley n°19.664, AFUMOQ, con derecho a **voz y voto**.
- Psicólogo/a a cargo del proceso, cuenta **con voz**.

A. **El Comité de Selección podrá funcionar siempre que 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 Médica, en su ausencia, asumirá esta función el/la funcionario/a de mayor jerarquía.

C. Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, **idealmente su subrogante formal**, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

D. Será facultad de la comisión, en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

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

## 8.- DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

### 8.1.- Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes. 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. 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.

### 8.2.- Descripción de las Etapas

#### ETAPA 1. ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

- **EXPERIENCIA PROFESIONAL DE A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD;** sector público o privado:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Acreditar experiencia profesional de <b>A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD;</b> sector público o privado.	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional de <b>A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD;</b> sector público o privado.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional de <b>A LO MENOS 3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD;</b> sector público o privado.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional de <b>4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD;</b> sector público o privado.	20

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos.

- **EXPERIENCIA PROFESIONAL DE A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD;** sector público o privado:

Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO 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
	Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD; sector público o privado.	10
	Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD; sector público o privado.	15
	Acreditar experiencia profesional de A LO MENOS 3 AÑOS o MÁS DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO 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 DESEABLE**

CAPACITACIONES Y/O CURSOS (VIGENCIA DE NO MÁS DE 5 AÑOS DESDE SU FINALIZACIÓN).	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante <b>NO POSEE CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES</b> para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante posee <b>1 O 2 CURSOS</b> considerados deseable para el desempeño del cargo.	10
	El/La postulante posee <b>3 O MÁS CURSOS</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	15
	El/La postulante posee <b>1 O MÁS DIPLOMADOS/MAGÍSTER</b> considerados deseables 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 en Unidades de Laboratorio Clínico en Instituciones de Salud de Alta Complejidad” y “Experiencia Profesional con desempeño efectivo en cargos de Jefatura/Encargado/Dirección Técnica/Supervisión en Unidades de Laboratorio Clínico en Instituciones de Salud de Alta Complejidad”. El apartado denominado “Formación Deseable”, al ser un aspecto deseable, no será determinante para la aprobación de la etapa, sin embargo, se asignará puntaje a la/el postulante que la posea.



## 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(a) 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 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 <b>NO ESTÁ ACORDE A LO ESPERADO.</b>	<b>0</b>
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO <b>ES ACORDE A LO MÍNIMO A LO ESPERADO.</b>	<b>10</b>
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO <b>ES ACORDE A LO ESPERADO.</b>	<b>15</b>
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO <b>ESTÁ SOBRE LO ESPERADO.</b>	<b>20</b>

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

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE.	%	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional de <b>A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional de <b>A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de <b>A LO MENOS 3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de <b>4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	20			
	Acreditar experiencia profesional de <b>A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		Acreditar experiencia profesional de <b>A LO MENOS 1 AÑO DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	10			
		Acreditar experiencia profesional de <b>A LO MENOS 2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	15			
		Acreditar experiencia profesional de <b>A LO MENOS 3 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE DE FORMA EFECTIVA EN CARGOS DE JEFATURA/ENCARGADO/DIRECCIÓN TÉCNICA/SUPERVISIÓN EN UNIDADES DE LABORATORIO CLÍNICO EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD</b> ; sector público o privado.	20			
	<b>CAPACITACIONES Y/O CURSOS (VIGENCIA DE NO MÁS DE 5 AÑOS DESDE SU FINALIZACIÓN).</b>	El/La postulante <b>NO POSEE CURSOS CONSIDERADOS DESEABLES</b> para el desempeño del cargo.	0		0 pts.	20 pts.
		El/La postulante posee <b>1 O 2 CURSOS</b> considerados deseable para el desempeño del cargo.	10			
		El/La postulante posee <b>3 O MÁS CURSOS</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante posee <b>1 O MÁS DIPLOMADOS/MAGÍSTER</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	No Recomendable.	0	30%	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	40%	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			
					<b>40 pts.</b>	<b>100 pts.</b>



## 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, ésta procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, dicha propuesta consistirá en el postulante que haya obtenido el puntaje más alto en el proceso de selección.

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.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, éste estará **3 meses en periodo de prueba**, en los cuales se evaluará de forma mensual si efectivamente se adecúa al perfil del cargo para proceder ser parte de la planta contrata del hospital.

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 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.