

PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES EXTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Nombre del Cargo	Técnico de Laboratorio Clínico
N° de Vacantes	1 vacante
Calidad Jurídica	Contrata
Horas	44 Horas, diurno.
Grado	22°
Lugar de desempeño	Unidad de Laboratorio Clínico, Hospital Dr. Gustavo Fricke
Dependencia	Subdirección Médica

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso (página hospital, página de Empleos Públicos, afiches, circular interna)	26 de diciembre 2018
Recepción de antecedentes (postulación en línea Portal de Empleos Públicos)	26 de diciembre 2018 – 11 de enero 2019 24:00 hrs.
Análisis Curricular	14 de enero 2019 – 18 de enero 2019
Evaluación Técnica	21 de enero 2019 – 25 de enero 2019
Evaluación Psicolaboral Individual	28 de enero 2019 – 08 de febrero 2019
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	11 de febrero 2019 – 15 de febrero 2019
Resolución del proceso	18 de febrero 2019 – 20 de febrero 2019

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

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

3. OBJETIVOS DEL CARGO

Es un profesional capacitado para realizar labores técnicas administrativas propias de su función y colaborar en la ejecución de técnicas de laboratorio clínico bajo supervisión de un profesional del área de la salud.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)	Resultado Final Esperado (¿Para qué lo hace?)
Recepcionar, preparar, registrar y cuidar insumos, reactivos, muestras, equipos y/o procesos a través de técnicas y métodos especializados	Contribuir en la generación de información veraz y fidedigna que signifique un apoyo confiable a las decisiones clínicas.
Preparar y despachar insumos, reactivos, muestras y/o documentación para derivación.	Colaboración en funciones y actividades asignadas
Cumplir con los protocolos de calidad y bioseguridad, de prevención y control de IAAS y propios del servicio y/o unidad.	Indicadores dentro del rango establecidos por normativa.
Colaborar en la implementación de nuevas técnicas y métodos acorde a la gestión propia de la sección.	Colaboración en funciones y actividades asignadas
Mantenimiento del control, orden y limpieza de inventario de insumos, materiales y el equipamiento durante el turno.	Contar con el equipamiento en óptimo estado

5. REQUISITOS

5.1 Requisitos Legales:

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

- a) Ser ciudadano;
- 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.



HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

5.2 Requisitos Legales:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

Título de Técnico de Nivel superior otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o; Título de Técnico Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o; Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

5.3 Requisitos Específicos

5.3.1 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

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

Técnico de Nivel Superior en Laboratorio:

- a) Título de Técnico paramédico en Laboratorio obtenido por una entidad acreditada y certificado por la SEREMI de salud y el certificado de inscripción en el registro nacional de prestadores individuales de salud otorgado por la superintendencia de salud de Chile y/o Título de Técnico en Laboratorio Clínico. **(EXCLUYENTE)**
- b) Contar con a lo menos seis meses de experiencia en áreas de Laboratorio Clínico.

5.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo:

5.4.1 Experiencia laboral Deseable:

- a) Deseable experiencia de a lo menos seis meses en hospitales de alta y/o mediana complejidad.

5.4.2 Deseable cursos y / o capacitaciones:

- Deseable curso nivel usuario de Excel.

5.5 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.

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- **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.

5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

Se espera que el postulante posea un alto desarrollo de las siguientes competencias:

- **Trabajo en equipo y cooperación:** Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un equipo que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que la competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina.
- **Rigurosidad:** Es la capacidad para favorecer el logro de los objetivos esperados desde la disciplina, minimizando el margen de error, por medio de la aplicación de criterios de consistencia, exactitud, eficacia y eficiencia en las diversas tareas y contextos en donde se desenvuelve
- **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.
- **Iniciativa y Proactividad:** Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro.

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- **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 POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital (www.hospitalfricke.cl), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota (www.ssvq.cl), el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), Afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital y una circular interna a partir del 21/12/2018.

6.2. Modos de postulación

6.2.1. Postulación en Línea y Documentos a Presentar:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), de acuerdo a 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):**
 - a) Fotocopia simple de Título Técnico pertinente al cargo
 - b) Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
 - c) Certificados de cada experiencia laboral del postulante.
 - d) Currículum ciego formato establecido por el hospital, que se encuentra disponible en la página Web del hospital (www.hospitalfricke.cl)

6.2.2. Postulación vía correo electrónico:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación enviando un correo electrónico a mariaisabel.pizarro@redsalud.gob.cl, de acuerdo con las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para postular a través de esta vía deberá cumplir con los siguientes requerimientos de lo contrario su postulación no se considerará válida:

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- Debe descargar la pauta del proceso, la que se encuentra disponible en la pagina del hospital www.hospitalfricke.cl ingresando al enlace trabajo con nosotros/ procesos abiertos. Se requiere leer todo el documento para cumplir con los requisitos solicitados.
- Descargar curriculum ciego formato Hospital Dr. Gustavo Fricke, que se encuentra disponible en la página del hospital www.hospitalfricke.cl ingresando al enlace trabajo con nosotros. Una vez descargado el documento se debe completar con todos los datos personales que se solicitan (en el caso que se requieran recuadros de experiencia laboral, se podrán agregar en el mismo formato).
- **Adjuntar en un solo archivo el curriculum ciego formato hospital, y además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):**
 - e) Fotocopia simple de Título Técnico pertinente al cargo
 - f) Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos (las capacitaciones y/o cursos que no se adjunte su respectiva certificación no será considerada en la puntuación para aprobar la etapa de análisis curricular).
 - g) Certificados de cada experiencia laboral del postulante (si usted indica una experiencia que no sea respaldada con el certificado de experiencia laboral realizada por su antiguo empleador u otro documento legal que acredite lo indicado, esta no será considerada para la puntuación para aprobar etapa de análisis curricular).

EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN CUALQUIERA DE LAS DOS VIAS, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

En el caso de funcionarios públicos el certificado que acredite experiencia laboral, deberá ser una Relación de servicio. Para quienes deban acreditar experiencia laboral que no pertenezcan al servicio público, deberán presentar Certificados de antigüedad laboral con firma del empleador y timbre en el que se indique periodo de contratación, Contrato y Finiquito donde se visualice el inicio del contrato y termino, entre otros documentos válidos. Todo documento que sea enviado para acreditar experiencia laboral, deberá indicar en él la cantidad los años y meses trabajados o en su defecto, fecha de inicio y término, de lo contrario no será considerado en años de experiencia laboral, y por ende, no se asignará puntaje.

Los postulantes internos al Servicio de Salud podrán presentar listado de Capacitaciones validado por oficina de personal y/o capacitación; el documento deberá indicar Nota o conceptos y horas. **Los cursos, capacitaciones y estudios superiores en los que no se adjunte documentación que los acredite, no serán considerados, por ende no se asignará puntaje.**

Por otra parte, aquellos postulantes que presenten alguna 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.

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

6.3. Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación a través de cualquiera de las dos vías disponibles, ya sea en línea a través Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) o por correo electrónico Hugo Urrutia hugo.urrutiav@redsalud.gob.cl indicando en asunto el nombre del cargo al que se encuentra postulando, de acuerdo a 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 comisión 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.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

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

- **Subdirector de Recursos Humanos, o quien designe, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirector Médico, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, Jefe Unidad de Laboratorio Clínico, o quien designe como representante cuenta con voz y voto.**
- **Representante FENATS, con derecho a voz y voto.**
- **Psicóloga de la Unidad de Calidad de Vida, cuenta con voz.**

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Subdirector Médico. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario 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.

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

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo con lo establecido en el punto 7.2 de la presente pauta.

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

9.1 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 cuatro 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 a los puntajes mínimos estipulados por cada una. Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia como Técnico de Nivel Superior en Laboratorio Clínico, tal como se indica en el punto 5.3	El postulante posee experiencia inferior a 6 meses en el área solicitada.	0
	El postulante posee al menos 6 meses de experiencia en área solicitada.	5
	El postulante posee al menos 1 años de experiencia en área solicitada.	10
	El postulante posee al menos 2 años de experiencia en área solicitada.	15
	El postulante posee al menos 3 años de experiencia en área solicitada.	20
	El postulante posee al menos 4 años de experiencia en área solicitada.	25

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Deseable experiencia de a lo menos seis meses en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	El postulante no posee experiencia laboral en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	0
	El postulante posee a lo menos seis meses de experiencia laboral en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	10
	El postulante posee más de un año de experiencia laboral en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	20

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitaciones	Presenta menos de 21 horas de capacitación	0
	Presenta al menos 21 horas de capacitación	5
	Presenta hasta 22 y 40 horas de capacitación o perfeccionamiento para el desempeño del cargo.	10
	Presenta hasta 41 y 80 horas de capacitación o perfeccionamiento para el desempeño del cargo.	15
	Presenta hasta 81 o más horas de capacitación o perfeccionamiento para el desempeño del cargo.	20

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa análisis curricular es de: 5 puntos en experiencia en el área solicitada.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA.

En esta etapa se evaluará a todos aquellos postulantes que hayan obtenido al menos el puntaje mínimo de la etapa de Análisis Curricular. Se aplicará una prueba de conocimientos técnicos requeridos por el cargo. La misma será elaborada por la Jefatura de la unidad y un Referente técnico del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, la cual será de carácter teórico.

	CRITERIO	PUNTAJE
MEDICIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	El postulante obtiene nota entre 6,5 - 7,0.	30
	El postulante obtiene nota entre 6,0 - 6,4.	25
	El postulante obtiene nota entre 5,5 - 5,9.	20
	El postulante obtiene nota entre 5,0 - 5,4.	15
	El postulante obtiene nota entre 4,5 - 4,9.	10
	El postulante obtiene nota entre 1,0 - 4,4.	0

La nota mínima exigida en la evaluación técnica será un 5,0, es decir, 15 puntos.

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El postulante tendrá acceso **sólo** al puntaje final de esta etapa, y **no se harán entrega de la evaluación técnica ni retroalimentación de dicha prueba.** La comisión solo tendrá acceso a la nota de la evaluación. Quien realiza la corrección el psicólogo a cargo del proceso con una pauta de corrección de la misma.

NOTA: Una vez finalizada la etapa de Evaluación Técnica, se sumarán los puntajes de todos aquellos candidatos que han aprobado las etapas ya mencionadas (Análisis Curricular y Evaluación Técnica) y serán ordenados de acuerdo al puntaje ponderado obtenido de manera decreciente, haciendo un ranking de los mejores candidatos. **Pasarán a la siguiente etapa aquellos candidatos que obtengan los mejores puntajes del Ranking, con un máximo de 4 postulantes** (si la comisión estima conveniente ampliar el puntaje de postulantes para esta etapa, deberá quedar estipulado a través de acta indicando los motivos).

ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias, el cual 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
Recomendable para el cargo.	40
Recomendable con Observaciones para el cargo.	20
No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 20 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.

NOTA: Una vez finalizada la etapa Evaluación Psicolaboral Individual, se sumarán los puntajes de todos aquellos candidatos que han aprobado las etapas ya mencionadas (Análisis Curricular, Evaluación Técnica y Evaluación Psicolaboral) y serán ordenados de acuerdo al puntaje ponderado obtenido de manera decreciente, haciendo un ranking de los mejores candidatos. **Pasarán a la siguiente etapa aquellos candidatos que obtengan los mejores puntajes del Ranking, con un máximo de 3 postulantes.**

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ETAPA 4: 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 30 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE
La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	30
La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	20
La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado	10
La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de 20 puntos brutos.

10. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERA (%)	PTJE MINIMO POR ETAPA	PTAJE MAXIMO POR ETAPA
	Experiencia como Técnico de Nivel Superior en Laboratorio Clínico, tal como se indica en el punto 5.3	El postulante posee experiencia inferior a 6 meses en el área solicitada.	0	25%	5 pts	25 pts
		El postulante posee al menos 6 meses de experiencia en área solicitada.	5			
		El postulante posee al menos 1 años de experiencia en área solicitada.	10			
		El postulante posee al menos 2 años de experiencia en área solicitada.	15			
		El postulante posee al menos 3 años de experiencia en área solicitada.	20			
		El postulante posee al menos 4 años de experiencia en área solicitada.	25			
	Deseable experiencia de a lo menos seis meses en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	El postulante no posee experiencia laboral en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	0		0 pts	20 pts
		El postulante posee a lo menos seis meses de experiencia laboral en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	10			
		El postulante posee más de un año de experiencia laboral en Hospitales de alta y / o mediana complejidad.	20			
	Capacitaciones	Presenta menos de 21 horas de capacitación	0		0 pts	20 pts
		Presenta al menos 21 horas de capacitación	5			
		Presenta entre 22 y 40 horas de capacitación o perfeccionamiento para el desempeño del cargo.	10			
		Presenta entre 41 y 80 horas de capacitación o perfeccionamiento para el desempeño del cargo.	15			
		Presenta entre 81 o más horas de capacitación o	20			

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

		perfeccionamiento para el desempeño del cargo.				
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Medición de conocimientos técnicos requeridos por el cargo.	El postulante obtiene nota entre 6,5 - 7,0.	30	20%	15 pts	30 pts
		El postulante obtiene nota entre 6,0 - 6,4.	25			
		El postulante obtiene nota entre 5,5 - 5,9.	20			
		El postulante obtiene nota entre 5,0 - 5,4.	15			
		El postulante obtiene nota entre 4,5 - 4,9.	10			
		El postulante obtiene nota entre 1,0 - 4,4.	0			
<p>Pasarán a la siguiente etapa aquellos candidatos que obtengan los mejores puntajes obtenidos a en las etapas anteriores mencionadas, pasando un máximo de 4 postulantes a la siguiente etapa. Para determinar los mejores puntajes se realizará un ranking de puntajes de aquellos postulantes que hayan aprobado el Análisis Curricular y la Evaluación Técnica.</p>						
ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación de aspectos psicolaborales del candidato mediante la aplicación de instrumentos masivos y entrevista por competencias	Recomendable	40	25%	20 pts	40 pts
		Recomendable con Observaciones	20			
		No recomendable	0			
<p>Pasarán a la siguiente etapa aquellos candidatos que obtengan los mejores puntajes obtenidos a en las etapas anteriores mencionadas, pasando un máximo de 3 postulantes a la última etapa. Para determinar los mejores puntajes se realizará un ranking de puntajes de aquellos postulantes que hayan aprobado el Análisis Curricular, la Evaluación Técnica y Evaluación Psicolaboral.</p>						
ETAPA 4: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista individual del candidato por parte de la Comisión	La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	30	30%	20	30
		La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	20			
		La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado	10			
		La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0			
TOTAL					60	165

HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

11. 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.

12. 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.

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.

Además, quienes ingresen a la Institución serán contratados bajo las condiciones del Empleo a Prueba establecidas en el artículo N° 20 del Decreto 69, por lo que el primer contrato tendrá una duración de 3 meses y al finalizar el segundo mes se procederá a evaluar la continuidad en el cargo.

13. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director(a) del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

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