



## 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	Enfermero/a Perfusionista.
Vacantes	01.
Grado	08°.
Jornada Laboral	Diurno, 44 horas.
Calidad Jurídica	Contrata.
Servicio/Unidad	Unidad de Anestesia y Pabellones Quirúrgicos.
Dependencia Administrativa	Enfermera Supervisora de UAPQ.
Dependencia Técnica	Médico Coordinador de Anestesia Cardiovascular.

### 2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Recepción de Antecedentes	30 de agosto al 11 de septiembre de 2023.
Análisis Curricular	12 de septiembre al 22 de septiembre de 2023.
Evaluación Psicolaboral Individual	25 de septiembre al 03 de octubre de 2023.
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	04 de octubre al 11 de octubre de 2023.
Resolución del proceso	12 de octubre al 16 de octubre de 2023.

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



### 3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Profesional que proporciona en forma integral cuidados en perfusión y asistencia cardiorrespiratoria. Colabora con el equipo de salud cardiovascular participando en el desarrollo de equipos de trabajo para el manejo de situaciones de crisis del ámbito cardiovascular, basándose en estándares de calidad y seguridad según la evidencia científica actual. Demuestra un comportamiento ético y profesional con gran compromiso con la realidad sanitaria del país.

### 4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

RESPONSABILIDADES PRINCIPALES
Atención directa de mediana y alta complejidad al usuario según sus necesidades.
Participación colaborativa junto al equipo cardioquirúrgico en la instalación, mantención, monitorización y retiro de los distintos sistemas y dispositivos de asistencia cardiovascular y respiratoria.
Registrar en ficha clínica acorde a normas institucionales de calidad y seguridad del paciente, de manera oportuna y fidedigna.
Cumplir con protocolos de calidad y seguridad del paciente (ley N° 20584)
Conocer y cumplir protocolos institucionales (manejo de accidente Cortopunzante, IAAS, REAS, entre otros)
Conocer y cumplir protocolos locales de su lugar de trabajo (Procedimientos propios de la especialidad)
Supervisar el cumplimiento de las funciones del personal a su cargo y proponer estrategias de mejora continua.
Cautelar el uso adecuado de recursos materiales, equipos de soporte cardiorrespiratorio e insumos para garantizar la calidad de atención a los usuarios.
Participación activa en el modelo de gestión definido por la institución.
Realizar educación permanente a los funcionarios a su cargo y funcionarios colaboradores, junto a los usuarios externos
Procurar mantener un clima laboral armonioso con su equipo de trabajo, fortaleciendo las relaciones interpersonales, la motivación y capaz de crear estrategias de intervención en crisis.
Actualiza conocimientos y se capacita de manera continua.
Procurar al paciente y familia un cuidado humanizado, basado en el respeto y la empatía.
Realizar actividades encomendadas por su jefatura en relación a los requerimientos del servicio clínico



## 5.- REQUISITOS

### 5.1.- Requisitos legales para ingresar a la Administración Pública:

**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.

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 publicados en este portal, 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 en grado 08º:**

Alternativamente:

1. 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 o privado; o
2. 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 o privado.



### **5.3.- 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 Enfermería o Enfermero/a Matrón/a, reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- II. Acredita experiencia profesional Clínica de a lo menos 3 años en funciones de Perfusionista en centro de cirugía cardiovascular reconocido.
- III. Curso de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud de 80 hrs, vigente.
- IV. Curso RCP Básico/Avanzado y/o curso de ACLS.
- V. Acreditar Formación de Perfusionista reconocido y validado en Chile.

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

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

- Capacitación en calidad y seguridad de la atención o afin.
- Capacitación en Cuidados intensivos y pabellones quirúrgicos.

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

- Conocimiento y manejo de idioma inglés: nivel técnico en lectura; nivel básico hablado.
- Manejo de circulación extracorpórea y soporte cardio respiratoria de paciente adulto.
- Manejo de sistemas informáticos de gestión hospitalaria.

### **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:**

- **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.

- **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.

- **Planificación y Organización**

Capacidad de determinar de manera eficaz las metas y prioridades de una tarea o proyecto, estableciendo las acciones, plazos y los recursos que se requieren. Incluyen la utilización de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.



### • 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.

## 6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

### 6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Incorporación de Personas del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará difusión de la presente Pauta en la página web del hospital <http://www.hospitalfricke.cl/>, en la página de empleos públicos, a través de correos masivos de GDP informa y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del **29/08/2023**.

### 6.2 Modos de postulación

#### - Postulación vía Empleos Públicos.

##### 6.2.1 Postulación en línea Portal 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](http://www.empleospublicos.cl)), de acuerdo a 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 de su curriculum a la plataforma de Empleos Públicos.
- 5) Postular al proceso de selección del cargo en cuestión.
- 6) Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación **(en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):**

- Fotocopia simple del título profesional pertinente al cargo o certificado de la Superintendencia de Salud.
- Acreditar experiencia profesional clínica mediante un certificado emitido por jefatura que indique fecha de emisión del documento, periodo (inicio y termino de propuesta), nombre del cargo, especificación de funciones y timbre institucional.
- Fotocopia simple de los cursos y/o diplomado, posgrado, magister, doctorado (no se contabilizarán seminarios, charlas, conferencias). Los cursos exigidos se contabilizarán hasta 5 años para su vigencia. En el caso de funcionarios públicos se considera valido certificado emitido por la unidad de capacitación el que debe contar con timbre y firma correspondiente.
- Certificado de Formación de Perfusionista emitido por una institución validada en Chile.

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 VIA 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 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 Unidad de Incorporación de 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 en atención clínica 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 clínica, 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.

### **Formación académica:**

En relación con los certificados de cursos, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación profesional, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso, 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 del curso de IAAS, RCP, ACLS se considerará una vigencia de cinco años desde la fecha de postulación.

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



## **7. Procedimiento de selección**

### **7.1 De la Comisión de Selección:**

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

- **Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del establecimiento, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirección de Gestión del Cuidado, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, asignado/a por la Subdirección de Gestión del Cuidado del establecimiento, cuenta con voz y voto.**
- **Representante Gremial de la planta más representativa del estamento, FEDEPRUS, 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 Subdirección de Gestión del Cuidado del establecimiento. 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:**

Acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 3 años en funciones de perfusionista en centro de cirugía cardiovascular reconocido.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 3 años en funciones de perfusionista en centro de cirugía cardiovascular reconocido.	10
	El/La postulante acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 4 años en funciones de perfusionista en centro de cirugía cardiovascular reconocido.	15
	El/La postulante acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 5 años o más en funciones de perfusionista en centro de cirugía cardiovascular reconocido.	20

- **Formación Académica**

Capacitaciones y/o Cursos (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización)	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante no posee curso/ capacitaciones para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante posee curso de RCP Básico/Avanzado y/o ACLS, IAAS 80hrs, certificado en formación de perfusionista solicitadas de los aspectos excluyentes	10
	El/La postulante posee curso de RCP Básico/Avanzado y/o ACLS, IAAS 80hrs, certificado en formación de perfusionista y un curso de los aspectos deseables.	15
	El/La postulante posee curso de RCP Básico/Avanzado y/o ACLS, IAAS 80hrs, certificado en formación de perfusionista y dos o más curso de los aspectos deseables.	20

El puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular” será de 20 puntos, el cual corresponde al factor de “Experiencia profesional” y “Cursos y formación excluyentes”. 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 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 psicolaboral 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 podrá tener acceso a toda la información del proceso psicolaboral.

En caso de no presentarse a entrevista en el día y horario establecido previamente vía correo electrónico, el postulante no aprobará la etapa y quedará 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 NO ESTA ACORDE A LO ESPERADO.	0
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ES ACORDE A LO MINIMO ESPERADO.	10
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ES ACORDE A LO ESPERADO.	15
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ESTA SOBRE LO ESPERADO	20

**El puntaje mínimo para aprobar esta etapa es de 10 puntos.**

En caso de no presentarse a entrevista en el día y horario establecido previamente vía correo electrónico, el postulante no aprobará la etapa y quedará fuera del proceso de selección. Por otro lado, 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 realizó.



## 9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acredita experiencia profesional de a lo menos 3 años en funciones de perfusionista en centro de cirugía cardiovascular reconocido.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	35%	10 pts	20 pts.
		El/La postulante acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 3 años en funciones de perfusionista en centros de cirugía cardiovascular reconocido.	10			
		El/La postulante acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 4 años en funciones de perfusionista en centros de cirugía cardiovascular reconocido.	15			
		El/La postulante acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 5 años o más en funciones de perfusionista en centros de cirugía cardiovascular reconocido.	20			
	Formación Académica Capacitaciones y/o Cursos (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización)	El/La postulante no posee cursos/capacitaciones para el desempeño del cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante posee curso de RCP Básico/Avanzado y/o ACLS, IAAS 80hrs, certificado en formación de perfusionista solicitadas de los aspectos excluyentes.	10			
		El/La postulante posee curso de RCP Básico/Avanzado y/o ACLS, IAAS 80hrs, certificado en formación de perfusionista y un curso de los aspectos deseables.	15			
		El/La postulante posee curso de RCP Básico/Avanzado y/o ACLS, IAAS 80hrs, certificado en formación de perfusionista y dos o más curso de los aspectos deseables	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 no está acorde a lo esperado.	0	35%	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>Total</b>				<b>100%</b>	<b>40 min</b>	<b>100 máx..</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.**

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

El Director 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.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este estará tres meses en periodo de prueba, en los cual se evaluará si efectivamente se adecua al perfil del cargo.

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.

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.