



PAUTA PARA PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN **HOSPITAL PROVINCIAL DE OVALLE DR. ANTONIO TIRADO LANAS**

La presente Pauta es la guía orientadora para realizar los procesos de Reclutamiento y Selección del Hospital de Ovalle, en ella se establecen los criterios que se utilizarán en cada una de las etapas del proceso, basándose en todo momento en el Manual de Reclutamiento y Selección establecido por la Dirección de Servicio de Salud Coquimbo, Resolución Exenta N° 2156 del 09 de Mayo del 2018.

1. CONDICIONES GENERALES:

Los y las postulantes serán responsables de lo siguiente:

- Cumplir con los requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Postular únicamente a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de la plataforma, completar el Currículum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos. Dichos documentos deben ser adjuntados y actualizados.
- De la completitud y veracidad de la información que presentan. **Las/os postulantes que no completen el Currículum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.**

Responsables del proceso:

Director: Será quien seleccionará a la persona que ocupará el cargo, haciendo uso de su facultad legal, podrá seleccionar de la nómina de elegibles a quien considere más idóneo para el puesto y a su vez podrá declarar desierto el cargo ante la falta de candidato idóneo.

Comisión de Selección: Equipo técnico de trabajo que desarrollará las etapas de evaluación consideradas en el proceso, el cual se compone de los siguientes integrantes:





- Subdirector Gestión y Desarrollo de las Personas o quien subrogue.
- Coordinador/a Proceso de Reclutamiento y Selección o quien subrogue.
- Un representante gremial de acuerdo a la mayor representatividad en el establecimiento, según sea el estamento del cargo en proceso.
- Jefatura Directa del cargo a postular.
- Referente Técnico para cada perfil.

Coordinador/a del Proceso: Será quien coordine la comisión de selección y a los postulantes al cargo, desde el principio al fin del proceso.

Quien coordine está a cargo de notificar a través de correo electrónico a cada postulante respecto a si avanza o no en cada una de las etapas, en la etapa final, posterior a la selección por parte del Director del Hospital, se notificará a los seleccionados a través de la misma vía y se incluirá el llamado telefónico para acordar detalles sobre el ingreso.

Las apelaciones al proceso deben ser dirigidas a la Jefa del Departamento de Desarrollo de las Personas Srta. Daniela Ríos Vicencio, correo electrónico danielav.rios@redsalud.gov.cl

2. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

El proceso de selección se desarrollará a través de las siguientes etapas:

2.1 Análisis Curricular:

Consiste en la revisión y puntuación de antecedentes sobre aquellos requerimientos exigidos y deseables para postulación al cargo expuestos en la publicación realizada en la plataforma www.empleospublicos.cl.

La comisión evaluará los antecedentes curriculares y otorgará los puntajes de acuerdo a los requisitos de postulación, para ello es necesario precisar lo siguiente:

- El puntaje por experiencia en el establecimiento será considerado únicamente si al momento de postular, la persona se encuentra desempeñando funciones en el Hospital de Ovalle, lo cual deberá ser debidamente acreditado con la documentación pertinente.





- La experiencia laboral que se considerará, será sólo aquella que sea atinente al cargo al que postula.
- Para obtener puntaje por capacitación serán consideradas sólo aquellas actividades de formación que cuenten con nota de aprobación o indiquen que fue aprobado satisfactoriamente, así como también, cada capacitación no debe ser inferior a 16 horas cronológicas o 20 horas pedagógicas.
- Cursos y Talleres realizados en los últimos 3 años, hasta la fecha de postulación o aquellos que cuenten con certificación vigente (**Atinentes al cargo que postula, los que deben contar con nota de aprobación y horas**).
- Diplomados, Magister y/o Doctorados (**Estos no presentan fecha de caducidad, sólo deben ser atinentes al cargo al que se postula**).
- Cada información que cargue en su CV el postulante, deberá ser debidamente respaldada presentando la documentación original, con el fin de validar el puntaje asignado, en caso contrario se procederá a la no consideración.

Según el puntaje obtenido por los postulantes, se establecerá una línea de corte y se seleccionará a quienes pasarán a la segunda etapa, siendo notificados la totalidad de los postulantes sobre si se mantienen o no en el proceso.

2.2 Evaluación Técnica

La evaluación técnica podrá llevarse a cabo a través de distintas metodologías, pudiendo ser a través de una entrevista, prueba y/o instancia práctica, la que será elaborada por la Jefatura Directa, el Referente Técnico del cargo y/u otro ente técnico, siendo validada por la comisión de selección.

Quiénes accedan a la segunda etapa, **debe presentar de manera obligatoria los documentos de respaldo curricular en original para verificar la autenticidad de los documentos y la fidelidad de los antecedentes presentados**. Se comunicará oportunamente el día y la hora de la evaluación técnica, por medio de correo electrónico.





La **nota mínima de aprobación de la Etapa Técnica** será de **4.0**, en la escala de 1.0 a 7.0, ésta será requisito exigido para poder avanzar a la siguiente etapa del proceso, independiente del puntaje obtenido en la primera etapa.

2.3 Evaluación Psicolaboral

Se realizará una entrevista de adecuación psicolaboral, en ella se buscará identificar el nivel de elaboración de las competencias del postulante en relación al cargo al que postula.

En el caso de que la persona no obtenga el nivel requerido y sea considerada No Recomendada, no seguirá dentro del proceso.

La vigencia del resultado de un psicolaboral para un mismo cargo, se considerará hasta seis meses posterior a la evaluación.

2.4 Selección Final

Presentación al Director del Establecimiento de todos los finalistas aptos para desempeñar el cargo para decisión final de contratación.

Se notificará a cada postulante si es elegido por el Director o no, para ocupar el cargo al que postuló.

En caso de tener argumentos sólidos, el Director tendrá la facultad de declarar Desierto el cargo.





TABLA DE PUNTAJES ASIGNADO A TRAVÉS DEL PROCESO

PERFECCIONAMIENTO ATINGENTE		
CARGOS PROFESIONALES		
TIPO DE PERFECCIONAMIENTO	PTJE. INDIVIDUAL	N° A CONSIDERAR
Magíster y/o Doctorado	6	Sin Tope
Diplomado/ Postítulo	4	Sin Tope
Cursos Igual/Mayor a 80 y Menor a 140 horas.	3	Sin Tope
Cursos Igual/Mayor a 20 y Menor a 80 horas.	2	5
OTROS CARGOS		
TIPO DE PERFECCIONAMIENTO	PTJE. INDIVIDUAL	N° A CONSIDERAR
Cursos Igual o Mayor a 20 horas.	2	5

EXPERIENCIA LABORAL ATINGENTE	
RANGO DE TIEMPO	PUNTAJE
Más de 5 años	20
Igual o más de 3 y menos de 5 años	15
Igual o más de 1 y menos de 3 años	10
Menos de 1 año	5
EXPERIENCIA LABORAL ATINGENTE EN EL ESTABLECIMIENTO	
RANGO DE TIEMPO	PUNTAJE
Más de 3 años	10
Igual o más de 1 y menos de 3 años	5
Menos de 1 año	3

EVALUACIÓN TÉCNICA	
NOTA	PUNTAJE
Nota 7,0	35
Nota entre 6,9 y 6,5	30
Nota entre 6,4 y 6,0	25
Nota entre 5,9 y 5,5	20
Nota entre 5,4 y 5,0	15
Nota entre 4,9 y 4,5	10
Nota entre 4,4 y 4,0	5
Menos de 4,0	0



EVALUACIÓN PSICOLABORAL	
Recomendable	20
Recomendable con Observaciones	15
No Recomendable	0



CRISTIAN VASQUES ARAUS
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y
DESARROLLO DE LAS PERSONAS



DANIELA RÍOS VICENCIO
JEFA DEPTO. DESARROLLO DE
PERSONAS

ASOC. DE FUNCIONARIOS
FENATS

HOSPITAL OVALLE
REPRESENTANTE
GREMIO FENATS

ASOCIACION DE PROFESIONALES
UNIVERSITARIOS DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
FENPRUSS
RAF. 84020120

Provincia del Limari
REPRESENTANTE
GREMIO FENPRUSS

Ovalle, Marzo de 2020

