

ARWI/JCM	Nº 701

		4 4 4 4
RESOLUCIÓN EXENTA	, Nō	1401

SANTIAGO, 23 de diciembre de 2020.-

VISTOS: Decreto Supremo № 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda; artículo 67 y siguientes del DFL № 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley № 18.834, sobre Estatuto Administrativo; Decreto № 95, de 2003, del Ministerio de Salud; Resolución № 6, de 2019, de la Contraloría General de la República; Decreto № 113, de 2007, del Ministerio de Salud; y en uso de las facultades que me confiere del DFL № 30, de 2000, del Ministerio de Salud,

CONSIDERANDO: La necesidad de proveer las horas vacantes del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente de los estamentos profesional, técnico y administrativo de la Ley № 18.834, dicto la siguiente:

#### **RESOLUCIÓN**

1° Llámese a concurso para proveer en calidad de contrata horas asociadas a diversos cargos y grados, de acuerdo con lo establecido en la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía, que fija el Sistema de Remuneraciones del CRS de Peñalolén Cordillera Oriente, en los siguientes términos:

Cargo	Horas	Vacante	Grado
Profesional para cumplir funciones de Jefe/a de la Unidad de Calidad de Vida Laboral	44	1	10
Profesional Unidad de Compras	44	1	12
Coordinador/a Clínico/a Administrativo/a Unidad de Pabellón y Procedimientos Ginecológicos	44	1	12
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Matrón/a	22	1	14
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Tecnólogo/a Médico de Oftalmología	22	1	14
Profesional Unidad de Hospital de Día Psiquiátrico para cumplir funciones de Trabajador Social	22	1	14
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Enfermero/a	22	1	14
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Matrón/a	44	1	14
Técnico Paramédico Unidad de Laboratorio Clínico (Cuarto Turno)	44	1	18
Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica	44	3	19
Técnico Paramédico de Enfermería Área Quirúrgica	44	2	20
Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica	44	2	21
Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica	44	1	21
Auxiliar de Servicios Unidad Clínica	44	1.	23

2° Apruébense las siguientes Bases y sus anexos para proveer horas vacantes del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente, de los estamentos profesional, técnico y auxiliar de la Ley № 18.834:

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

# BASES CONCURSO PÚBLICO A CONTRATA

Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente requiere proveer los cargos indicados en el numeral II de estas Bases Concursales. Este concurso para proveer cargos a contrata, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/05, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, al Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo y al Instructivo Presidencial N°2, promulgado el 15 de junio de 2006, sobre Código de Buenas Prácticas Laborales.

## I. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN

## a) Misión

Somos una Institución Pública de Salud acreditada, con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido, que brinda atención ambulatoria, especializada, integrada, segura e innovadora, contribuyendo a resolver las necesidades de salud de nuestros usuarios y a su satisfacción, con alianzas estratégicas para la docencia e investigación.

## b) Objetivos

- Desarrollar modelos y programas de atención innovadores, que se ajusten a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios y por la Red.
- Aumentar la participación de los usuarios en la toma de decisiones institucionales, en los ámbitos que son de interés y prioridad para ellos.
- Fortalecer aquellos procesos internos que apunten a la resolutividad ambulatoria de los pacientes de la Red que se atienden en nuestro Establecimiento.
- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad de la Atención.
- Desarrollar una política institucional que potencie la innovación y apoye el desarrollo de proyectos.
- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos del Establecimiento, con el apoyo de tecnologías de la información y la comunicación.
- Fortalecer el patrimonio humano del CRSCO potenciando la calidad de vida laboral mediante la integración y participación de los trabajadores, generando condiciones y ambientes laborales saludables, basados en el respeto, no discriminación, dignidad y buen trato.
- Potenciar el talento individual y colectivo mediante la generación de estrategias y acciones que promuevan el desarrollo, perfeccionamiento profesional y la optimización de los subsistemas de gestión de personas.
- Asegurar la sustentabilidad financiera a través de una gestión que garantice el uso eficiente y la generación permanente de recursos, permitiendo así optimizar las condiciones del centro para entregar un mejor servicio a los usuarios de la Institución.
- Promover la gestión de la inversión que impulse el crecimiento y desarrollo institucional.

#### c) Visión

Ser un establecimiento modelo en la ambulatorización de la atención especializada de la Red Pública de Salud, ampliamente reconocido por su calidad, innovación, desarrollo humano, tecnología y satisfacción usuaria.

#### II. VACANTES A PROVEER

# 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Profesional para cumplir las funciones de Jefe/a de la Unidad de Calidad de Vida Laboral (44 horas)	10	Profesional	1	1.760.519	01	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

# 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Profesional para cumplir las funciones de Jefe/a de la Unidad de Calidad de Vida Laboral (44 horas).

# 2.2.1.- Objetivo del cargo

Gestionar y articular acciones que promuevan condiciones laborales y biopsicosociales que contribuyan al crecimiento y bienestar laboral, personal, familiar y social de los/as funcionarios/as y trabajadores/as, a través del fomento de estilos de vida saludables, vida activa, protección de los riesgos y salud ocupacional, desarrollo organizacional y gestión de compensaciones y beneficios, asegurando el cumplimiento de las normas y disposiciones legales vigentes.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Formular, ejecutar y liderar el Plan anual de Calidad de Vida Laboral del CRSCO, de acuerdo con las exigencias definidas en las Normas Administrativas del Servicio Civil.
- Organizar, planificar y ejecutar actividades asociadas a la calidad de vida laboral del personal y con el desarrollo organizacional al interior del CRSCO.
- Supervisar y gestionar las acciones asociadas a prevención de riesgos, salud ocupacional del personal, mejoramiento de las condiciones laborales y gestión de condiciones seguras de trabajo, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Liderar las acciones Institucionales que posibiliten la generación de ambientes protectores y espacios de trabajo saludables, afectando positivamente el entorno laboral, personal y familiar de los integrantes del CRSCO, asociadas a la medición y prevención de riesgos psicosociales; seguridad y salud en el trabajo; prevención del maltrato, acoso laboral y sexual; y conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.



- Gestionar y administrar beneficios, subsidios, actividades facultativas y presupuestos, por medio del Servicio de Bienestar, contribuyendo al bienestar de los afiliados y los causantes de asignación familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 28/1994 y en el Decreto N° 24/2002, ambos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Realizar acciones asociadas a promover la prevención y promoción de la salud del personal, a través de las acciones que se definan al interior de la Institución.
- Gestionar la aplicación de los beneficios no remuneracionales establecidos en el DFL N° 30, de 2000, del Ministerio de Salud, con especial énfasis en los beneficios de alimentación, reconocimiento, prevención de riesgos, salud ocupacional, capacitación, formación, clima laboral, vestuario y actividades de esparcimiento, entre otros.
- Implementar acciones, gestionar y colaborar en el cumplimiento de la Política de Desarrollo de Personas del CRSCO.
- Realizar la administración de contratos de dependencia de la Unidad de Calidad de Vida, entre ellos: casino, sala cuna, casino personal en turno, prevención de riesgos.
- Administrar la afiliación a la Caja de Compensación vigente y gestionar sus aspectos relacionados.
- Liderar y/o participar de instancias colectivas tales como: Comité de Buenas Prácticas Laborales, Comité de Ausentismo, Comité de Acogida y Defensa Funcionaria y Comité de aplicación de Riesgos Psicosociales del CRSCO.
- Desempeñar las demás funciones y/o tareas que su jefatura directa o la Dirección del CRSCO le encomiende en las materias de su competencia.

## 2.2.3.- Competencias del cargo

- Gestión de recursos humanos: Habilidad para identificar y gestionar los procesos contenidos en el ciclo laboral del personal, manteniendo un ambiente laboral armónico.
- Orientación al cliente: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Planificación y Organización: Habilidad para generar estrategias y estructuras de trabajo que permitan organizar y gestionar adecuadamente situaciones, tiempo y recursos.
- Comprensión interpersonal: Habilidad para entender a los demás, estableciendo vínculos de confianzas que aporten al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.
- Construcción de redes estratégicas: Habilidad para construir y mantener relaciones necesarias para optimizar los resultados y desarrollarse competitivamente como Institución.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.

# 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.



Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de la carrera de Administración Pública, Psicología o Trabajo Social, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Recursos Humanos; Normativa del Sector Público atingente al cargo; Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH); Normas Administrativas; Calidad de Vida Laboral; Desarrollo Organizacional; Compras Públicas; Bienestar; Administración de Contratos; Prevención de Riesgos; y Excel Nivel Intermedio o Avanzado.

# - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos dos años en funciones de jefatura en áreas de calidad de vida laboral en Institución de Salud del Sector Público.

# III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

#### IV. REQUISITOS DE POSTULACION

# 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y



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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

# **Planta Profesionales**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

# VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <a href="www.crsoriente.cl">www.crsoriente.cl</a> y del portal <a href="www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

#### 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

# 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

# VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

#### **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional	Título Profesional de la carrera de Administración Pública, Psicología o Trabajo Social, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25	35	5



ARTAINENTO DE GESTION Y L	JESARROLLO DE LAS PERS	UNAS		
		Otros Títulos Profesionales.	5	1
		Acredita		
		posgrado o		
	The second secon	postítulo		
	op version over the second of the second over	asociados a		
		materias		
		competentes en	1	
		áreas		
		relacionadas		:
		con las		
		funciones		
		propias del	1	
		cargo y/o con		
	S. C.	las habilidades,	10	
		actitudes y		
		competencias		
		que debe		
		poseer el		
	A COLUMN ASSESSMENT AS	postulante o	e delinin de de de mano	
		acredita		
	Capacitación y	capacitaciones		
TO A MENTION OF THE PARTY OF TH	Perfeccionamiento	pertinentes en	A.A.A.P.	1
	realizado	los últimos tres		
		años con 200 o		
		más horas		
		pedagógicas.		
		Acredita		
		capacitaciones		
		pertinentes en		
		los últimos tres		
		años que		
		totalizan 100 o	7	
		más horas		
	A CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR	pedagógicas y		
		menos de 200		
		horas		
		pedagógicas.		
		Acredita		
		capacitaciones		
		pertinentes en	5	Į
		los últimos tres		
		103 diditios des		



		ESARROLLO DE LAS FI				
			totalizan menos			
			de 100 horas			
			pedagógicas.			
			No acredita			İ
			capacitaciones			
			pertinentes en	0		
			los últimos tres	Ū		
			años.			
						<u> </u>
			Acredita			
			experiencia			
			laboral de 4 o			
			más años en			
			funciones de	• •		
			jefatura en	20		
			áreas de calidad			
			de vida laboral			
			en Institución			
			de Salud del			
			Sector Público.			
			Acredita			
	:		experiencia			
			laboral igual o			
			mayor a 2 años			
			y menor a 4			
		Experiencia	años en			
2	Experiencia	Laboral	funciones de	10	20	10
	Laboral	Laborai	jefatura en			
			áreas de calidad			
			de vida laboral			
			en Institución			
			de Salud del			
			Sector Público.			
			Acredita			
			experiencia			
			laboral inferior			
			a 2 años en			
			funciones de			
			jefatura en	5		
			áreas de calidad			
			de vida laboral			
			en Institución	3		ı,
			de Salud del			
			Sector Público.			



			Acredita otra experiencia laboral.	2		
			Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
4	Aptitudes específicas para el	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15	15	10
	desempeño de la Función	ercargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como	10		



JEI ANTAIN	LITTO DE GESTIOIT	DESARROLLO DE LAS PER				
			recomendable			
			con reservas			
			para el cargo.			
			Entrevista y (o)			
			test de			
			apreciación			
			Psicolaboral lo	0		
			define como no			
			recomendable			
			para el cargo.			
			Promedio de			
			evaluación igual	20		
			a 7.0.			
			Promedio de			
			evaluación igual	19		
			a 6.9.			
			Promedio de			
			evaluación igual	18		
			a 6.8.	10		
			Promedio de		-	
				17		
			evaluación igual a 6.7.	1/		
			Promedio de			
			evaluación igual	16		
		Entrevista de	a 6.6.			
5	Apreciación	Evaluación Global	Promedio de		20	10
	Global	Evaluación Giobai	evaluación igual	15		
			a 6.5.			
			Promedio de			
			evaluación igual	14		
			a 6.4.			
			Promedio de			
			evaluación igual	13		
			a 6.3.			
			Promedio de			
			evaluación igual	12		
			a 6.2.	_		
			Promedio de			
			evaluación igual	11		
			a 6.1.	ate alla		
			Promedio de	10		
			rioinedio de	10		



	evaluación igual		,
	a 6.0.		
	Promedio de		
	evaluación	0	
-	inferior a 6.0.		

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

# 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

# **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

## Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Profesional de la carrera de Administración Pública, Psicología o Trabajo Social, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	
Otros Títulos Profesionales.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita posgrado o postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años con 200 o más horas	10



pedagógicas.	
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas y menos de 200 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 100 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Experiencia Laboral
     En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación			
Acredita experiencia laboral de 4 o más años en funciones de jefatura en áreas de calidad de vida laboral en Institución de Salud del Sector Público.				
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 2 años y menor a 4 años en funciones de jefatura en áreas de calidad de vida laboral en Institución de Salud del Sector Público.	10			
Acredita experiencia laboral inferior a 2 años en funciones de jefatura en áreas de calidad de vida laboral en Institución de Salud del Sector Público.	5			
Acredita otra experiencia laboral.	2			

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio		
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10	
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	



Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del	0	
total de preguntas realizadas.		

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio	Puntuación
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el



CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

## II. VACANTES A PROVEER

# 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Profesional Unidad de Compras (44 horas).	12	Profesional	1	1.487.481	02	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfii (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Profesional Unidad de Compras (44 horas).

## 2.2.1.- Objetivo del cargo

Asegurar la disposición oportuna de bienes y servicios para las unidades clínicas, médicas y administrativas del CRS a través de los procesos de compras establecidos por la normativa de compras públicas y procedimientos internos, basado en una gestión eficiente de los recursos.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Generar Bases de licitaciones de bienes y servicios y realizar su proceso de compra.
- Asistir a las comisiones evaluadoras en materia de compras y licitaciones públicas.
- Gestionar las formalizaciones de contratos de proveedores y hacer su seguimiento.
- Elaborar Condiciones Administrativas y Resoluciones de Trato Directo, llevando un registro de las compras excepcionales.
- Asesorar al CRSCO en materias específicas de sus competencias.
- Recopilar, procesar y analizar datos a gran escala sobre los procesos de compra de la Unidad.
- Leer, extraer, transformar, poner en escena y cargar los datos en herramientas y marcos seleccionados según se requiera y se solicite.
- Desarrollar informes periódicos que resuman el análisis de los datos en materia de compras públicas.
- Asesorar a clientes internos en materia de compras públicas y procedimientos adoptados por la Unidad de Compras.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

# 2.2.3.- Competencias del cargo

- Orientación a la Eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Probidad: Habilidad para actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al general o bien común.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al Usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.
- Tolerancia a las situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos. Identifica los apoyos necesarios para sobrellevar la situación de tensión. Previene la ocurrencia de situaciones de tensión.

## 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de Ingeniero Comercial o Ingeniero en Administración de Empresas, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Compras Públicas; Gestión de Abastecimiento; Administración de Contratos; Normativas del Sector Público atingente al cargo; Gestión de Proyectos; y Excel Nivel Intermedio o Avanzado.

# - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos dos años como profesional en funciones similares en Institución de Salud del Sector Público o Privado.

## III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

#### IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.



- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

# V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### Planta Profesionales

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

# VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

#### 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

## 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.



Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

## VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

# **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:



# **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación  Cap	Formación Educacional	Título Profesional de Ingeniero Comercial o Ingeniero en Administración de Empresas, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25		
			Otros Títulos Profesionales.	5	a Court	
1		Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante.	10	35	5
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que			



			totalizan 100 o			
			más horas			
			pedagógicas.			
			Acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en			
			los últimos tres	5		
			años que	5		
			totalizan menos			
			de 100 horas			
			pedagógicas.			
	1		No acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en	0		
	Made to the state of the state		los últimos tres			
			años.			
			Acredita			
			experiencia			
		laboral de 2 o				
			más años como	20		
			profesional en			
			funciones			
			similares en			
			Institución de			
			Salud del Sector			
			Público o			
			Privado.			
	Experiencia	Experiencia	Acredita			
2	Laboral	Laboral	experiencia		20	10
	Lubol al	Laborat	laboral menor a			
			2 años como			
			profesional en			
			funciones	10		
			similares en			
			Institución de			
			Salud del Sector			
			Público o			
			Privado.			
			Acredita otra			
			experiencia	2		
***************************************			laboral.			
3	[ [ [ ] ] ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]	Prueba de	Alcanza un	10	10	5
	Evaluación	Conocimientos	porcentaje de	73-475	Transition .	29



	Técnica	Específicos	90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.			
			Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5		
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	10
			Entrevista y (o) test de	0		



EFARIAIVIL	INTO DE GESTION Y	DESARROLLO DE LAS PER				1	
			apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.				
			Promedio de levaluación igual a 7.0.	20			
			Promedio de evaluación igual a 6.9.	19			
			Promedio de evaluación igual a 6.8.	18			
		Promedio de evaluación igual 17 a 6.7.					
			Promedio de evaluación igual a 6.6.	16			
5	Anrosiosión	evaluación Entrevista de a 6.5.	Promedio de evaluación igual a 6.5.	15	20	10	
5	Apreciación Global	Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.4.	14		10	
			Promedio de evaluación igual a 6.3.	13			
			Promedio de evaluación igual a 6.2.	evaluación igual	12		
		-	Promedio de evaluación igual a 6.1.	11			
			Promedio de evaluación igual a 6.0.	10			
			Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0			

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

# 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

### Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación	
Título Profesional de Ingeniero Comercial o Ingeniero en Administración de Empresas, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25	
Otros Títulos Profesionales.	5	

# Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio		
Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante.	10	
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	7	
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 100 horas pedagógicas.	5	
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0	

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Experiencia Laboral
     En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio		
Acredita experiencia laboral de 2 o más años como profesional en funciones similares en Institución de Salud del Sector Público o Privado.	20	
Acredita experiencia laboral menor a 2 años como profesional en funciones similares en Institución de Salud del Sector Público o Privado.		
Acredita otra experiencia laboral.	2	

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio			
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.			
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5		
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio				
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define corecomendable para el cargo.	mo 15			
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define corecomendable con reservas para el cargo.	mo 10			
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	no 0			

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

# • Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19



Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

## II. VACANTES A PROVEER

# 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Coordinador/a Clínico/a Administrativo/a Unidad Clínica de Pabellón y Procedimientos Ginecológicos (44 horas).		Profesional	1	1.487.481	03	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

# 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Coordinador/a Clínico/a Administrativo/a Unidad Clínica de Pabellón y Procedimientos Ginecológicos (44 horas).

## 2.2.1.- Objetivo del cargo

Velar por el óptimo funcionamiento de la Unidad Clínica de pertenencia, asegurando procesos asistenciales de calidad en pos del cumplimiento de los objetivos estratégicos del CRSCO.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Gestionar el proceso quirúrgico y de procedimientos del ámbito de la salud de la mujer.
- Planificar, dirigir, coordinar y supervisar las actividades asistenciales de la Unidad de pertenencia en conjunto con la coordinación técnica.
- Realizar evaluaciones periódicas de la programación de actividades asistenciales y el funcionamiento de la Unidad en conjunto con el coordinador técnico y con los demás integrantes del equipo de salud.
- Supervisar periódicamente la correcta aplicación de los procedimientos clínicos/quirúrgicos y administrativos descritos en el Manual de Procedimientos de la Unidad.
- Coordinar con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de asegurar la continuidad de la atención y entregar una óptima atención al usuario.
- Gestionar el personal clínico a su cargo favoreciendo el desarrollo de sus competencias y habilidades
- Supervisar y evaluar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad de las actividades a cargo.



- Elaborar en conjunto con los demás integrantes del equipo de salud proyectos de desarrollo y/o programas para su Unidad, presentándolos a la Dirección del Establecimiento.
- Gestionar las sugerencias, reclamos, quejas y/u otras demandas específicas provenientes de los usuarios del servicio.
- Gestionar y administrar los recursos físicos, materiales e insumos necesarios para el desarrollo de las funciones de la Unidad, planificando y proyectando los requerimientos y ejecutando solicitudes bajo los conductos regulares establecidos (Sistema de Abastecimiento).
- Delegar en el personal a su cargo las funciones que estime pertinente para el logro de los objetivos de la Unidad.
- Colaborar y participar con las actividades de docencia desarrolladas por el CRSCO en convenio con Instituciones de Educación.
- Participar en el cumplimiento de las garantías explicitas en salud de patologías pertinentes a la Unidad.
- Participar, asesorar y colaborar al interior de la organización en actividades de su competencia.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

# 2.2.3.- Competencias del cargo

- Liderazgo: Habilidad de dirigir, orientar, monitorear y motivar a su equipo de trabajo.
- Experiencia técnico profesional: Capacidad para adquirir conocimientos técnicos relacionados con el trabajo, ya sea por formación o experiencia.
- Planificación y organización: Habilidad para generar estrategias y estructuras de trabajo que permitan organizar y gestionar adecuadamente situaciones, tiempo y recursos.
- Manejo de conflictos: Capacidad para mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo.
- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Gestión de recursos humanos: Habilidad para identificar y gestionar los procesos contenidos en el ciclo laboral del personal, manteniendo un ambiente laboral armónico.
- Pensamiento analítico: Capacidad para comprender y resolver una situación identificando y disgregando los elementos involucrados y estableciendo relaciones entre ellos.
- Comunicación efectiva: Habilidad de trasmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva y comprensible utilizando los canales de comunicación según corresponda
- Comprensión organizacional: Capacidad de conocer y analizar el entorno institucional y entender las distintas relaciones entre los actores y áreas relevantes, considerando vinculaciones internas de la institución y externas con otras entidades.

# 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.



Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de Matrón/a o Enfermero/a/Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Administración de Servicios y Recursos; Gestión y Administración en Salud; Gestión en Recursos Humanos; Calidad en Procesos Asistenciales; Trabajo en Red Sectorial e Intersectorial; Gestión en Procesos Quirúrgicos; Infecciones asociadas a la Atención de Salud; Programas relacionadas con la Salud de la Mujer; Soporte Vital Básico; GES; Trato al Usuario; y Manejo de Word y Excel, nivel usuario.

# - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos dos años como profesional en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

## IV. REQUISITOS DE POSTULACION

## 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

# V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### **Planta Profesionales**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

**Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

**Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.



El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

# VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <a href="www.crsoriente.cl">www.crsoriente.cl</a> y del portal <a href="www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

# 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apel·lidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

#### 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.



- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

## **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional	Título Profesional de Matrón/a o Enfermero/a/M atrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25	35	5
	de capacitación		Otros Títulos Profesionales.	5		
		Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas	10		



7		DESARROLLO DE LAS FEI				1
			con las			
			funciones			
:			propias del			
			cargo y/o con			
			las habilidades,			
			actitudes y			
			competencias			
			que debe			
			poseer el			
			postulante.			
			Acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en			
			los últimos tres	7		
			años que	*		
			totalizan 100 o			
			más horas			
			pedagógicas.			
			Acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en			A Commission of the Commission
			los últimos tres			
			años que	5		
			totalizan menos			
			de 100 horas			vary detailment of a
			pedagógicas.			Trial Control of the
			No acredita			
	*		capacitaciones			
			pertinentes en	0		
			los últimos tres			
			años.			
			Acredita			
			experiencia			
			laboral de 3 o			
			más años como			
			matrón/a en			
2	Experiencia	Experiencia	funciones	20	20	10
	Laboral	Laboral	similares en		20	10
			Unidades			
			Clínicas de			
			Institución del			
			Sector Salud.			
			Acredita	10		į
1		I .				



				experiencia			
	n of a second			laboral igual o			
				mayor a 2 años			
				y menor a 3			
				años como			
				matrón/a en			
				funciones			
				similares en			
				Unidades			
ļ				Clínicas de			wy definition of the control of the
				Institución del			
				Sector Salud.			
				Acredita			
				experiencia			
				laboral inferior			
		1		a 2 años como			
				matrón/a en	_		
				funciones	5		
				similares en			
				Unidades			
				Clínicas de			
				Institución del			
				Sector Salud.			
				Acredita otra		9.66	
				experiencia	2		A Company of the Comp
				laboral.			
				Alcanza un			
		Managary Agy representation		porcentaje de			
				90% o más de			
				respuestas	40		
		V A A A A A A A A A A A A A A A A A A A		correctas	10		
				respecto del total de			
			Davida da	preguntas			
	,	Evaluación	Prueba de	realizadas.		10	5
	3	Técnica	Conocimientos			10	3
	and the second s		Específicos	Alcanza un			
				porcentaje de			
				80% o más y menos de 90%			
				de respuestas	5		
				correctas			
				respecto del			
				total de			
				totarue		1	



	1	1		Υ	<u> </u>	<u> </u>
			preguntas realizadas.			
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	10
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
5	Apreciación Global	I DVALIBOION IGUALI IU	20	10		
			Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		



Promedio de evaluación igual a 6.7.	17	
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16	
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15	
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14	
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13	
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12	
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11	
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10	
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0	

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:



#### Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Profesional de Matrón/a o Enfermero/a/Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25
Otros Títulos Profesionales.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante.	
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 100 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

## **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

 Subfactor Experiencia Laboral
 En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 3 o más años como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 2 años y menor a 3 años como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.	10



Acredita experiencia laboral inferior a 2 años como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio								Puntuación		
Entrevista recomenda	•				• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	Psicolaboral	lo	define	como	15
Entrevista	у	(o)	test	de	apreciación	Psicolaboral	lo	define	como	10



recomendable con reservas para el cargo.	
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no	0
recomendable para el cargo.	

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

#### Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

#### 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Matrón/a (22 horas)		Profesional		621.837		Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

#### 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Matrón/a (22 horas).

#### 2.2.1.- Objetivo del cargo

Integrar el equipo de la Unidad facilitando el proceso de atención integral de los usuarios en el contexto del Programa de Salud, con énfasis en el ámbito de la educación y prevención.

#### 2.2.2.- Funciones del cargo

- Otorgar atención profesional a usuarios adultos con patologías preferentemente de carácter crónico (Programa de Atención a Personas VIH (+)), bajo un modelo biopsicosocial con enfoque de derecho.
- Realizar actividades educativas y orientación a los usuarios y su familia.
- Realizar actividades clínicas y administrativas según puesto de trabajo asignado.
- Trabajar en el cumplimiento de los objetivos del programa de atención de usuarios en el que participe y de otros que estén relacionados (Prevención Transmisión Vertical VIH y Transmisión ITS).
- Realizar evaluaciones periódicas de la programación de actividades asistenciales en conjunto con el equipo de la Unidad.
- Colaborar activamente en la implantación y evaluación de los estándares definidos para los procesos asistenciales llevados en la Unidad de pertenencia y en el CRSCO en su conjunto.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación en su ámbito de competencia.



- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.
- Asesorar al CRSCO en materias específicas de su competencia.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

## 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia, con sensibilidad en la temática de género y derecho, con compromiso en la prevención, educación y atención con enfoque biopsicosocial.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.
- Comprensión interpersonal: Habilidad para entender a los demás, estableciendo vínculos de confianzas que aporten al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.
- Experiencia técnico profesional: Capacidad para adquirir conocimientos técnicos relacionados con el trabajo, ya sea por formación o experiencia.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Pensamiento analítico: Capacidad para comprender y resolver una situación identificando y disgregando los elementos involucrados y estableciendo relaciones entre ellos.
- Comunicación efectiva: Habilidad de trasmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva y comprensible, utilizando los canales de comunicación según corresponda, tanto con los profesionales del equipo como con jefatura directa.

#### 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Técnicas Educativas en Salud; Infecciones de Transmisión Sexual (ITS); Planificación Familiar; Educación Sexual; Programa de Atención de Personas VIH (+); Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); IAAS (Precaución



Estándar, Manejo de Material Cortopunzante, Técnica Aséptica, etc.); Calidad en Procesos Clínicos; Enfoque de Género y de Derecho; Modelo Biopsicosocial; GES (Garantías y Plazos de Patologías Crónicas preferentemente); Red de Salud Pública; Trato al Usuario; y Manejo de Word y Excel nivel básico.

## - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos dos años como matrón/a en funciones similares en Institución del Sector Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

#### IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:



- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### **Planta Profesionales**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Globa!", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

### VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

## 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

## 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).

 Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

## VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

## **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

#### **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
		Formación Educacional	Título Profesional de Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25	Factor 35	5
	Estudios y	The state of the s	Otros Títulos Profesionales.	5		
1	Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias	10		



1	T.	1		1	1	1
			porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.			
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	10
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
5	5 Apreciación	Entrevista de	Promedio de evaluación igual a 6.9.	19	20	10
3	Global	Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.8.	18	20	10
			Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		



Promedio de evaluación igual a 6.6.	16	
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15	
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14	
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13	
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12	
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11	
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10	
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0	

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

#### Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.



			Contor Colud			
			Sector Salud.			
			Acredita			
			experiencia			
			laboral igual o			
			mayor a 1 año y			
			menor a 2 años	10		
			como matrón/a	10		
			en funciones			
			similares en			
			Institución del			
			Sector Salud.			
		Î	Acredita			
			experiencia			
			laboral inferior			
			a 1 año como			
			matrón/a en	5		
			funciones	J		
			similares en			
			Institución del			
			Sector Salud.			
	[ 		Acredita otra			
			experiencia	2		
			laboral.	2		
			1			
			Alcanza un			
			porcentaje de			
			90% o más de			
			respuestas	4.0		
			correctas	10		
			respecto del			
			total de			
			preguntas			
		Prueba de	realizadas.			
3	Evaluación	Conocimientos	Alcanza un		10	5
3	Técnica	Específicos	porcentaje de		10	J
	recilica	Lapecincos	80% o más y			
		menos de 90%				
			de respuestas	5		
			correctas	Э		
			respecto del			
			total de			
			preguntas			
			realizadas.			
1			Alcanza un	0		
		1				1



			que debe			
			poseer el			
			postulante o			
			acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en			
			los últimos tres			
			años que			
			totalizan 150 o			
			más horas			
			pedagógicas.			
			Acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en			
			los últimos tres			
			años que			
			totalizan 100 o	7		
			más horas			
			pedagógicas y			
			menos de 150			
			horas			
			pedagógicas.			
			Acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en			
			los últimos tres	-		
			años que	5		
			totalizan menos			
			de 100 horas			
			pedagógicas.			
			No acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en	0		
			los últimos tres	-		***
			años.			
			Acredita			
			experiencia			
			laboral de 2 o			
2	Evporionaia	Experiencia	más años como	20	20	10
	Experiencia Laboral	Laboral	matrón/a en	20	20	10
	Laboral		funciones			Į.
			similares en			are definitely space.
			Institución del		designation may	

Criterio	Puntuación
Título Profesional de Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25
Otros Títulos Profesionales.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 150 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas y menos de 150 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 100 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

## **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Experiencia Laboral En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 2 o más años como matrón/a en funciones similares en Institución del Sector Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como matrón/a en funciones similares en Institución del Sector Salud.	10
Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como matrón/a en funciones	5



similares en Institución del Sector Salud.	
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio	Puntuación				
Entrevista y (o) test de apreciación recomendable para el cargo.	Psicolaboral	lo	define	como	15
Entrevista y (o) test de apreciación recomendable con reservas para el cargo.		lo	define	como	10



Entrevista y (o)	test de	apreciación	Psicolaboral	lo	define	como	no	0
recomendable par	a el cargo	) <b>.</b>						

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

#### Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

#### 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Tecnólogo/a Médico en Oftalmología (22 horas)	14	Profesional		621.837	05	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Tecnólogo/a Médico en Oftalmología (22 horas).

#### 2.2.1.- Objetivo del cargo

Integrar el equipo de la Unidad, programando, ejecutando y evaluando la correcta realización de exámenes de oftalmología diagnóstica, de acuerdo con los recursos disponibles y apoyando la gestión clínica administrativa de la Unidad.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Realizar toma de exámenes de oftalmología diagnostica a pacientes provenientes de atención abierta en general: angiografía de retina; cueva de tensión aplanática y campimetría computarizada; retinografía; exploración vitrorretinal; optometrías; paquimetría; examen de estrabismo; entre otros.
- Prestar servicio clínico y realizar atención de pacientes de acuerdo con la especialidad profesional.
- Realizar actividades clínicas y administrativas según puesto de trabajo asignado.
- Colaborar activamente en la implantación y evaluación de los estándares definidos para los procesos asistenciales.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.
- Colaborar en la gestión y coordinación de recursos humanos y materiales en la Unidad de pertenencia.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación.



- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento
- Asesorar al CRSCO en materias específicas de su competencia.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.
- Coordinar acciones para la retroalimentación técnica con otros profesionales de la salud.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

#### 2.2.3.- Competencias del cargo

- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Conciencia de seguridad: Habilidad para comprender las condiciones que afectan la seguridad de los funcionarios y pacientes, siendo capaz de asumir como responsabilidad personal el cumplimiento de procedimientos, salud e higiene del medio ambiente.
- Pensamiento analítico: Capacidad para comprender y resolver una situación identificando y disgregando los elementos involucrados y estableciendo relaciones entre ellos.
- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.

#### 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de Tecnólogo/a Médico/a en Oftalmología, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Calidad en Procesos Asistenciales; Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS); Residuos de Establecimientos de Atención de Salud REAS; Garantías Explicitas en Salud GES (garantías y plazos de patologías oftalmológicas); Soporte Vital Básico (RCP); Calidad; Trato al Usuario; Modelo de Atención en Red; Manejo de Equipamiento Digital en Oftalmología; y Manejo de Word y Excel nivel básico.



#### - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos dos años como tecnólogo/a médico en oftalmología en funciones similares en Establecimiento Público de Salud de Atención Secundaria Ambulatoria.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

#### IV. REQUISITOS DE POSTULACION

## 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.



- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### **Planta Profesionales**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

## VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente



conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

## 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en Anexo, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

## 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- · Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en Anexo). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.



En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

## **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

## **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa	
		Formación Educacional	Título Profesional de Tecnólogo/a Médico/a en Oftalmología, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25	Factor		
			Otros Títulos Profesionales.	5			
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres	10	35	5	



DEPARTAIVII	ENTO DE GESTION FI	DESAKKOLLO DE LAS PE	K3ONA3			
			años que			
			totalizan 200 o			
			más horas			
			pedagógicas.			
			Acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en			
			los últimos tres			
			años que			
			totalizan 100 o	7		
			más horas			
			pedagógicas y		* A removal and the second and the s	ARA-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A-A
			menos de 200			
			horas			
			pedagógicas.			
			Acredita			
			capacitaciones			Ampropries Annual Annua
			pertinentes en			native data is militar proprieta.
			los últimos tres	5		
			años que	5		
			totalizan menos			
			de 100 horas			
			pedagógicas.			
			No acredita			
			capacitaciones			
			pertinentes en	0		
			los últimos tres			
			años.			
			Acredita			
			experiencia		E	
			laboral de 2 o			
			más años como			
			tecnólogo/a			
			médico en			
		Experiencia	oftalmología en			
2	Experiencia	Laboral	funciones	20	20	10
	Laboral		similares en			
			Establecimiento			
			Público de			
			Salud de			
			Atención			
			Secundaria			
			Ambulatoria.			



	A CHILDREN AND A CHIL	and the state of t	Acredita			
			experiencia			
A delication of the second of			laboral igual o			
E-random de la companya del companya del companya de la companya d			mayor a 1 año y			
			menor a 2 años			
			como		The state of the s	
			tecnólogo/a			
			médico en			
and the state of t			oftalmología en	10		
			funciones		American	
			similares en			
			Establecimiento			
A A A A A A A A A A A A A A A A A A A			Público de		er de designation de la constant de	
			Salud de			
			Atención			
			Secundaria			
			Ambulatoria.			
			Acredita			
			experiencia	AND		
			laboral inferior			
			a 1 año como			
			tecnólogo/a			
			médico en			
			oftalmología en	The Arriva		
		nde order (fig. 1)	funciones	5		
			similares en			
			Establecimiento			And controlled the co
			Público de			
			Salud de			!
	Military age - values		Atención		Military	
			Secundaria			
			Ambulatoria.			
	E man and and and and and and and and and a		Acredita otra		and I	
	analysis and a second		experiencia	2	- Ch. Veilla-veil	
			laboral.			
	[	F	Alcanza un	5		
			porcentaje de			
		D	90% o más de		Parallel Market Annual	
_		Prueba de	respuestas		4.0	-
3	Evaluación	Conocimientos	correctas	10	10	5
T C	Técnica	Específicos	respecto del			
			total de			
			preguntas	Birth (glass)		
	1	<u> </u>	1 L0alitan	1	1	



			1	1	T	T
			realizadas.			
			Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5		
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	10
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	О .		
5		Entrevista de	Promedio de	20	20	10



Apreciación Global	Evaluación Global	evaluación igual a 7.0.			
		Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
		Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		
		Promedio de evaluación igual a 6.7.	17	To distribute	
		Promedio de evaluación igual a 6.6.	16		
		Promedio de evaluación igual a 6.5.	15		
		Promedio de evaluación igual a 6.4.	14		Andrew
		Promedio de evaluación igual a 6.3.	13		
		Promedio de evaluación igual a 6.2.	12		- Link diding
		Promedio de evaluación igual a 6.1.	11		
		Promedio de evaluación igual a 6.0.	10	The state of the s	The state of the s
		Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0		Marrier or the first common and the first common an

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

## Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Profesional de Tecnólogo/a Médico/a en Oftalmología, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25
Otros Títulos Profesionales.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años.

Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 200 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas y menos de 200 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 100 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.2 Etapa 2**: Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Experiencia Laboral

    En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación			
Acredita experiencia laboral de 2 o más años como tecnólogo/a médico en oftalmología en funciones similares en Establecimiento Público de Salud de Atención Secundaria Ambulatoria.				
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como tecnólogo/a médico en oftalmología en funciones similares en Establecimiento Público de Salud de Atención Secundaria Ambulatoria.	10			
Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como tecnólogo/a médico en oftalmología en funciones similares en Establecimiento Público de Salud de Atención Secundaria Ambulatoria.	5			
Acredita otra experiencia laboral.	2			

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio	Puntuación
Entrevista y (o) test de aprecíación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

## **8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20



Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

## 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Profesional Unidad de Hospital de Día Psiquiátrico para cumplir funciones de Trabajador/a Social (22 horas)	14	Profesional	1	621.837	06	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Profesional Unidad de Hospital de Día Psiquiátrico para cumplir funciones de Trabajador/a Social (22 horas).

## 2.2.1.- Objetivo del cargo

Proporcionar atención e intervenciones individual y grupal en Trabajo Social a los usuarios que pertenecen a la Unidad de Hospital de Día Psiquiátrico, en el contexto de salud mental comunitaria.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Realizar intervenciones que consideren los aspectos socioeconómicos, culturales y
  educativos de los usuarios y su medio familiar, a fin de aportar los datos que permitan al
  equipo multidisciplinario tener un diagnóstico integral del usuario con enfermedad
  psiquiátrica.
- Efectuar atenciones individuales a pacientes de la Unidad, entregando orientación respecto a beneficios sociales y realizando monitoreo del tratamiento que lleva en la Unidad.
- Apoyar a la Coordinación con los miembros del equipo de salud mental y psiquiatría ambulatorio y compartir las responsabilidades y para asegurar la accesibilidad, calidad y continuidad de las intervenciones efectuadas.
- Realización de talleres de psicoeducación, arteterapia y otros, para los usuarios, familias y actores sociales pertinentes.
- Participar de las reuniones clínicas de la Unidad aportando al diagnóstico integral de usuario y seguimiento de su plan de tratamiento.
- Realizar intervenciones en crisis, monitorear el seguimiento de casos y coordinarse con la red.



- Participar del trabajo en red del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Conocer las patologías psiquiátricas que pertenecen al GES.
- Realizar visitas domiciliarias con mirada Integral como parte del proceso de intervención.
- Realizar documentos, informes y actividades de coordinación relacionadas con el paciente.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

## 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.

## 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Modelo Comunitario de Salud Mental y Psiquiatría; Trastornos Psiquiátricos Severos; Consultoría y Enlace; Intervención Psicosocial; Calidad en Salud; Enfoque de Género y de Derecho; Trabajo en Red Sectorial e Intersectorial; Informe Social y/o Peritaje; Apresto Laboral; Infecciones Asociadas a la Atención de Salud; Arte Terapia; Reanimación Cardiopulmonar Básica; Red de Atención Pública de Salud; Trato Usuario; y Manejo de Word y Excel nivel básico.

## - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos dos años como trabajador/a social en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

## IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.



- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### **Planta Profesionales**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

## VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

## **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

## 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

## 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- · Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.



Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

## **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
		Formación Educacional	Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Otros Títulos	25		
			Profesionales.	5		
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación		Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 200 o más horas	10	35	5



	T I DESARROLLO DE LAS FE				<del></del> .
		pedagógicas.			
		Acredita			
		capacitaciones			
		pertinentes en			
		los últimos tres			
		años que			
	September 1971 Agrange	totalizan 100 o	7	i	
		más horas			
		pedagógicas y			
		menos de 200	:		
		horas			
	VALID I I I I I I I I I I I I I I I I I I	pedagógicas.			
		Acredita			
		capacitaciones			
		pertinentes en			
	Pilling and the second	los últimos tres	5		
		años que	,		
		totalizan menos			
		de 100 horas			
		pedagógicas.			
		No acredita			And the state of t
		capacitaciones			
		pertinentes en	0		
		los últimos tres			
		años.			
		Acredita			
		experiencia			
		laboral de 2 o			
		más años como			
		trabajador/a			
		social en	20		
		funciones			
		similares en			
2 Experienc	Experiencia	Establecimiento		20	10
Laboral	Laboral	Público de		20	10
Laborat		Salud.			
		Acredita			
		experiencia			
		laboral igual o			
		mayor a 1 año y	10		
		menor a 2 años			
		como			
		trabajador/a			



L	1	DESARROLLO DE LAS PEI		I	1	1
			social en funciones similares en Establecimiento Público de			
			Salud. Acredita		To the state of th	
			experiencia			
			laboral inferior a 1 año como trabajador/a social en	5		
			funciones similares en Establecimiento Público de Salud.			
			Acredita otra experiencia laboral.	2		
			Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas	0		



		ESARROLLO DE LAS PERS	correctas respecto del total de preguntas realizadas.			
	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función  Adecuación Psicolaboral par el cargo	test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable	apreciación Psicolaboral lo	15		10
4		Psicolaboral para	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
			Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
5	5 Apreciación Global	FVaillacion Giobal	Promedio de evaluación igual a 6.8.	18	20	10
			Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		
			Promedio de evaluación igual a 6.6.	16		



Promedio de evaluación igual 15 a 6.5.	
Promedio de evaluación igual a 6.4.	
Promedio de evaluación igual 13 a 6.3.	
Promedio de evaluación igual a 6.2.	
Promedio de evaluación igual 11 a 6.1.	
Promedio de evaluación igual 10 a 6.0.	
Promedio de evaluación 0 inferior a 6.0.	

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

## • Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25
Otros Títulos Profesionales.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 200 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas y menos de 200 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 100 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

# **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Experiencia Laboral En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 2 o más años como trabajador/a social en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como trabajador/a social en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	10



Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como trabajador/a social en	5
funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio						Puntuación				
Entrevista recomenda	•	• •			•	Psicolaboral	lo	define	como	15
Entrevista	У	(o)	test	de	apreciación	Psicolaboral	lo	define	como	10



recomendable con reservas para el cargo.	
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no	0
recomendable para el cargo.	

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

#### Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

#### 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Enfermero/a (22 horas)	14	Profesional	1	621.837	07	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Enfermero/a (22 horas).

## 2.2.1.- Objetivo del cargo

Integrar el equipo de la Unidad Clínica, programando, ejecutando y evaluando la correcta aplicación de cuidados a los pacientes a su cargo y gestionando los recursos disponibles.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Implementar modelo de cuidados de enfermería vigente en el CRSCO, manejando una cartera de pacientes y monitoreando su proceso de atención.
- Organizar los cuidados de pacientes adultos con patologías preferentemente de carácter oncológico y quirúrgico.
- Realizar actividades clínicas y administrativas según el puesto de trabajo asignado.
- Realizar manejo avanzado de heridas.
- Colaborar activamente en la implantación y evaluación de los estándares definidos para los procesos asistenciales llevados a cabo en enfermería en la Unidad de pertenencia y en el CRSCO en su conjunto.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.
- Derivar y recibir casos vulnerables detectados por profesionales de la Unidad de pertenencia en el CRSCO, coordinando acciones de cuidados con la Red de Salud del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Colaborar en la gestión y coordinación de recursos humanos y materiales en la Unidad de pertenencia.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación aplicada a enfermería.



- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.
- Supervisar los procedimientos clínicos y las prácticas en el ámbito de la prevención de las Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) en la Unidad de desempeño.
- Asesorar al CRSCO en materias específicas de su competencia.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

## 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.
- Comprensión interpersonal: Habilidad para entender a los demás, estableciendo vínculos de confianzas que aporten al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.
- Experiencia técnico profesional: Capacidad para adquirir conocimientos técnicos relacionados con el trabajo, ya sea por formación o experiencia.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.

#### 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de Enfermero/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); Infecciones Asociadas a la Atención de Salud; Gestión en Instituciones de Salud; Calidad en Procesos Clínicos; Gestión del Cuidado; Garantías Explicitas de Salud (GES: garantías y plazos de patologías oncológicas preferentemente); Manejo Avanzado de Heridas; Modelo de Atención en Red; Trato al Usuario; y Manejo de Word y Excel nivel básico.



## - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos un año como enfermero/a en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

## IV. REQUISITOS DE POSTULACION

## 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.



- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

## V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### **Planta Profesionales**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

## VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

## **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán



retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

## 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web www.empleospublicos.cl. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

## 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.



En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

## VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

## **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
		Formación Educacional	Título Profesional de Enfermero/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25		
			Otros Títulos Profesionales.	5	35	5
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o	10		



_			DESARROLLO DE LAS PEI				
				más horas			
				pedagógicas.			
				Acredita			
			m-v-d-v-vinamini (Pilli	capacitaciones			
			Official Administration of the Control of the Contr	pertinentes en			
				los últimos tres			
			Provide Contract of the Contra	años que	_		
			A& VORIETING PAY	totalizan 50 o	7		
				más horas			
				pedagógicas y menos de 100			
				horas			
				pedagógicas.			
1			Mary Comment				
	ļ			Acredita capacitaciones			
İ				pertinentes en			
			The second secon	los últimos tres			
ŀ				años que	5		
				totalizan menos			
				de 50 horas			
				pedagógicas.			
ĺ	3			No acredita			
				capacitaciones			
				pertinentes en	0		
				los últimos tres			
				años.			
				Acredita			
				experiencia			
				laboral de 2 o			
				más años como			
				enfermero/a en	20		
				funciones similares en	20		
	2	C.mari	Experiencia	Unidades Clínicas en		20	10
	2	Experiencia Laboral	Laboral	Instituciones de		20	10
		Laborai		Salud.			
				Acredita			
				experiencia			
				laboral igual o			
				mayor a 1 año y	10		
				menor a 2 años			
				como			
12		Laurence de la companya del companya del companya de la companya d					-



DEFARIANT		DESARROLLO DE LAS PEI	15011715		7	1
			enfermero/a en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.			
			Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como enfermero/a en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	5		
			Acredita otra experiencia laboral.	2		
			Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80%	0		



			de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.			
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	10
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
	5 Apreciación Global	preciación Global Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.9.	19	20	
5			Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		10
			Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		
			Promedio de evaluación igual	16		



		-
a 6.6.		
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15	
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14	
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13	
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12	
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11	
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10	
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0	

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

## **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

## Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Profesional de Enfermero/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25
Otros Títulos Profesionales.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Experiencia Laboral
     En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio				
Acredita experiencia laboral de 2 o más años como enfermero/a en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20			
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como enfermero/a en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	10			



Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como enfermero/a er	۱
funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	3
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio						Puntuación				
Entrevista recomenda	•	• •			apreciación	Psicolaboral	lo	define	como	15
Entrevista	У	(o)	test	de	apreciación	Psicolaboral	lo	define	como	10



recomendable con reservas para el cargo.	
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no	0
recomendable para el cargo.	

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación 20		
Promedio de evaluación igual a 7.0.			
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16		
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15		
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14		
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13		
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12		
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11		
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10		
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0		

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

## 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Matrón/a (44 horas)	14	Profesional	1	1.243.673	08	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Profesional Unidad Clínica para cumplir funciones de Matrón/a (44 horas).

#### 2.2.1.- Objetivo del cargo

Integrar el equipo de la Unidad, facilitando el proceso de atención integral a la mujer, procurando una adecuada coordinación y gestión de recursos técnicos, logísticos y asistenciales.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Gestionar y coordinar la atención de pacientes de la Unidad en todo su proceso clínico, con énfasis en el proceso quirúrgico.
- Brindar servicio asistencial a mujeres en consulta y procedimientos de la especialidad.
- Realizar evaluaciones periódicas de la programación de actividades asistenciales en conjunto con el equipo de la Unidad.
- Colaborar activamente en la implantación y evaluación de los estándares definidos para los procesos clínicos quirúrgicos relacionados con la salud de la mujer, llevados a cabo en la Unidad de pertenencia y en el CRSCO en su conjunto.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.
- Colaborar en la gestión y coordinación de recursos humanos y materiales en la Unidad de pertenencia.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación.
- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.



- Supervisar los procedimientos clínicos y las prácticas en el ámbito de la prevención de las Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) en la Unidad de desempeño.
- Asesorar al CRSCO en materias específicas de su competencia.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

## 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia, con sensibilidad en la temática de género y derecho, con compromiso en la prevención, educación y atención con enfoque biopsicosocial.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.
- Comprensión interpersonal: Habilidad para entender a los demás, estableciendo vínculos de confianzas que aporten al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.
- Experiencia técnico profesional: Capacidad para adquirir conocimientos técnicos relacionados con el trabajo, ya sea por formación o experiencia.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Pensamiento analítico: Capacidad para comprender y resolver una situación identificando y disgregando los elementos involucrados y estableciendo relaciones entre ellos.
- Comunicación efectiva: Habilidad de trasmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva y comprensible, utilizando los canales de comunicación según corresponda, tanto con los profesionales del equipo como con jefatura directa.

## 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Profesional de Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); IAAS (Precaución Estándar, Manejo de Material Cortopunzante, Técnica Aséptica, etc.); Calidad en Procesos Asistenciales; Gestión en Instituciones de Salud; Proceso Quirúrgico; Programas



Ministeriales relacionados con la Salud de la Mujer; Enfoque de Género y de Derecho; GES; Red de Salud Pública; Trato al Usuario; y Manejo de Word y Excel nivel básico.

#### - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos dos años como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

## IV. REQUISITOS DE POSTULACION

## 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
 UTM o más, con el Servicio.



- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### **Planta Profesionales**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- · Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

Etapa 4: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

## Planta Profesionales

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

## 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <a href="www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <a href="mailto:procedimiento técnico">procedimiento técnico</a> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

## 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).



 Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### **Planta Profesionales**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

## **Planta Profesionales**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
		Formación Educacional S red	Título Profesional de Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	25		
			Otros Títulos Profesionales.	5		
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones	10	35	5



		ESAKKULLU DE LAS PER				
			pertinentes en			
			los últimos tres			
			años que			
			totalizan 100 o			
:			más horas			
			pedagógicas.			
			Acredita	de-enter-adapter		
Manufacture and a second			capacitaciones			
			pertinentes en			
			los últimos tres			
			años que			
			totalizan 50 o	7	Na Politica III III III III III III III III III I	
			más horas			
			pedagógicas y			
			menos de 100	:		
			horas		Û	
			pedagógicas.			
	§		Acredita			
			capacitaciones			
	A de la company		pertinentes en			
Valence	multive digramment		los últimos tres	_		
			años que	5		
			totalizan menos			
			de 50 horas			
			pedagógicas.		A	
			No acredita	4.40000.000		
			capacitaciones			
			pertinentes en	0		
			los últimos tres	_		man franchistry of diffe
			años.			Partition
			Acredita			
			experiencia		Madestronist of the	
			laboral de 2 o		And the second desired	remain transfer
			más años como			Association in parameter
		Ros-Applications and Ros-Appli	matrón/a en			
	Evnorioncia		funciones	20		
2		Experiencia	similares en		20	10
2	1	Experiencia Laboral Laboral	Unidades		20	10
	Landial		Clínicas de			
			Institución del			
			Sector Salud.			
			Acredita			
			experiencia	10		
			experiencia	1		



7		DESARROLLO DE LAS PEI	11011715	,		·
			laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.			
			Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.	5		
			Acredita otra experiencia laboral.	2		
		Prueba de	Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5



FFAILIAIVE	ITTO DE GESTION : D	ESARROLLO DE LAS PERS		——————————————————————————————————————	1	
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	10
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20	-	
5	Aprociación	Entrevista de	Promedio de evaluación igual a 6.9.	19	20	10
	Global	Global Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.8.	18	20	
			Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		



PELO DE EAST ENSONAS	
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### **Planta Profesionales**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

#### Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio				
Título Profesional de Matrón/a, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.				
Otros Títulos Profesionales.	5			

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita postítulo asociados a materias competentes en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo y/o con las habilidades, actitudes y competencias que debe poseer el postulante o acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

## **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Experiencia Laboral En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 2 o más años como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.	10



Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como matrón/a en funciones similares en Unidades Clínicas de Institución del Sector Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

					Criterio					Puntuación
Entrevista recomenda	-	, .			•	Psicolaboral	lo	define	como	15
Entrevista	У	(o)	test	de	apreciación	Psicolaboral	lo	define	como	10



recomendable con reservas para el cargo.		
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como	no	0
recomendable para el cargo.		Ū

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

#### Subfactor Entrevista de Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

#### 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Técnico Unidad de Laboratorio Clínico en Sistema de Cuarto Turno (44 horas)	18	Técnico	1	817.567	09	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Técnico Unidad de Laboratorio Clínico en Sistema de Cuarto Turno (44 horas).

## 2.2.1.- Objetivo del cargo

Integrar el Equipo de la Unidad, realizando tareas de recepción e ingreso de exámenes de pacientes hospitalizados, junto con otras tareas preanalíticas inherentes al cargo.

## 2.2.2.- Funciones del cargo

- Realizar recepción e ingreso de exámenes de pacientes hospitalizados.
- Realizar tareas preanalíticas como centrifugación de muestra, siembra de cultivos, tinciones, entre otros.
- Realizar actividades relacionadas al uso adecuado de insumos.
- Realizar actividades relacionadas al uso y mantención adecuada de instrumental y equipos de la Unidad.
- Manejar software implementados en la Unidad de acuerdo con su perfil.
- Velar por la correcta aplicación de los procedimientos asociados a tareas preanalíticas, control de calidad y procesos administrativos de la Unidad.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación aplicada a su ámbito de competencia.
- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.
- Asesorar al CRSCO en materias específicas de su competencia.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.



## 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Adaptación al cambio: Capacidad para aceptar los cambios del entorno institucional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de los usuarios.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.

## 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Técnico Nivel Superior en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre, otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias otorgados por la Autoridad Sanitaria en cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N° 1704, de 1993, del Ministerio de Salud o Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Normas de Bioseguridad; Prevención e Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS); Precaución Estándar y Manejo de Material Cortopunzante; Trato al Usuario; Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); Gestión Ambiental y REAS; y Manejo de Equipamiento Preanalítico de Laboratorio.

#### Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos un año como técnico en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra c) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

## IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.



- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

## V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### Planta Técnicos

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

## VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <a href="www.crsoriente.cl">www.crsoriente.cl</a> y del portal <a href="www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS



Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <a href="www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <a href="procedimiento técnico">procedimiento técnico</a> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

## 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.



Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

## VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:



## Planta Técnicos

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
		Formación Educacional	Título Técnico Nivel Superior en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre, otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4	25	35	5
			Otros Títulos Técnicos.	5		
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación		Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas.	10		
		Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 30 o más horas pedagógicas y menos de 50 horas pedagógicas.	7		
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres	5		



		SARROLLO DE LASTE				
			años que totalizan menos de 30 horas pedagógicas.			
			No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0		
			Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	20		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	10	20	10
			Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como técnico en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	5		
			Acredita otra experiencia	2		



			laboral.			
			Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
4	Aptitudes específicas	Adecuación Psicolaboral para	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15	15	10
4	para el desempeño de la Función	el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas	10	15	10



Direct Annual Control of the Control			para el cargo.			
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
			Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
			Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		
			Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		
			Promedio de evaluación igual a 6.6.	16		
5	Apreciación Global	Entrevista de Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.5.	15	20	10
			Promedio de evaluación igual a 6.4.	14		
			Promedio de evaluación igual a 6.3.	13		
			Promedio de evaluación igual a 6.2.	12		
			Promedio de evaluación igual a 6.1.	11		
			Promedio de evaluación igual a 6.0.	10		



Promedio de		
evaluación	0	
inferior a 6.0.		

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### Planta Técnicos

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

#### Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Técnico Nivel Superior en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre, otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4	25
Otros Títulos Técnicos.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 30 o más horas pedagógicas y menos de 50 horas pedagógicas.	7



Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 30 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Experiencia Laboral
     En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	10
Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como técnico en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio	Puntuación
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo	15
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo	10
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

## Subfactor Entrevista Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	1.2
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

#### 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica (44 horas)	19	Técnico	3	575.945	10	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica (44 horas).

## 2.2.1.- Objetivo del cargo

Brindar apoyo en los procesos de atención a los usuarios en las diferentes Unidades Clínicas, facilitando y agilizando los procesos de trabajo, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por normativas específicas y por el CRSCO.

#### 2.2.2.- Funciones del cargo

- Realizar actividades de cuidado de los usuarios en Unidades con perfil preferentemente
   Gineco obstétrico y Quirúrgico.
- Asistir al equipo de trabajo para asegurar una óptima atención de los usuarios del CRSCO, facilitando y agilizando los procesos asistenciales y cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.
- Realizar actividades clínicas de acuerdo con los procedimientos Institucionales.
- Realizar actividades relacionadas al uso y mantención adecuada de instrumental y equipos tales como: monitores signos vitales y latidos cardiofetales, Instrumental, Ecógrafos, etc.
- Realizar un uso adecuado de insumos y bienes para optimizar la atención de los usuarios.
- Participar en la atención de enfermería en emergencias clínicas.
- Ejecutar procedimientos tales como Hemoglucotest, Electrocardiograma, Toma de Muestras para análisis de laboratorio, etc.
- Ejecutar labores administrativas de apoyo a los usuarios, utilizando las herramientas informáticas existentes.
- Colaborar en los procesos de inducción, orientación, integración y aplicación práctica para alumnos y nuevos trabajadores.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.



- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación en su ámbito de competencia.
- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

## 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Adaptación al cambio: Capacidad para aceptar los cambios del entorno institucional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de los usuarios.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.

## 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias otorgado por la Autoridad Sanitaria en cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N° 1704, de 1993, del Ministerio de Salud o Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Técnicas Básicas de Enfermería; Precaución Estándar y Manejo de Material Cortopunzante; Manejo y Cuidados de Equipos de Práctica Clínica; Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); Trato al Usuario; Calidad y



Acreditación; Generalidades REAS; Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS); Red de Salud Pública; Normas de Bioseguridad; y Manejo de Word y Excel nivel básico.

## - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos un año como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.

## III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra c) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

## IV. REQUISITOS DE POSTULACION

## 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano:
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
 UTM o más, con el Servicio.



- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

## V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### Planta Técnicos

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

## Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

#### VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

## 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

#### 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio



Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en Anexo). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

## **Planta Técnicos**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
		Formación Educacional	Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4.	25	35	5
			Otros Títulos Técnicos.	5		
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Canacitación	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10		
		Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas	7		



AKTAGOET	110 02 02311011 1 02	SARROLLO DE LASTE	pedagógicas.			
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5		
- Annabergo i			No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0		
			Acredita experiencia laboral de 2 o más años como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Acredita experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	10	20	10
	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •		Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como técnico en funciones	5		



			similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud. Acredita otra			
			experiencia laboral.	2		
			Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15	15	10



DET PRICE, ATTEN	TO DE GESTION TE	ESARROLLO DE LAS FERS				
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10		
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
in the second se			Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
			Promedio de evaluación igual a 6.8.	18	est of the state o	
			Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		
5	Apreciación Global	Entrevista de Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.6.	16	20	10
			Promedio de evaluación igual a 6.5.	15		de Contraction de Con
			Promedio de evaluación igual a 6.4.	14		
			Promedio de evaluación igual a 6.3.	13		
			Promedio de evaluación igual a 6.2.	12		



Promedio de evaluación igual a 6.1.	11	
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10	
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0	

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### Planta Técnicos

**8.1.1 Etapa 1**: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

## • Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4.	
Otros Títulos Técnicos.	5

## Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Experiencia Laboral
     En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 2 o más años como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	10
Acredita experiencia laboral inferior a 1 año como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.



Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio	Puntuación
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define o recomendable para el cargo	omo 15
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define o recomendable con reservas para el cargo	omo 10
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo	no o

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Entrevista Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas

requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

#### 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica (44 horas)	20	Técnico	2	545.699	11	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

# 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica (44 horas).

# 2.2.1.- Objetivo del cargo

Brindar apoyo en los procesos de atención a los usuarios en las diferentes Unidades Clínicas, facilitando y agilizando los procesos de trabajo, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por normativas específicas y por el CRSCO.

# 2.2.2.- Funciones del cargo

- Asistir al equipo de trabajo para asegurar una óptima atención de los usuarios del CRSCO, facilitando y agilizando los procesos asistenciales y cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.
- Realizar actividades clínicas de acuerdo con los procedimientos Institucionales.
- Realizar actividades de cuidado de los usuarios en Unidades con perfil preferentemente quirúrgicas.
- Realizar actividades relacionadas al uso y mantención adecuada de instrumental y equipos, tales como: monitores signos vitales, equipos quirúrgicos y endoscópicos, entre otros.
- Realizar monitoreo y seguimiento de casos de pacientes vulnerables o priorizados delegados según cartera de pacientes.
- Realizar un uso adecuado de insumos y bienes para optimizar la atención de los usuarios.
- Realizar consejerías y educación a usuarios.
- Efectuar seguimiento y reporte de prestaciones de canastas GES.
- Participar en la atención de enfermería en emergencias clínicas.
- Ejecutar procedimientos tales como Hemoglucotest, Electrocardiograma, Toma de Muestras para análisis de laboratorio, etc.
- Ejecutar labores administrativas de apoyo a los usuarios, utilizando las herramientas informáticas existentes.



- Colaborar en los procesos de inducción, orientación, integración y aplicación práctica para alumnos y nuevos trabajadores.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación en su ámbito de competencia.
- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

# 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Adaptación al cambio: Capacidad para aceptar los cambios del entorno institucional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de los usuarios.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.

# 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias otorgado por la Autoridad Sanitaria en cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N° 1704, de 1993, del Ministerio de Salud o Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.



## - Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Técnicas Básicas de Enfermería; Precaución Estándar y Manejo de Material Cortopunzante; Generalidades en Instrumentación Quirúrgica; Manejo y Cuidados de Equipos de Práctica Clínica; Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); Trato al Usuario; Calidad y Acreditación; Generalidades REAS; Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS); Red de Salud Pública; Normas de Bioseguridad; y Manejo de Word y Excel nivel básico.

#### - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos seis meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra c) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

# IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).



Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

# V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### Planta Técnicos

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

## Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).



Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

#### VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <a href="www.crsoriente.cl">www.crsoriente.cl</a> y del portal <a href="www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

# 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

#### 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Curriculum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.



- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

## 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

## **Planta Técnicos**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

# **Planta Técnicos**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
	Estudios y	Formación Educacional	Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4	25		
1	Cursos de Formación		Otros Títulos Técnicos.	5	35	5
	Educacional y de capacitación	Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10		
		A capa perti	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres	7		



DEFAILIANE	MIO DE GESTION I D	ESARROLLO DE LAS PE				1
			años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.			Andreas the section of the section o
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5		
			No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0		
			Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de	10	20	10



DEFARIANT	INTO DE GESTION T	DESARROLLO DE LAS PER	NOTIVAS			
			Salud.			
			Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de	5		
			Salud. Acredita otra experiencia laboral.	2		
			Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		



			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15			
	4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10	15	10
A AMAZANIA ANTONIO PER ANTONIO PER ANTO				Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
				Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
				Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
				Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		
	5	Apreciación Global	Entrevista de Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.7.	17	20	10
				Promedio de evaluación igual a 6.6.	16		
				Promedio de evaluación igual a 6.5.	15		
				Promedio de evaluación igual	14		



a 6.4.	
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

# Planta Técnicos

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

#### Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4.	
Otros Títulos Técnicos.	5

# Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Experiencia Laboral
     En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	10
Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio	Puntuación
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo	15
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo	10
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

#### Subfactor Entrevista Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

# 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica (44 horas)	21	Técnico		516.739		Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

# 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica (44 horas).

# 2.2.1.- Objetivo del cargo

Brindar apoyo en los procesos de atención a los usuarios en las diferentes Unidades Clínicas, facilitando y agilizando los procesos de trabajo, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por normativas específicas y por el CRSCO.

#### 2.2.2.- Funciones del cargo

- Asistir al equipo de trabajo para asegurar una óptima atención de los usuarios del CRSCO, facilitando y agilizando los procesos asistenciales y cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.
- Realizar actividades clínicas de acuerdo con los procedimientos Institucionales.
- Realizar actividades de cuidado de los usuarios en Unidades con perfil preferentemente de programas de atención como VIH y otras enfermedades crónicas.
- Realizar actividades relacionadas al uso y mantención adecuada de instrumental y equipos tales como: monitores signos vitales y equipos de uso clínico, entre otros.
- Realizar monitoreo y seguimiento de casos de pacientes vulnerables o priorizados delegados según cartera de pacientes.
- Realizar un uso adecuado de insumos y bienes para optimizar la atención de los usuarios.
- Realizar consejerías y educación a usuarios.
- Efectuar seguimiento y reporte de prestaciones de canastas GES.
- Participar en la atención de enfermería en emergencias clínicas.
- Ejecutar procedimientos tales como Hemoglucotest, Electrocardiograma, Toma de Muestras para análisis de laboratorio, etc.
- Ejecutar labores administrativas de apoyo a los usuarios, utilizando las herramientas informáticas existentes.



- Colaborar en los procesos de inducción, orientación, integración y aplicación práctica para alumnos y nuevos trabajadores.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación en su ámbito de competencia.
- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

# 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Adaptación al cambio: Capacidad para aceptar los cambios del entorno institucional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de los usuarios.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.

#### 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias otorgado por la Autoridad Sanitaria en cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N° 1704, de 1993, del Ministerio de Salud o Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.
- Capacitación comprobable relacionada con:



Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Técnicas Básicas de Enfermería; Precaución Estándar y Manejo de Material Cortopunzante; Manejo y Cuidados de Equipos de Práctica Clínica; Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); Trato al Usuario; Calidad y Acreditación; Generalidades REAS; Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS); Generalidades en Enfermedades Transmisibles; Red de Salud Pública; Normas de Bioseguridad; y Manejo de Word y Excel nivel básico.

#### - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos seis meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra c) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

# IV. REQUISITOS DE POSTULACION

# 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:



- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

# V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### Planta Técnicos

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

· Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

# 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

# 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio



Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en <u>Anexo</u>). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

# Planta Técnicos

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
	Formación Educacional		Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4.	25		
			Otros Títulos Técnicos.	5		
1	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Capacitación y	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10	35	5
		Perfeccionamiento realizado	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100	7		



DEI AKTARIE	ATO DE GESTION I DE	SARROLLO DE LAS PEI	TOO TOO TOO TOO TOO TOO TOO TOO TOO TOO		1	
			horas pedagógicas.			
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5		
			No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0		
			Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	10	20	10
			Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como	5		



1		besarrollo de las fer			1	1
			técnico en			
			funciones			
A A A A A A A A A A A A A A A A A A A			similares en			
			Unidades			
ALC III ALC III			Clínicas en			
			Instituciones de			
			Salud.			
		1	Acredita otra			
			experiencia	2		
			laboral.			
			Alcanza un			
			porcentaje de			
			90% o más de			
			respuestas			
Example of the second			correctas	10		
			respecto del			
			total de			
			preguntas			Maranta - maran - mara
			realizadas.			
			Alcanza un			
-			porcentaje de			
			80% o más y			
		Prueba de	menos de 90%			
3	Evaluación	Conocimientos	de respuestas	5	10	5
3	Técnica	Específicos	correctas	3	10	<b>.</b>
	Tecilica	Especificos	respecto del			
			total de			
			preguntas			
			realizadas.			
			Alcanza un			
			porcentaje			
			inferior de 80%			
			de respuestas			
			correctas	0		
			respecto del			
			total de			No. of the Advantage of
			preguntas			
			realizadas.			
			Entrevista y (o)			
	Aptitudes	Adecuación	test de			No. of the control of
4	específicas	Psicolaboral para	apreciación	15	15	10
	para el	el cargo	Psicolaboral lo			
	desempeño de		define como	į		



Ī		la Función		recomendable para el cargo.			
				Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10		
				Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
	The state of the s			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
	E		ción Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
				Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		
The state of the s				Promedio de evaluación igual a 6.7.	17	20	
	5	Apreciación Global		Promedio de evaluación igual a 6.6.	16		10
				Promedio de evaluación igual a 6.5.	15		
Control of the Contro				Promedio de evaluación igual a 6.4.	14		The state of the s
A COLUMN TO STATE OF THE STATE				Promedio de evaluación igual a 6.3.	13		Supplies to delign ————————————————————————————————————
				Promedio de	12		



evaluación igual a 6.2.	
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

## 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### Planta Técnicos

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

# Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4.	
Otros Títulos Técnicos.	5

# Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en

el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

 Subfactor Experiencia Laboral
 En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	10
Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.



Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio				Puntuación
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolabora recomendable para el cargo	al lo	define	como	15
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolabora recomendable con reservas para el cargo	ol lo	define	como	10
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral recomendable para el cargo	lo de	fine cor	mo no	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Entrevista Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con

profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### II. VACANTES A PROVEER

# 2.1- Identificación de cargos

Cargo	(	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Técnico Param Enfermería Unio (44 hora	lad Clínica	21	Técnico	1	516.739	13	Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Técnico Paramédico de Enfermería Unidad Clínica (44 horas).

# 2.2.1.- Objetivo del cargo

Brindar apoyo en los procesos de atención a los usuarios en las diferentes Unidades Clínicas, facilitando y agilizando los procesos de trabajo, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por normativas específicas y por el CRSCO.

# 2.2.2.- Funciones del cargo

- Asistir al equipo de trabajo para asegurar una óptima atención de los usuarios del CRSCO, facilitando y agilizando los procesos asistenciales y cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.
- Realizar actividades clínicas de acuerdo con los procedimientos Institucionales.
- Realizar actividades de cuidado de los usuarios en unidades con perfil preferentemente Gineco-obstétrico.
- Realizar actividades relacionadas al uso y mantención adecuada de instrumental y equipos tales como: monitores signos vitales y latidos cardio fetales, Instrumental, Ecógrafos, etc.
- Realizar monitoreo y seguimiento de casos de pacientes vulnerables o priorizados delegados según cartera de pacientes.
- Realizar un uso adecuado de insumos y bienes para optimizar la atención de los usuarios.
- Realizar consejerías y educación a usuarios.
- Seguimiento y reporte de prestaciones de canastas GES.
- Participar en la atención de Enfermería en emergencias clínicas.
- Ejecutar procedimientos tales como Hemoglucotest, Electrocardiograma, Toma de Muestras para análisis de laboratorio, etc.
- Ejecutar labores administrativas de apoyo a los usuarios, utilizando las herramientas informáticas existentes.



- Colaborar en los procesos de inducción, orientación, integración y aplicación práctica para alumnos y nuevos trabajadores.
- Trabajar coordinadamente con el equipo de salud de la Unidad y de otros Establecimientos de Salud de la Red Asistencial, con el fin de entregar una óptima atención al usuario.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación en su ámbito de competencia.
- Participar activamente en las actividades de calidad y acreditación en la Unidad y el Establecimiento.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

# 2.2.3.- Competencias del cargo

- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Adaptación al cambio: Capacidad para aceptar los cambios del entorno institucional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de los usuarios.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Orientación al orden y la calidad: Habilidad para realizar un trabajo metódico, sistemático y de excelencia.

#### 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias otorgado por la Autoridad Sanitaria en cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N° 1704, de 1993, del Ministerio de Salud o Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.



#### - Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Técnicas Básicas de Enfermería; Precaución Estándar y Manejo de Material Cortopunzante; Manejo y Cuidados de Equipos de Práctica Clínica; Reanimación Cardiopulmonar Básica (RCP); Trato al Usuario; Calidad y Acreditación; Generalidades REAS; Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS); Red de Salud Pública; Normas de Bioseguridad; y Manejo de Word y Excel nivel básico.

#### - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos un año como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra c) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

# IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano:
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).



Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

# V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### Planta Técnicos

**Etapa 1**: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

• Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

**Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

## Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.



El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

# VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

# 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web <u>www.empleospublicos.cl</u>. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar <u>procedimiento técnico</u> disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

# 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- · Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.



- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en Anexo). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.



## VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

## Planta Técnicos

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

## Planta Técnicos

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
1	Estudios y Cursos de Formación	Formación Educacional	Título Técnico Nivel Superior de Enfermería otorgado por un Instituto reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado en el numeral 2.2.4.	25	35	5
	Educacional y de capacitación		Otros Títulos Técnicos.	5		
		Capacitación y Perfeccionamiento realizado	Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10		



		ESARROLLO DE LAS PE				
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.	7		
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5		
			No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0		
	Experiencia Laboral	Lanoral	Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20	20	10
			Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones	10		



DEFAILANT	LITTO DE GESTION I	DESAKKULLU DE LAS PER		T.	1	1
			similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.			
			Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	5		
			Acredita otra experiencia laboral.	2		The state of the s
			Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas	0		



_						1
			respecto del total de preguntas realizadas.			
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15	15	
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10		10
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	' 20		
			Promedio de evaluación igual 19 a 6.9.			
5	Apreciación Global	Entrevista de Evaluación Global	Promedio de evaluación igual a 6.8.	Promedio de evaluación igual 18	20	10
	Giobai		Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		
			Promedio de evaluación igual a 6.6.			
			Promedio de	15		



evaluación igual a 6.5.	
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

#### 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### Planta Técnicos

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

#### • Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

	Puntuación	
Título Técnico Nivel	Superior de Enfermería otorgado por un l	nstituto 25



reconocido por el Estado, o Certificado de Competencias según lo señalado	
en el numeral 2.2.4.	
Otros Títulos Técnicos.	5

#### • Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.

Criterio	Puntuación
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 100 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas y menos de 100 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 50 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

 Subfactor Experiencia Laboral
 En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 12 o más meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	10
Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses como técnico en funciones similares en Unidades Clínicas en Instituciones de Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

- **8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación			
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.				
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5			
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0			

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio					
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo	15				
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo	10				
Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo	0				

**8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

#### Subfactor Entrevista Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

#### II. VACANTES A PROVEER

#### 2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Renta Bruta \$	Código Cargo	Lugar Desempeño
Auxiliar de Servicios Unidad Clínica (44 horas)		Auxiliar		433.782		Metropolitana - SANTIAGO

Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

#### 2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer

Cargo: Auxiliar de Servicios Unidad Clínica (44 horas).

#### 2.2.1.- Objetivo del cargo

Brindar apoyo transversal al equipo de salud ejecutando labores de soporte para el funcionamiento diario de la Unidad, con la finalidad de entregar una atención de calidad a los pacientes.

#### 2.2.2.- Funciones del cargo

- Realizar actividades relacionadas con mantener la Unidad en condiciones de higiene, orden de las salas, boxes y equipos para su función cotidiana.
- Realizar aseo a muebles y equipos de las Unidades Clínicas.
- Preparar materiales y equipos dejándolos a punto para ser usados por el resto del equipo de salud.
- Distribuir materiales e insumos necesarios en el área de trabajo.
- Transportar muestras clínicas, exámenes u otro material de uso clínico dentro y fuera del Establecimiento.
- Limpiar y cuidar los equipos clínicos, radiológicos, de laboratorio, dentales, etc.
- Manejar material cortopunzante y desechos según normas de la Institución.
- Efectuar entrega y recepción de materiales, exámenes, documentación, entre otros.
- Recibir, entregar y almacenar insumos e instrumental.
- Apoyar la atención de los pacientes.
- Facilitar el traslado de pacientes en las dependencias del CRSCO.
- Registrar y monitorear trabajos en el ámbito de sus funciones.
- Facilitar información básica a usuarios de la Unidad.
- Prestar apoyo a pacientes con movilidad reducida.
- Participar en reuniones de programación y planificación de la Unidad a la que pertenece.
- Integrar Comités y otros cuándo la institución lo requiera.
- Asistir a talleres y actividades del CRSCO cuando la Institución lo requiera.



- Colaborar en los procesos de inducción, orientación, integración y aplicación práctica para alumnos y nuevos trabajadores.
- Prestar apoyo a técnicos paramédicos y profesionales en el desarrollo de las distintas actividades y tareas para el funcionamiento diario de la Unidad.
- Ejecutar otras tareas y actividades asignadas por su jefatura.

#### 2.2.3.- Competencias del cargo

- Conciencia de seguridad: Habilidad para comprender las condiciones que afectan la seguridad de los funcionarios y pacientes, siendo capaz de asumir como responsabilidad personal el cumplimiento de procedimientos, salud e higiene del medio ambiente.
- Tolerancia en situaciones críticas: Habilidad para reaccionar y actuar bajo presión, manteniendo el control de las propias emociones e impulsos.
- Orientación a la eficiencia: Habilidad para lograr los resultados esperados, haciendo un uso racional de los recursos disponibles, cuidándolos y minimizando errores o desperdicios.
- Iniciativa / Proactividad: Habilidad de realizar más de lo estrictamente requerido para sus funciones y anticiparse a las situaciones y cambios que puedan presentarse.
- Orientación al usuario: Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, para brindar un servicio de excelencia.
- Adaptación al cambio: Habilidad para aceptar los cambios del entorno institucional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de los usuarios.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Comprensión organizacional: Capacidad de conocer y analizar el entorno institucional y entender las distintas relaciones entre los actores y áreas relevantes, considerando vinculaciones internas de la institución y externas con otras entidades.

#### 2.2.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un Certificado Técnico de Nivel Medio o Certificado de Licencia de Enseñanza Media otorgado por un Establecimiento de Educación del Estado o reconocido por éste.
- Capacitación comprobable relacionada con:

Deseable especialización y capacitación comprobable relacionada con Principios Básicos de Higiene Hospitalaria; Precaución Estándar y Manejo de Material Cortopunzante; Reanimación



Cardiopulmonar; Acreditación; Calidad; Trato al Usuario; Emergencia; Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS); y Manejo de Word y Excel nivel básico.

#### - Experiencia Laboral

Deseable experiencia laboral de a lo menos un año en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.

#### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Servicio Nacional corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra c) del artículo 2º de la Resolución Nº 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía.

#### IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano;
- 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, y
- 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. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:



- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200
   UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

#### **Planta Auxiliares**

**Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- · Capacitación y Perfeccionamiento realizado

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Experiencia Laboral

Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Prueba de Conocimientos Específicos

Etapa 4: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

Entrevista de Evaluación Global

#### VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

#### **Planta Auxiliares**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a rrhh@crsoriente.cl

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

#### VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web <u>www.crsoriente.cl</u> y del portal <u>www.empleospublicos.cl</u>, a contar del día 02 de Enero de 2021, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicado en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

#### 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

- 1) A través de Portal Web www.empleospublicos.cl. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en <u>Anexo</u>, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO, ubicada en Avenida Las Torres N° 5.100, Comuna de Peñalolén, indicando en el sobre los apellidos del/ de la postulante y el cargo al que postula, dirigiendo la documentación a nombre de:

Sr. Juan Carlos Moreno Páez. Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

#### 7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia del documento que acredite el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio



Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en Anexo). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

#### 7.3 PLAZO DE RECEPCION DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 02 de Enero de 2021 hasta las 16 horas del 14 de Enero de 2021.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal <u>www.empleospublicos.cl</u> no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, detallados previamente.

#### **Planta Auxiliares**

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

#### **Planta Auxiliares**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfa ctor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aproba ción Etapa
1		Formación	Certificado Técnico de Nivel Medio otorgado por un Establecimiento de Educación del Estado o reconocido por éste.	25		
	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Educacional	este.  Certificado de Licencia de Enseñanza Media otorgado por un Establecimiento de Educación del Estado o reconocido por éste.  Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas.	35	5	
		Capacitación y Perfeccionamiento realizado		10		
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres	7		



DEPARTAIVIE	NIO DE GESTION I DI	ESAKKULLU DE LAS PE	NOUNAS			
			años que totalizan 25 o más horas pedagógicas y menos de 50 horas pedagógicas.			
			Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 25 horas pedagógicas.	5		
			No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0		
			Acredita experiencia laboral de 1 año o más en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	20		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 1 año en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	10	20	10
			Acredita experiencia laboral inferior	5		



			a 6 meses en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.  Acredita otra experiencia	2		
			laboral.  Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	10		
3	Evaluación Técnica	Prueba de Conocimientos Específicos	Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5	10	5
			Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable	15	15	10



	And the state of t	LIANT LEAD LEAD FERE	para el cargo.			
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10		
			Entrevista y (o) test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	O		
			Promedio de evaluación igual a 7.0.	20		
			Promedio de evaluación igual a 6.9.	19		
			Promedio de evaluación igual a 6.8.	18		
	T. T. T. T. T. T. T. T. T. T. T. T. T. T		Promedio de evaluación igual a 6.7.	17		
5	Apreciación Global	Global Evaluation Global	Promedio de evaluación igual a 6.6.	16	20	10
			Promedio de evaluación igual a 6.5.	15		
			Promedio de evaluación igual a 6.4.	14		The state was to be a state of the state of
			Promedio de evaluación igual a 6.3.	13		
	The state of the s		Promedio de evaluación igual	12		



a 6.2.	
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, la unidad de recursos humanos o la consultora externa, si corresponde, notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso.

#### 8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

#### **Planta Auxiliares**

**8.1.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación" Ponderación: 35%, Factor que se compone de los siguientes subfactores:

#### Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título técnico y(o) profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio  Certificado Técnico de Nivel Medio otorgado por un Establecimiento de Educación del Estado o reconocido por éste.					

#### Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años. Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación; en el caso de los certificados de capacitación que no indiquen horas, se les asignará 8 horas pedagógicas. En el caso en que indiquen horas, se entenderán como pedagógicas.



Criterio	Puntuación
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 50 o más horas pedagógicas.	10
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan 25 o más horas pedagógicas y menos de 50 horas pedagógicas.	7
Acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años que totalizan menos de 25 horas pedagógicas.	5
No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

**8.1.2 Etapa 2:** Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

 Subfactor Experiencia Laboral
 En esta instancia se analizará los antecedentes referidos a la experiencia laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Criterio	Puntuación
Acredita experiencia laboral de 1 año o más en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	20
Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 1 año en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	10
Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses en funciones similares en Establecimiento Público de Salud.	5
Acredita otra experiencia laboral.	2

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

**8.1.3 Etapa 3:** Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 10%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Prueba de Conocimientos Específicos

Consiste en una prueba de selección múltiple, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

Criterio	Puntuación
Alcanza un porcentaje de 90% o más de respuestas correctas respecto del	10



total de preguntas realizadas.	
Alcanza un porcentaje de 80% o más y menos de 90% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	5
Alcanza un porcentaje inferior de 80% de respuestas correctas respecto del total de preguntas realizadas.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.

- **8.1.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de una evaluación psicológica y de competencias asociadas al perfil del cargo. La evaluación será realizada por un profesional experto del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CRSCO o una empresa externa. La evaluación psicológica y de competencias se realizará a aquellos postulantes que hayan superado la Etapa III de este proceso de evaluación. El lugar, fecha y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Producto de dicha evaluación, los (as) candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

				Criterio					Puntuación
Entrevista recomenda	-	. ,		apreciación	Psicolaboral	lo	define	como	15
				apreciación ara el cargo	Psicolaboral	lo	define	como	10
Entrevista recomenda	-			preciación P	sicolaboral lo	de	fine cor	no no	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10.

- **8.1.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global" Ponderación: 20%, Factor que se compone del siguiente subfactor:
  - Subfactor Entrevista Evaluación Global

Consiste en una entrevista con el Comité de Selección, efectuada exclusivamente a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación de la persona al cargo específico, de acuerdo al perfil definido, junto con profundizar sobre ciertas materias vinculadas a las habilidades y competencias específicas requeridas para su desempeño. En este contexto, el Comité de Selección se reserva el derecho de aplicar pruebas teóricas o prácticas de conocimientos específicos y(o) generales, en caso que sea necesario conocer con mayor profundidad algún antecedente señalado

por el(la) postulante en la entrevista. Junto con esto, de acuerdo a los requerimientos propios del proceso de Concurso Público, en caso que se requiera contar con la opinión experta de alguno(a) de los(as) trabajadores(as) o funcionarios(as) que se desempeñen en el CRSCO, se le podrá convocar por acuerdo simple de sus integrantes a alguna de las sesiones ordinarias del Comité de Selección, con el objetivo de resolver dudas o realizar consultas a los(as) postulantes que participen del proceso, quien sólo tendrá derecho a voz en el área específica de sus competencias técnicas.

Criterio	Puntuación
Promedio de evaluación igual a 7.0.	20
Promedio de evaluación igual a 6.9.	19
Promedio de evaluación igual a 6.8.	18
Promedio de evaluación igual a 6.7.	17
Promedio de evaluación igual a 6.6.	16
Promedio de evaluación igual a 6.5.	15
Promedio de evaluación igual a 6.4.	14
Promedio de evaluación igual a 6.3.	13
Promedio de evaluación igual a 6.2.	12
Promedio de evaluación igual a 6.1.	11
Promedio de evaluación igual a 6.0.	10
Promedio de evaluación inferior a 6.0.	0

#### IX. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

# X. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO

En Planta Profesionales/Técnicos/Auxiliares la evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores. El (la) postulante que no obtenga el puntaje mínimo de alguna de las etapas, estará imposibilitado de continuar en el proceso, y será notificado de ello por el jefe superior. Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a 40 puntos.

#### XI. CALENDARIZACION DEL PROCESO

Fase	Fechas					
Postulación						
Postulación en www.empleospublicos.cl	02/01/2021-14/01/2021					
Recepción y Registro Antecedentes	02/01/2021-14/01/2021					
Publicación aviso Diario Oficial	02/01/2021-02/01/2021					
Selección						
Evaluación Curricular de Formación educacional y Experiencia Calificada	15/01/2021-04/03/2021					
Evaluación Técnica	05/03/2021-09/03/2021					
Evaluación Psicolaboral	10/03/2021-15/03/2021					
Evaluación Global Comité de Selección	16/03/2021-30/03/2021					
Finalización						
Finalización del Proceso	31/03/2021-31/03/2021					
Notificación a los postulantes Seleccionados	31/03/2021-31/03/2021					

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor.

Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio y al correo electrónico informado por los (as) postulantes.

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

# XII. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate será: Primero el mayor puntaje obtenido en la Etapa 5; y Segundo el mayor puntaje obtenido en la Etapa 2.

El concurso podrá ser declarado desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido en cada caso.

La autoridad facultada para hacer el nombramiento, notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado/a. La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección informada en la ficha de postulación y/o curriculum electrónico, y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

Una vez practicada la notificación, el/a postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases. Si así no lo hiciere, la jefatura superior de la institución nombrará a alguno de los/as otros/as postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será contratada en calidad jurídica "a contrata" en el cargo correspondiente.

Se reitera que los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

#### XIII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

El concurso se resolverá a más tardar el día 31 de marzo de 2021.

La jefatura superior de la institución a través del departamento de recursos humanos o quien cumpla sus funciones, comunicará a los postulantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los /as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, fijado por el DFL 29, del Ministerio de Hacienda.



#### XIV. CONSIDERACIONES FINALES

- \* Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados al postulante elegido por la Directora del CRSCO, una vez finalizadas todas las etapas de este proceso concursal.
- \* Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor.

### **ANEXOS**

# FICHA DE POSTULACIÓN

# ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
Correo Electrónico Autorizado para el pi	resente Concurso		
Teléfono Particular	Teléfono Móvil	Otros Teléfonos Contacto	
CARGO AL QUE POSTULA:			
INSTITUCION A LA QUE POSTULA:			
SEÑALE SI PRESENTA ALGUNA DISCAPAC APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE			
SÍ 🗌		NO 🗌	
Si la respuesta es si, favor indiqu	ne		
La presente postulación implica mi ace me someto desde ya.	eptación íntegra de las Base	s del presente Concurso, a las cuales	
Declaro, asimismo, mi disponibilidad convocatoria.	real para desempeñarme	en la Institución que realiza esta	
Firma			
Fecha:			

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Yo\_\_\_\_\_

# CONCURSO INGRESO A LA CONTRATA DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Cédula de Identidad N°,
Declaro bajo juramento lo siguiente:
• Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
<ul> <li>No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una</li> </ul>
calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12
letra e del Estatuto Administrativo)
<ul> <li>No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme</li> </ul>
condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
<ul> <li>No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los</li> </ul>
artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de
la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N'
18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
FIRMA
FECHA
• • • • • •



3° El Comité de Selección en conformidad a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, estará integrado por los siguientes funcionarios:

- Andrea Poblete Saa

- Claudia Arancibia Muñoz

- Alfredo Román Marchant

- Claudio Mora Pérez

- Francisco Cárcamo Riquelme

- Mauricio Díaz Cárdenas

- Juan Carlos Moreno Páez

Subdirectora Médica.

Subdirectora Clínica.

Subdirector de Administración y Finanzas.

Jefe Departamento de Operaciones y Abastecimiento.

MINISTRO DE FE

Jefa Departamento de Finanzas.

Jefe Departamento de TIC's.

Jefe DEGEDEP,

4° El Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas actuará como secretario y ministro de fe.

5° Publíquese este llamado a Concurso en el Diario Oficial y en el sitio web del CRSCO <u>www.crsoriente.cl</u>.

# **ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**

DRA ANDREA POBLETE SAA DIRECTORAS CRS PEÑALOLÉN CORDILLERA ORIENTE

#### **DISTRIBUCIÓN:**

- Dirección y Subdirecciones CRS de Peñalolén Cordillera Oriente.
- Integrantes del Comité de Selección.
- DEGEDEP CRS de Peñalolén Cordillera Oriente.
- Oficina de Partes CRS de Peñalolén Cordillera Oriente/.-