



## PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

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

<b>Cargo</b>	<b>Tecnólogo/a Médico de la Unidad de Hemodinamia.</b>
<b>Vacantes</b>	<b>1 vacante.</b>
<b>Grado</b>	<b>12°.</b>
<b>Horas</b>	<b>Diurno, 44 horas.</b>
<b>Calidad Jurídica</b>	<b>Contrata</b>
<b>Lugar de desempeño</b>	<b>Unidad de Hemodinamia, Hospital Dr. Gustavo Fricke.</b>
<b>Dependencia Técnica</b>	<b>Unidad de Hemodinamia - Subdirección Médica.</b>
<b>Dependencia administrativa</b>	<b>Subdirección Médica.</b>

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>HITOS</b>	<b>FECHAS</b>
<b>Recepción De Antecedentes</b>	10 de agosto al 18 de agosto de 2022.
<b>Análisis Curricular</b>	19 de agosto al 23 de agosto de 2022.
<b>Evaluación Psicolaboral Individual</b>	24 de agosto al 30 de agosto de 2022.
<b>Entrevista Personal A Postulantes Por Parte De La Comisión Selección</b>	31 de agosto al 05 de septiembre de 2022.
<b>Resolución Del Proceso</b>	06 de septiembre al 09 de septiembre de 2022.

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

### 3. OBJETIVOS DEL CARGO

Participar del equipo de atención de pacientes en la Unidad de Hemodinamia, asumiendo el manejo de angiógrafo y equipos periféricos relacionados con los procedimientos diagnósticos y terapéuticos realizados en la Unidad, en las áreas Vasculare Coronaria y Periférica, de Electrofisiología Cardíaca y Mapeo Electroanatómico, como también la coordinación de su mantenimiento preventivo y correctivo. Debe coordinar con proveedores y con áreas de servicios técnicos de equipamiento de la unidad. Además, tiene que encargarse de la protección radiológica y del inventario de la Unidad viendo el control y mantenimiento de stock insumos relacionados con el funcionamiento de la Unidad. Por último, tener control de calidad de equipos a su cargo.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)	Resultado Final Esperado (¿Para qué lo hace?)
Manejo de Angiógrafo	Conseguir las mejores imágenes en función de un adecuado uso del equipo.
Manejo de Polígrafo	Proporcionar adecuadas señales de presión invasiva, electrocardiograma, saturación de oxígeno.
Manejo equipo de Ablación.	Verificar funcionamiento antes y después de procedimientos, manejo de los mismos durante las intervenciones.
Manejo equipo de Mapeo Electroanatómico	Optimizar resultados de estudio y Ablación.
Manejo de inyectora automática de medio de contraste yodado	Disponibilidad permanente del medio de contraste yodado adecuado, durante todo el tiempo que duren los procedimientos.
Manejo de equipos de imagen intra vascular (IVUS, OFDI).	Adecuado y proactivo uso de los equipos.
Manejo de equipos de fisiología vascular coronaria (FFR, IFR).	Adecuado y proactivo uso de los equipos.
Mantener stock suficiente de stents y catéteres y guías de evaluación de anatomía del lumen y fisiología coronaria e insumos para otros procedimientos.	Cantidad y variedad suficiente de dispositivos para realizar los procedimientos diagnósticos y terapéuticos, en los cuales se utilice los insumos indicados.
Control de calidad continua de equipos periféricos de apoyo diagnóstico y terapéutico.	Garantizar a nivel de operador, la disponibilidad de equipos periféricos para el apoyo diagnóstico y terapéutico de los procedimientos.
Coordinación de protección radiológica.	Disponibilidad de dosímetros para todo el personal expuesto a radiación ionizante. Llevar un adecuado registro de los resultados de dosimetría trimestral e informar de estos al personal, tomando las medidas adecuadas cuando corresponda.
Mantener comunicación comercial con los proveedores de insumos relacionados con las responsabilidades técnicas del Tecnólogo Médico.	Disponer de una vía expedita para resolver problemas y dificultades relacionadas con la disponibilidad de insumos.
Coordinar inventario de Hemodinamia con la unidad de inventarios.	Mantener un registro adecuado del equipamiento y mobiliario de la unidad de Hemodinamia.

## 5. REQUISITOS

### 5.1 Requisitos Legales:

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

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por 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.

### 5.2 Requisitos Específicos Correspondientes al Decreto con Fuerza de Ley N°8

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N.º 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud correspondiente a un cargo en grado 12º:

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

### 5.3 Aspectos Técnicos Para El Desempeño Según Descriptor Del Perfil De Cargo

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

- a) Título profesional de la carrera de **Tecnólogo/a Médico** otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- b) Acreditar experiencia profesional clínica\* de **a lo menos 1 año en área/unidad/servicio de Hemodinamia en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).**
- c) Acreditar experiencia profesional clínica\* de **a lo menos 6 meses prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos.**

**NOTA\*: LA ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA, EN RELACIÓN A LOS ELEMENTOS SOLICITADOS, SE REALIZA MEDIANTE UN DOCUMENTO VÁLIDAMENTE EMITIDO POR LA INSTITUCIÓN Y/O JEFATURA CORRESPONDIENTE; DEBIENDO CONTAR CON EL NOMBRE, CARGO, FECHA Y TIMBRE DE QUIEN SUSCRIBE. ASIMISMO, DICHO DOCUMENTO DEBE ESPECIFICAR DE FORMA CLARA: EL CARGO QUE DESEMPEÑA/DESEMPEÑÓ EL/LA POSTULANTE, ÁREA/UNIDAD/SERVICIO Y EL PERIODO DE TIEMPO EN EL QUE PRESTÓ SERVICIOS (APARTADO 6.4 DEL PRESENTE DOCUMENTO).**

### 5.4 Conocimientos Técnicos Relevantes

- i. Manejo de Angiógrafo.
- ii. Manejo de equipos de Imágenes intravasculares (IVUS, OFDI).
- iii. Manejo de equipos de Fisiología coronaria (FFR, IFR).
- iv. Manejo de Inyectora automática de medio de contraste.
- v. Manejo de polígrafo Electrofisiología.
- vi. Manejo de equipos de Ablación.
- vii. Conocimiento de Electrofisiología Cardíaca, Implantes de Dispositivos Eléctricos Cardíacos, Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos.

## 5.5 Competencias del Funcionario Público

### ▪ **Compromiso Organizacional**

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

### ▪ **Orientación al Usuario**

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

### ▪ **Orientación al Servicio Público**

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

### ▪ **Probidad**

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

### ▪ **Relaciones Interpersonales**

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

### ▪ **Responsabilidad**

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

### ▪ **Trato Humanizado**

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

## 5.6 Competencias Específicas del cargo:

### ▪ Tolerancia Al Trabajo Bajo Presión

Capacidad para trabajar con determinación, firmeza, perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones/decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales. Implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.

### ▪ Planificación y Organización

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

### ▪ Capacidad De Adaptación Y Flexibilidad

Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación

### ▪ Trabajo en Equipo y Cooperación

Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un equipo que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que la competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

### 6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital ([www.hospitalfricke.cl](http://www.hospitalfricke.cl)), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), “GDP Informa” y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del **09/08/2022**.

### 6.2 Modos de postulación

- Portal de Empleos Públicos.

### **6.2.1 Postulación en Línea Portal y Documentos a Presentar:**

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

- I. Ingresar a la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
- II. Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
- III. Acceder a su cuenta.
- IV. Ingresar datos de su Currículum a la Plataforma de Empleos Públicos.
- V. Postular al Proceso de Selección del cargo en cuestión.
- VI. Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
  - Fotocopia simple de Título profesional pertinente al cargo
  - Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
  - Certificados de cada experiencia profesional clínica del postulante.

**EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VIA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.**

Por otra parte, aquellos postulantes que se encuentren en situación de discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

### **6.3. Periodo de Postulación:**

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través de Portal de Empleos Públicos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta del proceso.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Unidad de Reclutamiento y Selección en etapa de análisis curricular así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha indicada, quedarán fuera del proceso de selección.

#### 6.4. Documentos a Presentar:

Para acreditar experiencia profesional clínica y ésta sea considerada para el proceso de selección, se debe presentar **certificado laboral emitido por la institución correspondiente, el cual debe señalar: nombre de la Institución, fecha de inicio y termino, área/servicio/unidad en que cumplió funciones (requisito que se establece en los aspectos técnico de las bases), nombre del cargo, fecha de emisión del documento, nombre y cargo de quien firma el certificado; este documento debe venir con timbre institucional.**

En el caso de acreditar experiencia profesional clínica actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, **la relación de servicio NO acredita experiencia profesional clínica, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y no el área/servicio/unidad de trabajo.** En estos casos, se hace necesario presentar resolución de nombramiento y/o certificado emitido por la jefatura directa, donde se indique la información antes señalada.

#### Formación profesional:

En relación con los certificados de cursos, capacitaciones, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación profesional, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso, capacitación, Postítulo y/o Posgrado, según corresponda, horas pedagógicas, nota, fecha de obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres.

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

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 7.1 De la Comisión de Selección:

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

- **Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirectora Médica, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, o quien designe la Subdirección Médica como representante, cuenta con voz y voto**
- **Representante Gremial de FEDEPRUS, o quien designe como representante, con derecho a voz y voto.**
- **Psicólogo/a a cargo del proceso, cuenta con voz.**

- a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.
- b.- La Comisión será presidida por el Representante de la Subdirección Médica. En ausencia del presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
- c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.
- f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## **7.2 Revisión de antecedentes de postulación**

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo con lo establecido en el punto 5.3 de la presente pauta.

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

### **8.1 Metodología de evaluación**

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de tres etapas que se presentan a continuación, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos. Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo con los puntajes mínimos estipulados por cada una. Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

## 8.2 Descripción de las Etapas

### ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

- **Experiencia Profesional Clínica**

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año en área/unidad/servicio de Hemodinamia en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).</b>	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	<b>0</b>
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>a lo menos 1 año en área/unidad/servicio de Hemodinamia</b> en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).	<b>10</b>
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>a lo menos 2 años en área/unidad/servicio de Hemodinamia</b> en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).	<b>15</b>
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>3 años o más en área/unidad/servicio de Hemodinamia</b> en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).	<b>20</b>

- Experiencia Profesional Clínica

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).</b>	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	<b>0</b>
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>a lo menos 6 meses</b> prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).	<b>10</b>
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica <b>entre 6 y 12 meses</b> prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).	<b>15</b>
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica <b>superior a 1 año</b> prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).	<b>20</b>

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos en el factor de experiencia profesional clínica de clínica de a lo menos 1 año en área/unidad/servicio de Hemodinamia en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado) y 10 puntos en experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado). Por lo tanto, el puntaje mínimo para aprobar la etapa de Análisis Curricular es de 20 puntos.

## ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias; esta etapa pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un/a Psicólogo/a Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PTJE BRUTO
Recomendable para el cargo.	20
Recomendable con Observaciones para el cargo.	10
No Recomendable para el cargo.	0

**El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos.** Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos, es decir, aquellas personas que obtengan un No Recomendable quedarán inmediatamente fuera del proceso.

Por otro lado, los postulantes tendrán acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y **no se harán entrega de los informes psicológicos ni retroalimentación de la evaluación en general.** Sólo podrá tener acceso a esta información la Comisión de Selección, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Quienes no cumplan con los plazos establecidos de entrega de pruebas psicolaborales y/o no se presenten a la entrevista psicolaboral en el horario previamente establecido vía correo electrónico, no aprobarán esta etapa y quedarán fuera del proceso de selección.

## ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan aprobado las etapas anteriores. En esta instancia la comisión busca poder identificar las habilidades, de acuerdo con el perfil de competencias del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 20 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE
La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20
La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	15
La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado	10
La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0

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

9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año en área/unidad/servicio de Hemodinamia en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts.	20 pts
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>a lo menos 1 año en área/unidad/servicio de Hemodinamia</b> en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>a lo menos 2 años en área/unidad/servicio de Hemodinamia</b> en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>3 años o más en área/unidad/servicio de Hemodinamia</b> en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector público o privado).	20			
	Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de <b>a lo menos 6 meses</b> prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica <b>entre 6 y 12 meses</b> prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica <b>superior 1 año</b> prestando servicios en procedimientos de estudio de Electrofisiología Cardíaca, Ablación por Radiofrecuencia, Mapeo Electroanatómico, Implante de Dispositivos Eléctricos Cardíacos y Procedimientos Vasculares Coronarios y Periféricos en Instituciones de Salud de Alta Complejidad (sector Público y/o Privado).	20			
ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral	No recomendable	0	30%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			
ETAPA 4: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista individual del candidato por parte de la Comisión	La apreciación global del candidato está bajo lo esperado.	0	40%	10 pts	20 pts.
		La apreciación global del candidato cumple con lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación general del candidato está sobre lo esperado.	20			
<b>TOTAL</b>					<b>40 pts</b>	<b>80 pts</b>

## **10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

## **11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el/la psicólogo/a a cargo del proceso informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

De conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven, expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

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

En caso de que el Hospital presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 12 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.

## **12. ETAPA FINAL.**

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

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