



[Handwritten signature]

MEMORÁNDUM N° : *771*
ANT. : Anexo N°82/2023.
MAT. : Proceso de Reclutamiento
y Selección, para Hospital
de Coinco.
RANCAGUA, - 9 AGO 2023

PAUTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, PARA PROVISIÓN DEL CARGO PROFESIONAL CON ENCOMENDACIÓN DE FUNCIONES DE DIRECTOR/A PARA HOSPITAL DE COINCO

1. PRESENTACIÓN

El Servicio de Salud O'Higgins, convoca a participar del llamado a Proceso de Reclutamiento y Selección, para proveer el cargo **Profesional con Encomendación de funciones de Director/a para Hospital de Coinco**, conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004 (Publicado en el Diario Oficial el 16.03.05), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 – Estatuto Administrativo, Políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins, respecto a los Procesos de Selección y Resolución N° 3111 fechada el 19 de agosto de 2022, que refiere a "Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas a Contrata y Honorarios SSO".

2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Cargo a postular : Profesional con Encomendación de funciones de Director/a
N° de Vacantes : 1
Estamento : Profesional
Grado : 7° E.U.S. (Sueldo Bruto: \$2.672.923)
Lugar de Desempeño : Hospital de Coinco
Calidad Jurídica : Contrata
Jornada de Trabajo : 44 horas
Dependencia Jerárquica del cargo : Director Servicio de Salud O'Higgins

2.1. OBJETIVO DEL CARGO

Dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud, lineamientos del Servicio de Salud y lo establecido en la normativa y legislación vigente, orientado a entregar un servicio integral, oportuno y de alta calidad para sus beneficiario/as, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros actores de la Red Asistencial del Servicio de Salud O'Higgins y Hospital de cabecera de la micro área correspondiente.

2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO:

- ✓ Dirigir la ejecución de los programas y acciones de salud y coordinar, asesorar, inspeccionar y controlar todas las dependencias del establecimiento.
- ✓ Diseñar y elaborar un Plan de Desarrollo del Establecimiento y coordinar, controlar y evaluar su ejecución.
- ✓ Organizar internamente el Establecimiento y asignar las tareas correspondientes, conforme a la ley y la normativa vigente.
- ✓ Presentar anualmente al Director del Servicio el proyecto de presupuesto del Establecimiento y ejecutarlo una vez aprobado, de acuerdo a las normas vigentes sobre la materia.
- ✓ Estudiar y presentar al Director del Servicio iniciativas y proyectos con sus respectivos análisis y antecedentes, que tiendan a ampliar o mejorar las acciones de salud, indicando sus fuentes de financiamiento.
- ✓ Ejercer las funciones de administración del personal y gestión de personas. En estas materias el Director podrá:
 - Designar suplentes.
 - Contratar personal, siempre que no implique aumento de la dotación del establecimiento, aceptar renunciaciones voluntarias.
 - Designar funcionarios en comisiones de servicios y cometidos funcionales.
 - Destinar funcionarios dentro del mismo establecimiento o a otros dependientes del servicio.
 - Autorizar, conceder o reconocer feriados, permisos con o sin goce de remuneraciones dentro del país, licencias por enfermedad, reposos preventivos o maternales, y reconocer, prorrogar y poner término a asignaciones familiares y prenatales.
 - Ordenar la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos, aplicar medidas disciplinarias, inclusive la suspensión de funciones, absolver, sobreseer y resolver sobre todas las materias relacionadas con esos procedimientos.
 - Declarar accidentes en actos de servicio.
- ✓ Ejecutar acciones de salud pública, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes, según las indicaciones del Director de Servicio, en el marco de los Convenios celebrados al respecto con las entidades u organismos competentes, dentro del ámbito de sus atribuciones, y que se encuentren vigentes.
- ✓ Constituir unidades asesoras tales como consejos de desarrollo, técnicos, consejos o comités de calidad, ética médica, abastecimiento, farmacia, infecciones intrahospitalarias y otros.
- ✓ Autorizar, previo visto bueno del Director del Servicio respectivo, los protocolos de investigación científica biomédica en seres humanos que se desarrollen al interior del Establecimiento, siempre que hayan sido informados favorablemente en forma previa por el Comité Ético Científico que corresponda de acuerdo a las normas legales, reglamentarias y técnicas vigentes.
- ✓ Desempeñar las demás funciones y atribuciones específicas que les delegue o encomiende el Director del Servicio, la ley y los reglamentos.
- ✓ Colaborar con la red de Establecimientos del Servicio de Salud, para el correcto cumplimiento de la gestión asociada a GES y NO GES, definir estrategias de optimización de la Lista de Espera a fin de garantizar la continuidad asistencial.
- ✓ Realizar las acciones necesarias que permitan el correcto y óptimo funcionamiento tanto de atención abierta, atención cerrada y de urgencia, garantizando la continuidad de la atención con un enfoque de calidad y orientación al paciente.
- ✓ Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, representada por establecimientos de dependencia del Servicio de Salud y los consultorios de Atención Primaria municipales, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
- ✓ Promover la comunicación efectiva con la comunidad y en el interior del establecimiento, con los distintos estamentos, impulsando el Servicio, por medio de su personal, a ser un agente de cambio en la forma de relacionar el Servicio Público con las personas de la Red.

2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:

2.3.1. Competencias Transversales

Orientación a la Eficiencia

Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

Trabajo en Equipo

Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

Orientación al Usuario

Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. Implica disposición a servir a los usuarios, de un modo efectivo, cordial y empático.

2.3.2. Competencias Específicas

Adaptación y Flexibilidad

Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

Liderazgo

Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a los individuos (jefes directos, colegas y superiores) hacia la consecución de las metas; modificar el comportamiento para adaptarse a las tareas, situaciones e individuos de que se trate.

Manejo de Conflictos

Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia.

Planificación y Organización

Establecer un curso de acción para sí mismo y para los demás a fin de lograr un objetivo específico; planear las asignaciones apropiadas de personal y la adecuada distribución de recursos.

3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

3.1. REQUISITOS GENERALES:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, según lo siguiente:

Artículo 12 de la Ley 18.834:

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- ✓ Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- ✓ Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- ✓ No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- ✓ No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

Artículo 54 de la Ley 18.575:

- ✓ Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las Leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las Leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

3.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

- Formación y Experiencia** : 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado; o,
- 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 legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años en el sector público o privado

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente Pauta.

3.3. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS

- ✓ D.F.L. Nº 29/2004 Texto Refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 de Estatuto Administrativo.
- ✓ Reglamentos Generales y específicos de evaluación de desempeño, tanto de la ley médica como del Estatuto Administrativo.
- ✓ Leyes 15.076, 19.664, 18.575, 19.886, 19.937, 20.285, 19.296, 20.584, 16.744 y 20.500.
- ✓ Manejo de Temáticas relacionadas a la Gestión de Personas y Administración Hospitalaria.
- ✓ Manejo de la planificación y programación en red.
- ✓ Políticas de relaciones laborales y de bienestar del personal.
- ✓ Metas Sanitarias y Compromisos de Gestión en Salud.
- ✓ Ley de Presupuestos y ejecución presupuestaria.
- ✓ Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria.
- ✓ Garantías explícitas de salud.
- ✓ Programas de salud ministeriales, que se implementan en los establecimientos de Atención Primaria del Servicio de Salud.
- ✓ Articulación de las Redes Integradas de Salud en Región de O'Higgins.

4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente Proceso de Reclutamiento y Selección se realizará a través del portal www.empleospublicos.cl Por otra parte, la pauta del presente Proceso de Reclutamiento y Selección, estará disponible en la página del Servicio de Salud O'Higgins (www.saludohiggins.cl). En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de selección.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar la siguiente documentación:

4.1. DOCUMENTOS EXCLUYENTES:

- ✓ Currículum Vitae, formato portal Empleospublicos.cl
- ✓ Certificado de Título o equivalente (fotocopia o escaneado legible).
- ✓ Certificado que acredite experiencia requerida (fotocopia o escaneado): **Documento que será válido sólo si: Indica claramente el nombre, Rut, cargo, período (Inicio, Término y fecha de emisión del certificado), firma y timbre de la organización respectiva y si es legible.** Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado.
 - a. En caso de no disponer de un certificado de experiencia o antigüedad laboral, sólo se aceptarán los finiquitos de trabajo como un medio de acreditación válido de la experiencia indicada en el currículum.
 - b. Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención del título y no desde la fecha de egreso. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia profesional.
 - c. Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

4.2. MEDIO DE POSTULACIÓN

El plazo de postulación se extenderá hasta las 12:00 hrs. del 16 de Agosto de 2023. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse en línea, mediante el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), previa creación de usuario/a en dicho portal.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones.

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 su 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 Proceso de Reclutamiento y Selección.

Toda información relativa a citaciones del Proceso de Reclutamiento y Selección será informada al postulante a través del Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) y solo en caso de ser necesario, mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación, en su Currículum Vitae, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación.

Solo las consultas relativas al Proceso de Reclutamiento y Selección (estado de avance, resultado, etc.) deben ser enviadas al correo postulaciones@saludohiggins.cl, la cual es considerada la vía oficial para ello.

La presentación de documentos alterados, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

5. PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo cual la puntuación mínima por etapa, determinará el paso a las etapas superiores.

El Proceso de Reclutamiento y Selección sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la presente pauta.

5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados correctamente por los/las postulantes (según lo establecido en esta Pauta de Selección). Por lo tanto, quienes no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa del Proceso de Reclutamiento y Selección.

Cabe mencionar, que cada uno de los puntajes asociados a un sub factor son excluyentes entre sí, asignándose al postulante el mayor puntaje del mismo, no pudiendo sumarse éstos.

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 60 puntos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional carrera de 8 semestres. Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia profesional de 7 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Acredita experiencia profesional entre 6 y menos de 7 años en el sector público o privado	60		
		Acredita experiencia profesional inferior a 6 años en el sector público o privado	0		
ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional carrera de 10 semestres. Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia profesional de 6 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Acredita experiencia profesional entre 5 y menos de 6 años en el sector público o privado	60		
		Acredita experiencia profesional inferior a 5 años en el sector público o privado	0		

5.2. EVALUACIÓN GRUPAL

En esta etapa se evaluarán las competencias generales (adecuación psicológica general de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias generales requeridas para el adecuado desempeño del cargo. Además, se evaluarán los conocimientos técnicos mínimos necesarios, por medio de una evaluación técnica inicial.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 70 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN GRUPAL	Competencias generales para el desempeño del cargo	Evaluación técnica inicial	Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado para el cargo	40	100	70
			Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	20		
			Evaluación técnica inicial lo define como No Recomendado para el cargo	0		
	Ponderador Factor: 100%	Evaluación de psicometría	Evaluación de psicometría lo define como Recomendado para el cargo	60		
			Evaluación de psicometría lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	50		
			Evaluación de psicometría lo define como No Recomendado para el cargo	0		
TOTALES					100	70

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán algunas las señaladas en el punto 2.3 de la presente pauta de selección. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

5.3. EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

En esta etapa se evaluarán las competencias específicas (la adecuación psicológica específica de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para un adecuado desempeño del cargo, como son por ejemplo la Entrevista y Test de psicodiagnóstico.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL	Competencias Específicas para el desempeño del cargo	Adecuación Psicolaboral específica para el cargo	Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Entrevista Psicolaboral, lo define como No Recomendado para el cargo	0		
Ponderador Factor: 100%						
TOTALES					100	60

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán las señaladas en el punto 2.3 de la presente Pauta de Selección. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

5.4. EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación técnica será realizada por la Comisión de Selección en modalidad presencial y los costos asociados al traslado serán asumidos por el/la postulante y tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante, donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a conocimientos técnicos y capacidades para aplicarlos adecuadamente y motivación tanto para el cargo como a la institución. Para realizar la Evaluación Técnica, la Comisión deberá elaborar con antelación una Pauta de Entrevista, la cual definirá las preguntas y puntajes asignados según respuesta.

De acuerdo con lo planteado en la presente Pauta de Reclutamiento y Selección, los/as postulantes que cumplan con el puntaje mínimo de aprobación en las etapas previas, serán citados a evaluación técnica a realizarse por la Comisión de Selección, en dicha instancia se deberá realizar un mínimo de 5 y un máximo de 8 preguntas, las cuales van a ser definidas por la comisión evaluadora previo al ingreso de los postulantes a la entrevista técnica.

Las preguntas a responder por los/as postulantes, serán planteadas por los integrantes de la Comisión de Selección, que tengan derecho a voz y voto. Las preguntas ponderadas o puntuadas sólo deben basarse en los conocimientos técnicos expuestos en la presente Pauta de Proceso de Reclutamiento y Selección; no obstante, los integrantes de la Comisión de Selección, que posean derecho a voz y voto, se reservan el derecho de hacer preguntas complementarias a los/as postulantes, a fin de esclarecer las respuestas emitidas por los/as mismos/as.

Cada uno de los integrantes con derecho a voz y voto, califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados/as postulantes elegibles para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación de conocimientos técnicos y competencias laborales del candidato	Entrevista de evaluación de conocimientos técnicos y competencias laborales	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del Proceso de Reclutamiento y Selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Servicio de Salud O'Higgins, una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la evaluación técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco (5) por cada vacante a proveer. Si la nómina supera este número, se decidirá de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluación Psicolaboral Individual. Si el empate persiste, se incluirá a todos ellos en la respectiva nómina de elegibles.

El Director del Servicio de Salud O'Higgins, podrá entrevistar a los/as postulantes seleccionados si lo estima pertinente y podrá elegir a cualquier postulante que integre dicha nómina, considerando que los postulantes integran la nómina en igualdad de condiciones y cualquiera de ellos podrá ser designado para el cargo.

El Director del Servicio de Salud O'Higgins, seleccionará a uno de los/as postulantes propuestos/as. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo Proceso de Reclutamiento y Selección, por única vez.

El Director del Servicio de Salud O'Higgins, notificará a través del Departamento Ciclo de Vida Laboral, al postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo por escrito (carta o correo electrónico), dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

En virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser seleccionado/a, este Servicio de Salud deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. En caso de figurar en el registro, deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que este Servicio de Salud proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y la persona que lo sirva expira en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 4 meses, tendrán un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

El Director del Servicio de Salud O'Higgins, podrá declarar desierto o suspender un Proceso de Reclutamiento y Selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

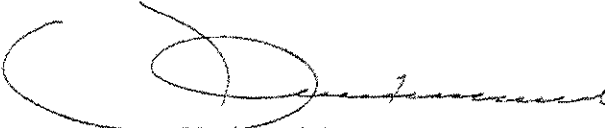
Por otra parte, el Departamento de Ciclo de Vida Laboral de la Dirección del Servicio, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión mediante el portal www.empleospublicos.cl.

7. CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

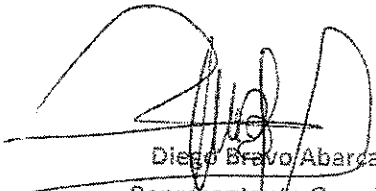
ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de Postulaciones	Hasta el 16 de Agosto de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Curricular	El 17 de Agosto de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Grupal y Evaluación Psicolaboral Individual	Desde el 18 de Agosto al 01 de Septiembre de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Técnica	Desde el 04 al 08 de Septiembre de 2023	Comisión de Selección
Asumo	El 15 de Septiembre 2023	Depto. de Ciclo de Vida Laboral

El período de postulación establecido en esta Pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del Proceso de Reclutamiento y Selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Servicio de Salud O'Higgins, se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional y/o mediante el correo electrónico postulaciones@saludohiggins.cl.


 María José de Witt Troncoso
 Directora (S)
 Servicio de Salud O'Higgins

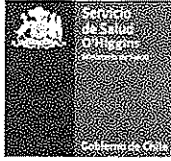

 Aldo Díaz de Medina Cepeda
 Director H. de Rengo
 Referente Técnico


 Diego Bravo Abarca
 Representante Gremial


 Cecilia Villegas
 JEFE DEPARTAMENTO DE CICLO DE VIDA LABORAL
 Jefatura
 Depto. Ciclo de Vida Laboral
 DSSO

FENPRUSS
 Coínco
 ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE LA SALUD DEL HOSPITAL COINCO


 JAIME GUTIERREZ BOCAZ
 DIRECTOR
 SERVICIO DE SALUD OHIGGINS



Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Departamento de Ciclo de Vida Laboral
CPV/MSC

MEMORANDUM N.º : 773

ANT. : Memorandum N° 771,
fechado el 09.08.2023
SDGDP.

MAT. : Ref. Ampliación plazo
postulación

RANCAGUA, - 9 AGO 2023


**AMPLIACIÓN PLAZO DE POSTULACIÓN:
PROVISIÓN DEL CARGO DE PROFESIONAL CON ENCOMENDACIÓN DE
FUNCIONES DE DIRECTOR/A PARA HOSPITAL DE COINCO**

Modifíquese las fechas de Etapas de Proceso de Reclutamiento y Selección, según lo siguiente:

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Hasta el 18 de agosto de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Curricular	El 21 de agosto de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Grupal y Evaluación Psicolaboral Individual	Desde el 22 de agosto hasta el 05 de septiembre de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Técnica	Desde el 06 hasta el 12 de septiembre de 2023	Comisión de Selección
Fecha de Asumo	20 de septiembre de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral

MEDIO DE POSTULACIÓN

La publicación del presente Proceso de Reclutamiento y Selección se realizará a través del portal www.empleospublicos.cl. Por otra parte, la pauta del presente Proceso de Reclutamiento y Selección, estará disponible en la página del Servicio de Salud O'Higgins (www.saludohiggins.cl). En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso, especificando el cargo y criterios de selección.


ANDRÉS ZAROR ABUHADBA
SUBDIRECTOR (S) DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS