



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPARTAMENTO CICLO DE VIDA LABORAL
GZA/CRV

MEMORÁNDUM N° : 844
ANT. : Anexo N° 25/2023.
MAT. : Proceso de Reclutamiento y Selección,
para el Hospital de Lolol.
RANCAGUA, 31 AGO 2023

PAUTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS, PARA EL HOSPITAL DE LOLOL.

1. PRESENTACIÓN

El Servicio de Salud O'Higgins, convoca a participar del llamado a Proceso de Reclutamiento y Selección, para proveer el cargo de Técnico en Prevención de Riesgos, para el Hospital de Lolol, 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 y de acuerdo a las políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins, respecto a los Procesos de Reclutamiento y Selección y Resolución Exenta N°3111 fecha 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 : Técnico en Prevención de Riesgos.
N° de Vacantes : 1 vacante.
Estamento : Técnico
Grado : 18° E.U.S. (Sueldo Bruto: \$678.373).
Lugar de Desempeño : Hospital de Lolol.
Calidad Jurídica : Contrata.
Jornada de Trabajo : 44 horas.
Dependencia Jerárquica del cargo : Director del Hospital de Lolol.

2.1. OBJETIVO DEL CARGO

Operacionalizar la gestión de acciones que contribuyan a fomentar, mantener y desarrollar entornos laborales saludables para los trabajadores del Hospital de Lolol, a través de acciones de promoción, prevención y protección de la salud y seguridad en el trabajo de acuerdo a los lineamientos ministeriales y en el marco del buen trato laboral, así como desarrollar e implementar un plan de prevención de riesgos y gestión ambiental.

2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO:

- ✓ Identificar y evaluar los riesgos laborales presentes en el Establecimiento Hospitalario, contrastando con los estándares normativos vigentes y sugerencias de niveles ministeriales e insumos del nivel local y presentar al nivel directivo medidas correctivas.
- ✓ Establecer planificación de vigilancia de riesgos específicos, desarrollando programa de actividades, responsabilidades de actores críticos, indicadores, medios de verificación y plazos.
- ✓ Establecer un programa de gestión en prevención de riesgos, considerando como mínimo el quehacer de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Control de Equipos Críticos, mitigación de riesgos y Responsabilidad legal.
- ✓ Ejecutar, revisar y actualizar los planes de emergencia y evacuación del Establecimiento.
- ✓ Consolidar los programas de vigilancia y gestión de riesgos en un informe formal, detallando objetivos y propósitos, actividades, plazos, responsables y medios de verificación.
- ✓ Coordinar con el Organismo Administrador de la Ley 16.744 respecto de la ejecución de actividades propias de su quehacer, de acuerdo a normativa vigente y programación asociada.
- ✓ Conocer el Plan Regional de Salud Ocupacional en la Dirección del Servicio de Salud e implementar sus actividades, programas de vigilancia de riesgos y programas de gestión que se encuentran en el nivel regional de responsabilidad, de acuerdo a normativa vigente y programación asociada.
- ✓ Proponer estrategias de educación continua en temáticas relacionadas con materias de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos, a través de PAC transversal, charlas educativas del Organismo Administrador de la Ley 16.744, u otras Instituciones, según levantamiento de necesidades de capacitación y plan de trabajo anual coordinado con el Comité Paritario del Establecimiento.
- ✓ Ingresar en el sistema de información del Organismo Administrador las denuncias por accidente de trabajo, trayecto o Enfermedad Profesional, de acuerdo a lo establecido en normativa vigente.
- ✓ Realizar investigación de Accidente del Trabajo y/o solicitar Evaluación de Puesto de Trabajo al Organismo Administrador, cada vez que ocurra, mediante técnicas y levantamiento de información utilizadas para analizar resultados en base a la magnitud del riesgo.
- ✓ Apoyar a funcionarios o grupo de ellos en el proceso de calificación de puesto de trabajo pesado, de acuerdo a normativa, legislación y protocolos vigentes.
- ✓ Elaborar, implementar y supervisar cumplimiento de procedimientos, protocolos, programa, normativa y directrices técnicas de Prevención de Riesgos, Gestión Ambiental y Salud del Trabajador, según lineamientos entregados por la Dirección de Servicio y el nivel central.
- ✓ Cumplir compromisos establecidos a nivel del Establecimiento, Dirección del Servicio de Salud y del Minsal en materias de prevención de riesgos, gestión y sustentabilidad ambiental, tales como PMG (programa de mejoramiento de gestión), manejo REAS, entre otros.
- ✓ Apoyar técnicamente el funcionamiento y actividades de Comité Paritario de Higiene y Seguridad local, participando activamente en reuniones periódicas, cuando sea pertinente.
- ✓ Ejecutar inspecciones de seguridad y asesorías en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de procedimientos y protocolos, a modo de establecer planes de mejora, si se requieren.
- ✓ Generar instancias de coordinación y participación con distintos grupos de interés que impulsen la Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos y Salud del Trabajador.
- ✓ Realizar diagnósticos periódicos en materia de Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional, con el fin de levantar información relevante para generar nuevos proyectos de inversión en los diferentes ámbitos, en coordinación con el referente técnico de la Dirección del Servicio.
- ✓ Participar activamente en Comité local de Salud Funcionaria, a través de la colaboración en la correcta discriminación de las licencias médicas curativas o de origen laboral de acuerdo a lineamientos del nivel central.

- ✓ Apoyar las actividades de promoción propuestas por la Unidad de Salud Funcionaria en su implementación en el Establecimiento Hospitalario.
- ✓ Realizar inducción a personal nuevo en materias de su competencia.
- ✓ Declarar, semanalmente, los residuos clínicos y peligrosos y emisiones atmosféricas en la plataforma ventanilla única del ministerio de medio ambiente.
- ✓ Colaborar en elaborar e implementar procedimientos para evitar contaminaciones entre equipo clínico, paciente y ambiente, de acuerdo a lo establecido en normativa IAAS.
- ✓ Apoyar a otras Unidades, en caso de solicitud de jefatura directa o superior lo requiera, por razones de buen servicio hospitalario.

2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:

2.3.1. Competencias Transversales

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.

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 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.

2.3.2. Competencias Específicas

Capacidad de seguir instrucciones.

Es la preocupación continua por controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en la claridad de las responsabilidades y funciones asignadas.

Capacidad de resolver problemas.

Comprometerse con una acción después de desarrollar cursos de acción alternativos basados en suposiciones lógicas y en información objetiva, y que tome en cuenta los recursos, las limitaciones y los valores de la organización.

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 de Técnico Nivel Superior de Prevencionista de Riesgos, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como Técnico en Prevención de Riesgos no inferior a tres 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

- ✓ Conocimiento en la Normativa REAS (Residuos en los Establecimientos de Atención de Salud). Decretos Supremos N°6 y 148. Decreto N° 138 de declaraciones de contaminantes y Residuos peligrosos.
- ✓ Conocimiento en la Legislación de medio ambiente (ley 20.417).
- ✓ Conocimiento en la Ley 16.744 y decretos supremos anexos, con respecto a Accidentes del Trabajo y Salud Ocupacional.
- ✓ Manejo medio de herramientas Microsoft Office (Word, excel, powerpoint).
- ✓ Conocimiento del Decreto N° 54 respecto a Comités Paritarios.
- ✓ Conocimiento del Decreto 109 respecto a enfermedades profesionales.

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/as interesados/as 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 14:00 hrs. del 07 de septiembre 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 perfil profesional 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 de postulación 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 Técnico en Prevención de Riesgos.	Acredita experiencia como Técnico en Prevención de Riesgos igual o superior a 4 años en el sector público o privado	100	100	60
		Acredita experiencia como Técnico en Prevención de Riesgos igual o superior a 3 años y menos de 4 años en el sector público o privado	60		
	Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia como Técnico en Prevención de Riesgos inferior a 1 año 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 y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello, 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 de 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 Ponderador Factor: 100%	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		
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 remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y los costos asociados de la conexión a internet o de 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 de Selección 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 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	Apresiasi3n de conocimientos t3cnicos y competencias laborales del candidato	Entrevista de evaluaci3n de conocimientos t3cnicos y competencias laborales	Promedio de Evaluaci3n de la Comisi3n Entrevistadora	0 – 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACI3N Y CIERRE

Como resultado del Proceso de Reclutamiento y Selecci3n, el Comit3 de Selecci3n propondr3 al Director del Hospital de Lolol, una n3mina de postulantes elegibles con los m3s altos puntajes obtenidos en la evaluaci3n t3cnica, con un m3nimo de tres (3) postulantes si los hubiere y un m3ximo de cinco (5) por cada vacante a proveer. Si la n3mina supera este n3mero, se decidir3 de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluaci3n Psicolaboral Individual. Si el empate persiste, se incluir3 a todos ellos en la respectiva n3mina de elegibles.

El Director del Hospital de Lolol, podr3 entrevistar a los/as postulantes seleccionados si lo estiman pertinente y podr3 elegir a cualquier postulante que integre dicha n3mina, considerando que los postulantes integran la n3mina en igualdad de condiciones y cualquiera de ellos podr3 ser designado para el cargo.

El Director del Hospital de Lolol, notificar3 a trav3s del Departamento de Ciclo de Vida Laboral DSS, al postulante seleccionado/a, mediante env3o de correo electr3nico (indicado en su Curr3culo Vitae). Una vez realizada la notificaci3n, el/la postulante deber3 manifestar expresamente su aceptaci3n al cargo por escrito (carta o correo electr3nico), dentro del plazo de 3 d3as h3biles contados desde la notificaci3n. Si as3 no lo hiciere, se podr3 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 deber3 consultar si el/la postulante posee una obligaci3n 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, deber3 autorizar como condici3n habilitante para su contrataci3n/nombramiento, que este Servicio de Salud proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

D3jese establecido que la persona seleccionada ser3 nombrada en un empleo a Contrata que dura como m3ximo hasta el 31 de diciembre de cada a3o, y la persona que lo sirva expira en sus funciones en esa fecha, por el s3lo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una pr3rroga con a lo menos 30 d3as de anticipaci3n. Los primeros 4 meses, tendr3n un contrato transitorio correspondiente al per3odo de prueba, el que ser3 prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluaci3n de desempe3o de su jefatura directa.

El Director del Servicio de Salud O'Higgins, podr3 declarar desierto o suspender un Proceso de Reclutamiento y Selecci3n, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informar3n en la resoluci3n respectiva.

Por otra parte, el Departamento de Ciclo de vida laboral de la DSS, comunicar3 a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 d3as siguientes a su conclusi3n mediante el Portal www.empleospublicos.cl

7. CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de Postulaciones	Hasta las 14:00 hrs. del 07 de septiembre de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral DSS
Evaluación Curricular	08 de septiembre de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral DSS
Evaluación Grupal y Evaluación Psicolaboral Individual	Desde el 11 al 22 de septiembre de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral DSS
Evaluación Técnica	Desde el 25 al 26 de septiembre de 2023	Comisión de Selección
Asumo	02 de octubre de 2023	Depto. Ciclo de Vida Laboral DSS

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



CARLOS VILLAFRANCA BROWN
Director(S)
Hospital de Loiol



RODOLFO DÍAZ GRELLANA
Referente Técnico
DSSO

Ases. Funcionarios de la Salud
HOSPITAL LOIOL

RODRIGO ROMERO ROJAS
Representante Gremial
FENATS Hospital de Loiol

CATALINA ARAYA CATALDO
Representante
Depto. Ciclo de Vida Laboral DSSO



JAI ME GUTIERREZ BOCAZ
DIRECTOR SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS