



Usuario/a creador/a :  
Carla Rodrigo Pizarro

Fecha :  
07/08/2017 10:54:50

## **CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD PEÑALOLÉN CORDILLERA ORIENTE**

### **BASES CONCURSO PÚBLICO A CONTRATA**

Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente requiere proveer el/los cargo(s) indicado(s) en el numeral II de estas Bases Concuriales.

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 y al Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

#### **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) Objetivo**

- 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 resolutivez 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 cargo(s)

| Cargo  | Grado | Planta        | Vacantes | Renta Bruta \$ | Codigo Cargo | Lugar Desempeño          |
|--|-------|---------------|----------|----------------|--------------|--------------------------|
| Profesional Unidad de Pabellón para cumplir funciones de Enfermería (44 horas) | 14    | Profesionales | 1        | 1.140.375      | 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 :** Profesional Unidad de Pabellón para cumplir funciones de Enfermería (44 horas) - 03

#### 2.2.1.- Objetivo del cargo

Programar, ejecutar y evaluar la correcta aplicación de cuidados en los pacientes a su cargo, gestionando recursos disponibles.

#### 2.2.2.- Funciones del cargo

- Participar en la gestión del cuidado de los pacientes adultos en áreas preferentemente quirúrgicas.

- Implementar modelo de cuidados de enfermería, en la atención de pacientes del área quirúrgica y de endoscopia, monitoreando su proceso de atención.
- Colaborar en la gestión y coordinación de recursos humanos y materiales en la Unidad de pertenencia.
- Participar en la supervisión directa y proceso de evaluación del personal a su cargo.
- Realizar labores clínico - administrativas en relación con su ámbito de acción.
- Colaborar activamente en la implantación y evaluación de los estándares de calidad definidos para los procesos asistenciales, en la Unidad de pertenencia y en el CRSCO en su conjunto.
- Participar en instancias de trabajo al interior de la organización.
- Colaborar en actividades de docencia, extensión e investigación aplicada a enfermería.
- 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.
- Asesorar al CRSCO en materias específicas de sus competencias.
- 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 Título Profesional de la carrera de Enfermería, 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; Calidad en Procesos Clínicos; Curso de Control y Prevención de IAAS; Gestión del Cuidado; Curaciones de Alta Complejidad; y manejo de Word y Excel nivel básico.

- Experiencia Laboral

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

## **III. SISTEMA DE REMUNERACIONES**

El sistema de remuneraciones del personal del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente corresponderá a lo establecido por Escala de Sueldos del CRSCO letra b) del artículo 2º de la Resolución N° 21, de 2004, de los Ministerios de Salud, Hacienda y Economía

## **IV. REQUISITOS DE POSTULACIÓN**

### **4.1 Requisitos Generales**

Los postulantes deber 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 afectos 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/as postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

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](mailto:rrhh@crsoriente.cl).

## VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web [www.crsoriente.cl](http://www.crsoriente.cl) y del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), a contar del día 16 de Agosto de 2017, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Departamento de Recursos Humanos 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](http://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 disponible en 800104270

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 Recursos Humanos 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 Recursos Humanos

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 16 de Agosto de 2017 hasta las 17 horas del 28 de Agosto de 2017

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) 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/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que hubieren presentado los antecedentes que den cuenta del cumplimiento de 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.

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

#### Planta Profesionales

| ETAPA | FACTOR   | SUBFACTOR                                  | CRITERIO  | PUNTAJE SUBFACTOR | PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA |
|-------|--|--|---|-------------------|---------------------------|---------------------------------|
| 1     | Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación | Formación Educacional                      | Título Profesional de la carrera de Enfermería, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. | 25                | 35                        | 5                               |
|       |  |  | Otros Títulos Profesionales.  | 5                 |                           |                                 |
|       |  | Capacitación y Perfeccionamiento realizado | Totaliza capacitaciones pertinentes en los últimos tres   | 10                |                           |                                 |

|   |                     |                     |  |    |    |   |
|---|---------------------|---------------------|--|----|----|---|
|   |                     |                     | años con 200 o más horas pedagógicas.  |    |    |   |
|   |                     |                     | Totaliza capacitaciones pertinentes en los últimos tres años con 100 o más horas pedagógicas y menos de 200 horas pedagógicas.                 | 7  |    |   |
|   |                     |                     | Totaliza capacitaciones pertinentes en los últimos tres años con menos de 100 horas pedagógicas.   | 5  |    |   |
|   |                     |                     | No acredita capacitaciones pertinentes en los últimos tres años.   | 0  |    |   |
| 2 | Experiencia Laboral | Experiencia Laboral | Acredita experiencia laboral de 12 o más meses en funciones similares en Unidades Clínicas de Instituciones de Salud.                          | 20 | 20 | 2 |
|   |                     |                     | Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses en funciones similares en Unidades Clínicas de Instituciones de Salud. | 10 |    |   |
|   |                     |                     | Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses en funciones similares en  | 5  |    |   |

|   |   |                                       |   |    |    |    |
|---|---|---------------------------------------|---|----|----|----|
|   |   |                                       | Unidades Clínicas de Instituciones de Salud.  |    |    |    |
|   |   |                                       | Acredita otra experiencia laboral.  | 2  |    |    |
| 3 | Evaluación Técnica                                    | Prueba de Conocimientos Específicos   | 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  | 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 |
|   |   |                                       | 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  | 0  |    |    |

|   |                    |                                 |  |     |    |    |
|---|--------------------|---------------------------------|--|-----|----|----|
|   |                    |                                 | define como no recomendable para el cargo. |     |    |    |
| 5   | Apreciación Global | Entrevista de Evaluación Global | Promedio de evaluación igual a 7.0.        | 20  | 20 | 10 |
|   |                    |                                 | 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   |    |    |
| Total   |                    |                                 |  | 100 |    |    |
| Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo |                    |                                 |  |     | 32 |    |

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 Enfermería, 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 |
|--|------------|
| Totaliza capacitaciones pertinentes en los últimos tres años con 200 o más horas pedagógicas.                                  | 10         |
| Totaliza capacitaciones pertinentes en los últimos tres años con 100 o más horas pedagógicas y menos de 200 horas pedagógicas. | 7          |
| Totaliza capacitaciones pertinentes en los últimos tres años con 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.

| <b>Criterio</b>  | <b>Puntuación</b> |
|--|-------------------|
| Acredita experiencia laboral de 12 o más meses en funciones similares en Unidades Clínicas de Instituciones de Salud.                          | 20                |
| Acredita experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 12 meses en funciones similares en Unidades Clínicas de Instituciones de Salud. | 10                |
| Acredita experiencia laboral inferior a 6 meses en funciones similares en Unidades Clínicas de Instituciones de Salud.                         | 5                 |
| Acredita otra experiencia laboral.   | 2                 |

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 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 de verdadero y falso, que busca identificar el nivel de conocimientos específicos señalados en el perfil del cargo de los candidatos. La prueba de conocimientos contempla 20 preguntas.

| <b>Criterio</b>   | <b>Puntuación</b> |
|---|-------------------|
| 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 Recursos Humanos 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:

| <b>Criterio</b>   | <b>Puntuación</b> |
|---|-------------------|
| 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.

| <b>Criterio</b>                     | <b>Puntuación</b> |
|-------------------------------------|-------------------|
| 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

## 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 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 32 puntos.

## XI. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

| Fase  | Fechas                    |
|---|---------------------------|
| <b>Postulación</b>  |                           |
| Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> | 16/08/2017-<br>28/08/2017 |
| Recepción y Registro Antecedentes   | 16/08/2017-<br>28/08/2017 |
| Publicación aviso Diario Oficial  | 16/08/2017-<br>16/08/2017 |
| <b>Selección</b>  |                           |
| Evaluación Curricular de Formación educacional y Experiencia Calificada           | 29/08/2017-<br>05/09/2017 |
| Evaluación Técnica  | 06/09/2017-<br>14/09/2017 |
|   |                           |



|  |                           |
|--|---------------------------|
| Evaluación Psicolaboral                      | 15/09/2017-<br>05/10/2017 |
| Evaluación Global Comité de Selección        | 06/10/2017-<br>26/10/2017 |
| <b>Finalización</b>                          |                           |
| Finalización del Proceso                     | 31/10/2017-<br>31/10/2017 |
| Notificación a los postulantes Seleccionados | 31/10/2017-<br>31/10/2017 |

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.

## **XII. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

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 total o parcialmente 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 a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de Correos que corresponda.

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 Octubre de 2017.

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 N° 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