



PUBLICACIÓN EMPLEOS PÚBLICOS

✓ **ITEMS 1: INSTITUCIÓN: HOSPITAL SANTA ISABEL DE LEBU**

✓ **ITEMS 2: DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

1	Título del Aviso (Campo Obligatorio):	NUTRICIONISTA SERVICIO DE MEDICINA, CONTRATA, GRADO 15, DIURNO, 44 HORAS, DEL HOSPITAL DE LEBU
2	Cargo (Campo Obligatorio):	NUTRICIONISTA SERVICIO DE MEDICINA
3	Objetivo del cargo (Campo Obligatorio):	Realizar apoyo a la gestión clínica en al ámbito de la nutrición.
4	Funciones del cargo:	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar visita a servicio médico quirúrgico (Hombre, mujeres y pediatría), maternidad y urgencias en horario mañana y tarde (revisión de régimen alimentario prescrito por médico y/o modificaciones) • Realizar supervisión en la entrega de desayuno, almuerzo y once a pacientes hospitalizados. • Realizar educación nutricional de ingreso a paciente hospitalizado y acompañante. • Realizar evaluación nutricional paciente hospitalizado según requerimiento de servicio. • Realizar seguimiento nutricional paciente hospitalizado. • Realizar educación alimentaria nutricional de alta a paciente hospitalizado • Realizar educación alimentaria nutricional a paciente en hospitalización domiciliaria. • Trabajar de forma colaborativa con fonoaudiólogo para determinación de vías de alimentación y consistencia de pacientes hospitalizados. • Registrar ficha clínica electrónica. • Realizar otras funciones y tareas que encomiende su jefatura directa y que sean atingentes a su área de desempeño.

✓ **ITEMS 3: VACANTES/REQUISITOS**

1	N° de vacantes (Campo Obligatorio):	1
2	Tipo de vacante (Campo Obligatorio):	Contrata Grado 15° UES
3	Tipo de cargo (Campo Obligatorio):	Profesional
4	Área de Trabajo (Campo Obligatorio):	Servicio de Medicina
5	Renta Bruta (Campo Opcional):	\$ 1.511.162
6	Región (Campo Obligatorio):	Región del Bío- Bío
7	Ciudad (Campo Obligatorio):	Lebu
8	Condiciones (Campo Opcional):	Dejase establecido que la persona seleccionada, estará sujeto a un período de prueba por 3 meses y luego 6 meses, según lo estipulado

		en Política de Reclutamiento y Selección de Personal del S.S. Arauco vigente.
9	Requisitos específicos (Campo opcional):	<p>Los establecidos en el DFL 14/2017 los candidatos deberán cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Los candidatos deben cumplir con lo señalado el artículo 12 Ley 18.834 y Artículo 54 Ley 18.575.

✓ **ITEM 4: PERFIL DE CARGO**

1	Formación Educacional (Campo obligatorio)	✓ Estar en posesión de Título profesional de Nutricionista
2	Especialización y/o Capacitación (Campo opcional):	<p>DESEABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IAAS ✓ RCP ✓ Nutrición clínica ✓ Conocimiento manejo en herramientas de Office (Word, Excel, Power point)
3	Experiencia Sector Público/Sector Privado (Campo obligatorio):	✓ Deseable experiencia de al menos 6 meses como Nutricionista en salud pública o privada.
4	Competencias (Campo opcional)	<p>Iniciativa/Proactividad: Es la capacidad permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no solo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.</p> <p>Adaptabilidad al cambio: Capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.</p> <p>Comunicación efectiva: Es la capacidad de transmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva y comprensible, además de escuchar al otro y comprenderlo. Incluye la capacidad de comunicar por escrito.</p> <p>Trabajo en equipo: Es la habilidad para participar activamente de una meta en común, incluso cuando la colaboración conduce a un objetivo que no está directamente relacionado con el interés personal. Supone facilidad para las relaciones interpersonales y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.</p> <p>Manejo de conflictos: Capacidad para mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo.</p> <p>Empatía: Capacidad para plantearse las dificultades desde la perspectiva del usuario. Escuchar adecuadamente, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, aunque éstos no los hayan expresado o lo hayan hecho sólo parcialmente.</p>

BASES GENERALES DEL LLAMADO A SELECCIÓN DE ANTECEDENTES INTERNO PARA PROVISIÓN DE CARGOS DEL HOSPITAL DE LEBU.

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Presentación de Antecedentes Interno para regularizar y proveer el siguiente cargo:

- **01 cargo de Nutricionista Servicio de Medicina, contrata, grado 15°, Diurno 44 hrs.**

El universo de personal a considerar para postular al proceso de selección es:

De acuerdo al Ordinario N°1413 de 2024 del Director del S.S.A., que imparte orientaciones para el proceso de selección de los cargos Contrata ex Covid y que indica lo siguiente:

1. El personal que trabajó mediante convenios a honorarios en la estrategia de Covid-19, desde el 18.03.2020 al 31.08.2023 y se encuentre vigente en el establecimiento a la fecha de efectuar el llamado a selección del establecimiento.
2. El personal que trabajó mediante convenios a honorarios en la estrategia de Covid-19, desde el 18.03.2020 al 31.08.2023 y se encuentre vigente mediante compra de servicios en el establecimiento a la fecha de efectuar el llamado a selección del establecimiento.
3. El personal que trabajó mediante reemplazos a contrata, durante el periodo de estrategia Covid-19, desde el 18.03.2020 al 31.08.2023 y haya realizado un reemplazo de uno o más días en el establecimiento en los 30 días anteriores a la fecha de efectuar el proceso de selección del establecimiento.

PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1.1 Difusión de Bases

Las bases de postulación del presente llamado estarán disponibles en el Departamento de Gestión de las Personas del Hospital de Lebu, a contar del 06 al 12 de noviembre de 2024, en horario de oficina, de lunes a viernes, de 08:00 hrs a 16:00 hrs., **y también se publicarán en la página del Hospital de Lebu, en el Banner "SISTEMAS HSIL" - "Concurso Interno"**.

1.2 Recepción de Antecedentes

El periodo de postulación será desde el 06 al 12 de noviembre de 2024, hasta las 23:59 horas, esta etapa tiene por objetivo recepcionar con los antecedentes de respaldo solicitados a las personas interesadas en postular al presente llamado Interno para proveer este cargo del Hospital de Lebu. Las postulaciones se recibirán únicamente en el correo electrónico reclutamiento@hospitalsantaisabel.cl en donde deberán adjuntar los Documentos Requeridos e indicar en el título del correo **EL NOMBRE DEL CARGO AL QUE POSTULAN (ejemplo: "Postulación al cargo de Enfermero/a de Servicio de Medicina 4° turno")**.

Dichos documentos deben ser adjuntados actualizados y legibles. Una vez enviada la postulación, el postulante podrá complementarla, adjuntando al correo enviado nuevos antecedentes siempre y cuando sea dentro de los plazos establecidos para la recepción de antecedentes.

1.3 Antecedentes solicitados

Para poder ser considerado como postulante habilitado para al presente Llamado de Antecedentes de Selección Interno, el interesado(a) deberá presentar al momento de la postulación los siguientes antecedentes:

- a) Curriculum Vitae formato libre
- b) Fotocopia simple de Certificado de Título Profesional o Técnico, según corresponda a los requisitos del cargo al que postula.
- c) Fotocopia simple de certificados que acrediten capacitaciones atinentes al cargo. (Documentos necesarios para asignar puntaje en el subfactor "Capacitación y Formación pertinente", No se validarán aquellos certificados de capacitaciones que no estén aprobadas,

sin fechas y sin N° de horas. Serán consideradas aquellas que hayan sido realizadas durante los últimos 3 años, contados desde la fecha que se hace el llamado.

- d) Certificado de experiencias laborales previas, si los hubiere, emitidos por Departamento de Recursos Humanos, Jefes o empleadores anteriores de sector público o privado que incluya fecha de inicio y termino y la cantidad de horas semanales contratadas.
- e) Certificado de relación de servicio (Se considerará como jornada completa)
- f) Certificado de funciones emitido por Jefatura directa.

Solo se asignará puntaje a aquellas actividades o experiencia laboral que están debidamente certificadas, lo que no este certificado no será considerado, es decir el postulante no debe asumir que la comisión u otro departamento como el de Gestión de las Personas lo anexaran a su postulación.

Se debe considerar la calidad de las impresiones y legibilidad de los documentos presentados. Cada postulante es responsable de revisar adecuadamente el perfil del cargo y de adjuntar documentos requeridos con la información solicitada en la convocatoria.

De acuerdo con lo anterior los requisitos mínimos de admisibilidad son los siguientes:

- Lo establecido en el DFL 14 del 2017
- Lo mencionado en las letras a) y b) del punto 1.3.
- Lo indicado en Ord. N°1413 de 2024 del SSA

En caso de no cumplir con alguno de los requisitos mencionados como criterio de admisibilidad será considerado EXCLUIDO del proceso.

Una vez aceptado el cargo, los postulantes seleccionados deberán acreditar los requisitos establecidos en el artículo 12º del Estatuto Administrativo, mediante exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos.

No encontrarse afecto a las causales de inhabilidades previstas en el Art. 56 de la Ley 19.653.

II. PROCESO DE SELECCIÓN Y FACTORES A CONSIDERAR EN LA EVALUACIÓN

El proceso ha sido definido como un procedimiento de etapas sucesivas, en que cada etapa contempla un mecanismo de aprobación para acceder a la siguiente.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad 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 causal.

Para la selección de los candidatos se evaluarán los siguientes factores:

CRITERIOS DE SELECCIÓN	Antecedentes solicitados Para la selección de los candidatos se evaluarán los siguientes factores:																																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">TABLA EVALUACION CVS PLANTA DE PROFESIONALES</th> </tr> <tr> <th>N°</th> <th>FACTORES</th> <th>SUBFACTORES</th> <th>PONDERACION</th> <th>PUNTAJE MAXIMO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">1</td> <td rowspan="2">Experiencia Profesional</td> <td>Años de ejercicio como Profesional 5%</td> <td rowspan="2">20%</td> <td>3,5</td> </tr> <tr> <td>Experiencia Profesional asociada a la función que postula 15%</td> <td>10,5</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2</td> <td rowspan="2">Capacitación y Formación Pertinente</td> <td>Capacitación Pertinente 15%</td> <td rowspan="2">20%</td> <td>10,5</td> </tr> <tr> <td>Magister, Diplomado o Postgrado 5%</td> <td>3,5</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Evaluación Psicolaboral</td> <td></td> <td>20%</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Aptitud para el cargo, Entrevista y/o Prueba Técnica</td> <td></td> <td>40%</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">TOTAL</td> <td>100%</td> <td>70</td> </tr> </tbody> </table>				TABLA EVALUACION CVS PLANTA DE PROFESIONALES					N°	FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACION	PUNTAJE MAXIMO	1	Experiencia Profesional	Años de ejercicio como Profesional 5%	20%	3,5	Experiencia Profesional asociada a la función que postula 15%	10,5	2	Capacitación y Formación Pertinente	Capacitación Pertinente 15%	20%	10,5	Magister, Diplomado o Postgrado 5%	3,5	3	Evaluación Psicolaboral		20%	14	4	Aptitud para el cargo, Entrevista y/o Prueba Técnica		40%	28	TOTAL			100%
TABLA EVALUACION CVS PLANTA DE PROFESIONALES																																										
N°	FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACION	PUNTAJE MAXIMO																																						
1	Experiencia Profesional	Años de ejercicio como Profesional 5%	20%	3,5																																						
		Experiencia Profesional asociada a la función que postula 15%		10,5																																						
2	Capacitación y Formación Pertinente	Capacitación Pertinente 15%	20%	10,5																																						
		Magister, Diplomado o Postgrado 5%		3,5																																						
3	Evaluación Psicolaboral		20%	14																																						
4	Aptitud para el cargo, Entrevista y/o Prueba Técnica		40%	28																																						
TOTAL			100%	70																																						

Factor 1: Experiencia como profesional 20%

- a) Subfactor: años de ejercicios como profesional 5% (sector público y/o privado)

Años	Puntaje
3 años y mas	70
entre 1 año y menos de 3	50
Entre 6 meses y menos de 1 año	30
menos de 6 meses	0

- b) Subfactor: Experiencia como profesional asociada a la función 15% (sector público y/o privado)

Años	Puntaje
3 años y mas	70
entre 1 año y menos de 3	50
Entre 6 meses y menos de 1 año	20
menos de 6 meses	10
Sin experiencia asociada al cargo	0

Obs. La fecha de corte para el cálculo de este factor y subfactores, es la fecha de presentación de antecedentes.

Factor 2: Capacitación y formación pertinente 20%

- a) Subfactor: Capacitación pertinente 15%

Número de horas pedagógicas	Puntaje
Más de 110 horas	70
Entre 90 a 109 horas	60
Entre 76 a 89 horas	50
Entre 58 a 75 horas	40
Entre 44 a 57 horas	30
Entre 21 a 43 horas	20
Inferior a 21 horas	0

- b) Subfactor Formación: Magister, Diplomado y/o Postgrado 5%

Post Grado	Puntaje
Magister o dos diplomados o dos post grados	70
Un diplomado o un post titulo	35
Sin antecedentes de post titulo	0

La capacitación considera tres años contados desde la fecha de presentación de antecedentes, hacia atrás y los post títulos de la fecha de titulación en adelante y solo los atingentes.

Factor 3: Evaluación Psicolaboral 20%

Apreciación y evaluación de competencias del candidato	Puntaje
Muy Recomendable	70
Recomendable	50
Recomendable con observación	20
No recomendable	0

Obs. Si el postulante evaluado resulta no recomendable, no puede continuar con las demás etapas del proceso.

Factor 4: Aptitud para el cargo 40%	
Apreciación y evaluación de competencias del candidato	Puntaje
entrevista con nota 6,5 a 7,0	70
entrevista con nota 5,9 a 6,4	50
entrevista con nota 4,9 a 5,8	30
entrevista con nota 4,0 a 4,8	20
menos de 4,0	0

En este factor la comisión puede determinar si a la entrevista con el postulante le es atingente efectuar una prueba de conocimientos, en el caso de aplicar esta prueba, la ponderación es de 5% y si el postulante no la aprueba no continua en la siguiente etapa del proceso.

2.2 Proceso de Selección

El Llamado de Antecedentes estará a cargo de una Comisión de selección, integrada por:

- Tres funcionarios(as) de aquellos(as) con mayor jerarquía que el cargo a concursar a excepción del Director del Hospital, nombrados por este, con derecho a voto.
- El (La) Jefe Directo del cargo a seleccionar, con derecho a voto.
- Un representante de la asociación de funcionarios que corresponda al cargo a seleccionar, que posea mayor representatividad de la planta respectiva en el establecimiento, con derecho a voz. Entiéndase como planta a los profesionales, administrativos, técnicos y auxiliares.
- Un representante de la Asociación de Funcionarios con mayor representación de la institución, con derecho a voz. (Sentencia T-16-2014)
- Un representante de cada asociación de funcionarios que tengan entre sus afiliados a funcionarios de cada planta a los que afecten las materias discutidas, con derecho a voz.
- El (La) Jefe de personal o su equivalente quien actuara como coordinador de proceso de selección y secretario con derecho a voz.
- Un(a) funcionario(a) facilitador(a) intercultural o un(a) equivalente que sea representante del pueblo mapuche nombrado por el Director, con derecho a voz.
- Un representante del personal elegido por éste, según el estamento a seleccionar, con derecho a voto. (Sentencia T-16-2014)

Las normas por las que deberá regirse esta Comisión son:

- a. Los Integrantes de la comisión inhabilitarse de participar cuando los postulantes tengan calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más candidatos.
- b. Al inicio de la 1° sesión, el secretario de la Comisión preguntará expresamente si alguno de los participantes desea excusarse y no participar del proceso.
- c. En caso de que un integrante de la Comisión de Selección se excusara de integrarlo por una causa legal o reglamentaria, la Unidad de Personal deberá notificar en su reemplazo, al funcionario que lo subrogue
- d. Podrán funcionar siempre y cuando asista más del 50% de sus integrantes. Sin embargo, en ningún caso la comisión sesionará sin la presencia del coordinador del proceso y del representante de la asociación de funcionarios que para esta comisión posea derecho a voto. En este último caso, la comisión sesionara de todas formas si el representante ha sido notificado con una antelación a la sesión de al menos 48 horas hábiles por correo electrónico.
- e. Los acuerdos de la comisión de selección se adoptarán por simple mayoría, y se dejará constancia en un acta, la cual deberá ser firmada por los participantes al término de la sesión.
- f. Durante el proceso, sus integrantes observarán respeto mutuo y hacia el postulante, mantendrán confidencialidad de la información, quedando prohibido divulgar información a terceros. En caso de que realice una denuncia formal al respecto, el Director del establecimiento podrá decidir si amerita iniciar una investigación.

Serán funciones de la comisión de Selección:

- Rechazar las postulaciones que no cumplan con los requisitos establecidos en las Bases de Llamado de Selección de Antecedentes.
- Evaluar los antecedentes de los postulantes y asignar los puntajes correspondientes.
- Elaborar actas por cada sesión de trabajo
- Proponer al Director del Hospital de Lebu una terna con mayores puntajes para cada cargo del llamado de antecedentes.

La asignación de puntaje se hará de acuerdo a los factores y tabla de puntajes anteriormente indicada. De los acuerdos de la Comisión, así como de los puntajes asignados en cada factor y en total, se dejará constancia en actas.

La Dirección del Hospital de Lebu, a través de su Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, se reservará el derecho de declarar desierto el llamado de Selección de antecedentes, si en cualquiera de sus etapas se estimase que los postulantes, en un número significativo y/o en su mayoría, no reúnen las condiciones suficientes para ocupar la vacante, haciendo peligrar la provisión efectiva del cargo.

Las copias de las actas y todos los antecedentes del llamado, quedarán bajo la custodia del Jefe de Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o el Jefe de Gestión de las Personas del Hospital de Lebu.

2.3 Reclamos y/o Sugerencias

Cualquier reclamo o sugerencia relativa al Llamado de Selección de Antecedentes, serán resueltas por el Director del Hospital de Lebu, sobre la base de una solicitud fundada que contenga la o las peticiones concretas. Lo anterior, deberá hacerse llegar dentro de los cinco días desde que el afectado tome conocimiento del hecho y/o situación que motiva su reclamo, indicando en su presentación la forma y fecha en que ha conocido del asunto por escrito, en soporte papel, en igual plazo, a las oficinas del mismo Establecimiento.

Las consultas relacionadas con el proceso de selección deberán ser dirigidas al correo: reclutamiento@hospitalsantaisabel.cl

III. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

3.1 La calidad jurídica del postulante que sea seleccionado para ocupar el cargo respectivo será a Contrata en jornada de 44 horas semanales sujeto a un periodo de prueba por 3 meses y luego 6 meses.

IV. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Fase	Fechas
Publicación de bases y postulación	06 al 12 de noviembre 2024
Evaluación curricular	02 al 06 de diciembre 2024
Evaluación psicolaboral	09 al 13 de noviembre 2024
Entrevista personal	23 al 31 de diciembre 2024
Resolución del cargo y Notificación de resultados	02 al 07 enero 2025

Sin perjuicio de lo anterior, las fechas señaladas en el cronograma son flexibles y pueden estar sujetas a modificación, de acuerdo a la cantidad de postulantes que participen del proceso y/u otras situaciones imprevistas que pudieran suceder a nivel institucional e interfieran con las fechas antes mencionadas.

Una vez cerrado el plazo de postulación, no se podrán recibir nuevas postulaciones.