



HOSPITAL DE LINARES
Subdirección de las Personas
Reclutamiento y Selección

PAUTAS LLAMADO A SELECCIÓN INTERNO HOSPITAL DE LINARES

El siguiente documento contiene las pautas que regulan el llamado a recepción de antecedentes para reclutar y seleccionar al nuevo personal de la vacante que describe a continuación:

1. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre del cargo	Nutricionista Clínico Asistencial
Código del cargo	02
Nº de vacantes	2
Planta	Profesional
Calidad Contractual	Contrata
Unidad de Desempeño	Servicio de Alimentación y Nutrición.
Condiciones de trabajo	Cargo afecto a la Ley N° 18.834, con jornada de trabajo de 44 horas semanales y grado 16° EUS. La(s) persona(s) seleccionada(s) será(n) contratada(s) por 3 meses y su continuidad estará sujeta a evaluación de acuerdo a desempeño. Se hace presente que los contratos 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. Si el seleccionado para el cargo mantiene contrato vigente con el Servicio Salud Maule, podrá asumir el cargo inmediatamente, según Ley de presupuesto 2018, N° 21.503 de 2017.



2. REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN

<ul style="list-style-type: none">• Encontrarse cumpliendo funciones en el Hospital de Linares en cualquier modalidad de contrato o compra de servicio, o haberlo hecho hace no más de 3 meses, con una antigüedad no inferior a 12 meses y con la hoja de vida intachable durante el último año, desde la fecha de postulación del proceso de selección.

3. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Requisitos legales:	<ul style="list-style-type: none">• Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.• No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
Requisitos del cargo según DFL (presentar certificados):	Título Profesional de carrera de, a lo menos, ocho 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.
Título profesional deseable	Nutricionista.
Especialización y Conocimientos deseables	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico y Tratamiento Nutricional a Través del Ciclo Vital.• Lactancia Materna.• Nutrición y Salud.• Control y Prevención de IAAS.
Experiencia laboral deseable	Desde 1 año de experiencia profesional en Hospitales o Centros de Salud.
Objetivo General	Integrar equipo multidisciplinario de Salud velando por el estado nutricional del usuario hospitalizado, participando en actividades de recuperación, rehabilitación nutricional y promoviendo estilos de vida saludable, de acuerdo con procedimientos técnicos del servicio, para contribuir en la recuperación del usuario de la unidad.
Principales funciones	<ul style="list-style-type: none">• Controlar continua y permanentemente todas las actividades desarrolladas por cada funcionaria en la unidad dietética de distribución, rigiéndose por protocolos establecidos o según



HOSPITAL DE LINARES

Subdirección de las Personas
Reclutamiento y Selección

	<p>norma técnica del servicio, para brindar por una óptima alimentación al usuario hospitalizado.</p> <ul style="list-style-type: none">• Realizar actividades asistenciales básicas, visitas al paciente, formulación dietoterapéutica y control de ingesta, bajo la normativa técnica del servicio, con el propósito de entregar el régimen adecuado según patología del usuario.• Ejecutar actividades asistenciales complementarias de apoyo nutricional, al riesgo o déficit nutricional, estudio dietético, balance hídrico o consulta nutricional al alta, de acuerdo con procedimiento técnico establecido, con la finalidad de complementar actividades que puedan contribuir de mejor manera en el estado nutricional del paciente.• Participar en reuniones técnico profesional con nutricionista Jefe del Servicio de Alimentación y Nutrición, según directrices establecidas, con el objetivo de plantear problemáticas, soluciones y conversaciones atinentes al servicio de la unidad.• Ejecutar pedidos de insumos a unidad Central de Producción, siguiendo el conducto que corresponda y normativas internas, con el propósito de velar por el abastecimiento de cada unidad de alimentos en la institución hospitalaria.• Mantener informada a Nutricionista Jefe, de la gestión, organización y funcionamiento de la unidad dietética de distribución o servicios bajo su responsabilidad, procediendo en función del conducto normativo interno, para mantener un buen servicio en la unidad de Alimentación y Nutrición.• Participar en todas las actividades que contribuyan a mantener una positiva relación entre los funcionarios y la organización, dentro del marco de las Políticas de Buen Trato.• Cumplir con otras actividades además de las definidas, que se encuentren dentro de la naturaleza de sus funciones, de acuerdo a lo que la ley señale o lo que instruya su superior directo.
--	---

HOSPITAL DE LINARES

Subdirección de las Personas
Reclutamiento y Selección

Competencias Genéricas	Nivel esperado		
	Bajo	Medio	Alto
Orientación al Usuario: Disposición por brindar un servicio a los clientes de la institución, internos o externos y seguir los procedimientos para asegurar su satisfacción			X
Adhesión a Normas y Políticas: Es la disposición para entender, acatar y actuar dentro de las directrices y procedimientos, en compromiso con las normas de la organización.			X
Trabajo en Equipo: Disposición para participar activamente en la consecución de las metas compartidas.			X
Preocupación por el Orden y la Calidad: Evalúa el resultado de las acciones, tomando como referencia los indicadores de calidad y evidencias de trabajo.			X
Tolerancia a la Presión: Es la capacidad para seguir actuando con eficiencia en situaciones de presión, respondiendo con alto desempeño frente a la exigencia.			X
Superación y mejora continua: Preocupación por el desarrollo permanente de los conocimientos, habilidades y capacidades personales y laborales. Implica la habilidad de mirarse crítica y constructivamente a sí mismo			X

4. POSTULACIÓN

Condiciones de postulación	El proceso de selección se publicará en el portal de RR.HH. del sitio web del Hospital de Linares; se difundirá a través de los correos electrónicos institucionales, sistema de mensajería de textos interno y canales de comunicación complementarios, como "Gestores de Información". Los interesados deberán enviar los antecedentes solicitados al correo seleccionhbl@hospitaldelinares.cl , escribiendo en el asunto "Proceso de selección interno – (nombre del cargo)".
Periodo de publicación	5 días hábiles, hasta las 7:59 hrs.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, en el evento en que se presente un postulante cuya discapacidad o idioma le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación, deberá ser informado por éste al momento de postular y la Unidad de Reclutamiento y Selección deberá tomar las medidas necesarias para poner a su disposición instrumentos adaptados.



HOSPITAL DE LINARES
Subdirección de las Personas
Reclutamiento y Selección

Notificación al postulante	Se notificará a los postulantes de sus avances en las distintas etapas del proceso al mismo correo electrónico a través del cual formalizaron su postulación.
Correo de consultas	seleccionhbl@hospitaldelinares.cl

5. COMISIÓN DE SELECCIÓN

Integrantes etapas del proceso de selección	<p>a) Jefatura Unidad de Trabajo o quien designe.</p> <p>b) Un referente técnico, definido por la jefatura solicitante, pertinente al área o especialidad del cargo a proveer.</p> <p>c) Un representante gremial, quien participa en revisión curricular y entrevista final, sólo con derecho a voz.</p> <p>d) Un representante del área de la Subdirección de las Personas, como Ministro de Fe del proceso.</p> <p>Si algún integrante de la comisión tiene intereses comprometidos con uno de los postulantes, sea directa o indirectamente, debe abstenerse de intervenir y será reemplazada por otra persona; la no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidades administrativas, conforme a la Ley N° 19.880, art. 12, inciso 2°.</p>
--	---

6. ETAPAS PROCESO DE SELECCIÓN

Resumen etapas y ponderaciones:	<p>Admisibilidad: Cumple/ No cumple</p> <p>Evaluación curricular: 30%</p> <p>Evaluación psicolaboral: 35%</p> <p>Evaluación final: 35%</p> <p>Las etapas de evaluación curricular y psicolaboral poseen un criterio de corte estipulado en las pautas y podrán ser modificados por la Comisión de Selección de ser necesario, quedando registrado en acta.</p>
--	--



HOSPITAL DE LINARES

Subdirección de las Personas
Reclutamiento y Selección

6.1. Evaluación inicial	<p>Admisibilidad: Los documentos a presentar para la admisibilidad, son los definidos por DFL, según pertinencia del cargo, y certificado que acredite su contrato actual con el Hospital de Linares.</p> <hr/> <p>Evaluación Curricular:</p> <p>Con un puntaje máximo de 70 puntos y un puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa de 50 puntos. Esta etapa está a cargo de la Comisión de Selección mencionada anteriormente. Se evaluarán los siguientes antecedentes curriculares:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Currículum Vitae Actualizado.2. Certificado de Nivel educacional legalizado.3. Acreditación de experiencia laboral: indicando Organización, periodo de trabajo, cargo y unidad, validado por la Institución respectiva con firma y timbre correspondiente.4. Acreditación de especializaciones: certificados de post títulos, Diplomados y Magister terminados.5. Acreditación de capacitaciones: capacitaciones de los últimos 5 años, indicando horas cronológicas o pedagógicas.
--------------------------------	---

HOSPITAL DE LINARES

Subdirección de las Personas

Reclutamiento y Selección

Tabla de valoración curricular para profesionales.

Factores a evaluar	Subfactores	Criterios	Sub pje.	Pje. máx.
Nivel de estudios.	Formación académica acorde al perfil.	Título Profesional de Nutricionista.	15	15
Experiencia laboral acreditable en el área.	Experiencia en sector público o privado, en Hospitales o Centros de Salud.	Desde 1 año de experiencia acreditada en Hospitales o Centros de Salud.	20	20
		Desde 6 meses de experiencia acreditada en Hospitales o Centros de Salud.	15	
		Menos de 6 meses de experiencia acreditada en Hospitales o Centros de Salud.	10	
		Experiencia no hospitalaria.	5	
Estudios de especialización.	Estudios de post grado atingentes al área.*	Magister(es).	15	15
		Diplomado(s) y/o Post título(s).	10	
Capacitaciones.	Capacitaciones asociadas al área.*	Desde 120 horas de capacitación.	20	20
		Desde 90 horas de capacitación.	15	
		Menos de 90 horas de capacitación.	10	

(*) Especializaciones y Capacitaciones de los últimos 5 años en Diagnóstico y Tratamiento Nutricional a Través del Ciclo Vital, Lactancia Materna, Nutrición y Salud, Control y Prevención de IAAS.



6.2. Evaluación Psicolaboral	<p>De acuerdo a la cantidad de postulantes seleccionados curricularmente y al tipo de perfil, se podrá realizar entrevista grupal - Assesment Center y/o Evaluación Individual. En dichas instancias se podrán evaluar habilidades cognitivas, de personalidad, técnica (conocimientos) y competencias, de acuerdo al Modelo de Selección por Competencias. Las categorías de evaluación, de acuerdo al nivel de ajuste al perfil son:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nivel de ajuste ALTO: 70 pts.2. Nivel de ajuste MEDIO: 50 pts.3. Nivel de ajuste BAJO: 0 pts. <p>El puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa será de 50 puntos.</p>
6.3. Evaluación final	<p>Los postulantes serán evaluados por la Comisión de Selección a través de una entrevista de valoración global basada en el modelo de Selección por Competencias. Existirá una pauta semi estructurada con preguntas que realizarán los integrantes de la Comisión y además se podrán añadir preguntas no contempladas previamente, siempre y cuando se realicen las mismas preguntas a todos los entrevistados. Luego de la entrevista, se promediarán los puntajes de esta etapa, para asignar un único puntaje a cada uno de los postulantes. A continuación, se adjunta la escala de evaluación que utilizará la comisión:</p>

	NIVEL	PUNTAJE
ESCALA DE EVALUACIÓN FINAL COMISIÓN	1. Nivel Alto de competencias, habilidades y actitudes de acuerdo al perfil del cargo	60 a 70
	2. Nivel Medio de competencias, habilidades y actitudes de acuerdo al perfil del cargo	40 a 50
	3. Nivel Bajo de competencias, habilidades y actitudes de acuerdo al perfil del cargo	20 a 30
	4. Bajo desarrollo o no presenta competencias, habilidades y actitudes de acuerdo al perfil del cargo	10



7. SELECCIÓN FINAL

La persona encargada del proceso de selección presentará a la persona a cargo de la Dirección un acta con el listado de elegibles con los más altos puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco candidatos por cada vacante a proveer. Aquellos postulantes que obtengan un puntaje total igual o superior a 50 pts., serán considerados en la propuesta. La persona a cargo de la Dirección podrá hacer uso de su facultad y citar a los candidatos propuestos a entrevista personal para recabar mayor información para su toma de decisión. Si el postulante seleccionado no acepta asumir el cargo, se procederá a llamar para ocupar el cargo a los otros integrantes de la propuesta, en orden descendente

En caso de que los postulantes obtengan un puntaje final menor a 50 puntos, el proceso podrá ser declarado desierto y la persona a cargo de la Dirección podrá instruir un segundo proceso de selección.

De igual manera, el Director del Servicio podrá declarar desierto un proceso de selección por única vez, si considera que los nominados no cumplen a cabalidad con el perfil y requerimientos de la Institución.

Finalizado el proceso de selección, la persona encargada del proceso de selección publicará los resultados en página web correspondiente, notificando a través de correo electrónico y/o telefónicamente al postulante seleccionado para el cargo e informará a través de los mismos medios a quienes no fueron seleccionados.

Si el o los seleccionados(as) son mal evaluados después de 3 meses por su jefatura directa, o renuncian dentro de un plazo de 6 meses después del cierre del proceso, se podrá seleccionar a otro(s) candidato(s) de la nómina de elegibles, su hubiese interesados.

8. CRONOGRAMA DEL PROCESO

ETAPAS	FECHA ESTIMADAS POR SEMANA*
Periodo de postulación	7 al 14 de marzo, 2022 (hasta 7:59 hrs).
Proceso de Evaluación y selección del postulante	14 al 25 de marzo, 2022.
Finalización del proceso	28 al 31 de marzo, 2022.

(*) Las fechas de este cronograma pueden ser modificadas, de acuerdo con requerimientos del Establecimiento, pudiendo extender plazos de algunas de las etapas o modificar fechas previstas.