



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD MAULE
HOSPITAL DE LINARES
SUBDIRECCIÓN DE LAS PERSONAS
N° 80 19 /11/2024
NPP/JTH/HGL/nma

002835

RESOLUCIÓN EXENTA N° _____/

LINARES,

17 9 NOV 2024

VISTOS: Razones de buen servicio;

Memorándum N° 318 del 15 de Abril de 2024; Resolución 6/2019 y 7/2019 de la Contraloría General de la República; Resolución afecta N°41 de fecha 25 de enero del 2016 del Servicio Salud Maule referido al nombramiento Titular del Director del Hospital de Linares; Resolución afecta N°16 de fecha 10 de enero del 2019 del Servicio de Salud Maule que renueva nombramiento titular de Alta Dirección Pública y Resolución N°221 de fecha 31 de marzo del 2022 del Servicio de Salud Maule referido al nombramiento del Director del Hospital de Linares; y en uso de las facultades que me confiere el D.S. N°38/2005 del Ministerio de Salud sobre Hospitales Autogestionados, dicto lo siguiente:

RESOLUCIÓN

1.- **APRUÉBASE** las Pautas Generales del Llamado a Selección de antecedentes por Proceso de Movilidad Interna del cargo de "Técnico en Enfermería" para Centro de Responsabilidad Pediátrico y Neonatológico del Hospital de Linares, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a las pautas que se adjuntan.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



DON NOLASCO PÉREZ PÉREZ
DIRECTOR
HOSPITAL DE LINARES

DISTRIBUCION:

- Subdirección de Gestión del Cuidado
- Enfermera Supervisora CRMQ Pediátrico y Neonatológico
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Jefe Depto. Gestión de las Personas
- Jefe U. Reclutamiento y Selección
- Oficina Partes

PAUTAS DE MOVILIDAD INTERNA PARA CARGOS CONTRATA HOSPITAL DE LINARES.

1. CONDICIONES Y REQUISITOS ESPECÍFICOS.

Nombre del cargo	Técnico en Enfermería
Destinación	Centro de Responsabilidad Pediátrico y Neonatológico.
Número de vacantes	1 vacante
Tipo de vacante	Contrata.
Tipo de cargo	Técnico
Grado / Renta bruta	22 EUS / \$555.161
Condiciones	Cargo afecto a la Ley N° 18.834 con jornada de cuarto turno. La persona seleccionada será contratada 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. DESCRIPCIÓN DEL CARGO.

Objetivo del cargo	Colaborar con el equipo de salud y con los profesionales del área, en la ejecución de procedimientos básicos de enfermería para ejercer sus funciones, conforme a principios éticos normados en el servicio con los pacientes, con el propósito de mantener una atención afectiva y humanitaria dirigida a estos, evaluando integralmente todos los procedimientos que le sean asignados respecto a sus competencias en general.
Funciones del cargo	• Recepcionar, evaluar y controlar la preparación de pacientes y todos los procedimientos que le sean asignados, bajo las normativas protocolares, para dar cumplimiento a los requerimientos de la unidad. • Administrar medicamentos, efectuar procedimientos y apoyar la atención de primeros auxilios en caso de urgencias, en base a las instrucciones de los profesionales o la jefatura, con el propósito de fortalecer la gestión y proporcionar una atención de calidad a los pacientes. • Realizar todas las acciones de apoyo correspondientes a vacunación, tratamiento, toma de muestras, registros, entrega de medicamentos, fármacos y/o alimentos que reciban como beneficiarios, de acuerdo a normativas ministeriales, con el objetivo de responder a los requerimientos que soliciten los pacientes/usuarios del sistema hospitalario. • Registrar información, sobre pacientes, tratamientos, recetas, patologías, estadísticas, en los plazos, formatos y medios dispuestos para eso, como también mantener y preparar el espacio físico, materiales, arsenal de equipos e instrumental necesario para realizar sus labores, ajustándose a las normativas sanitarias como administrativas respectivas. • Ejecutar procedimientos de enfermería, según indicaciones médicas asistiendo al paciente, como también atendiendo las consultas del público y familiares de estos, de acuerdo a las indicaciones médicas y de enfermería, con el objetivo de entregar un servicio orientado hacia un alto nivel de empatía con el usuario y colaborar en la atención general de pacientes.

	- Realizar educación y acompañamiento activo al grupo familiar para potenciar y mejorar conductas de atención directa dirigida a niños, en base a las normativas vigentes y lineamientos estratégicos ministeriales, con la finalidad de promover los cuidados básicos que competan a pacientes y/o usuarios del sistema. - 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.
--	---

3. PERFIL DEL CARGO.

Formación Educacional	Técnico en Enfermería
Especializaciones y/o Capacitaciones	- IASS (excluyente). - RCP (excluyente). - REAS - Calidad y Seguridad del Paciente. - Cuidado de piel y heridas. - Oxigenoterapia. - Vacunas / Inmunización. - Humanización y Trato al Usuario. - Trabajo en Equipo - Cuidados en Salud Mental. <i>*Se considerará el curso más reciente del postulante (no inferior a 5 años de antigüedad) y con el más alto número de horas pedagógicas*</i>

Experiencia en Sector Público	2 años de Experiencia laboral en Unidades de Pacientes Pediátricos en general, (UTI, UCI, Urgencia) en Instituciones de Salud Pública.
--------------------------------------	--

4. COMPETENCIAS.

Competencias	Nivel esperado					
Competencias Transversales	0	1	2	3	4	5
ADAPTACIÓN AL CAMBIO: Capacidad de entender y reaccionar transformando la conducta positivamente frente a diversos escenarios dentro de la Institución. Habilidad para trabajar y superar la adversidad, aprender y reorientar la forma de actuar para alcanzar los objetivos institucionales.				X		
COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN: Capacidad de hacer propias la visión, misión, valores y objetivos de la institución, desarrollando un trabajo de calidad y optimizando los recursos disponibles, en un marco de transparencia y probidad, para alcanzar las metas institucionales. Presenta interés y esfuerzo por conseguir la excelencia en la actividad que desarrolla.				X		
TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN: Habilidad de interactuar positivamente con las personas, siendo capaz de formar e integrar equipos multidisciplinarios. Complementa competencias y destrezas, con el fin de ser eficientes y eficaces en el logro de objetivos comunes, en los distintos niveles de funcionamiento institucional.				X		
ORIENTACIÓN DE SERVICIO A LAS PERSONAS: Disposición permanente a identificar las expectativas del usuario interno y externo, atendiendo sus requerimientos de manera cordial y respetuosa. Corroborando que el servicio de información y orientación entregado sea efectivo y oportuno.				X		
Competencias específicas	0	1	2	3	4	5
FLEXIBILIDAD				x		
ADHESIÓN A LAS NORMAS				x		
TOLERANCIA A LA SOBRECARGA LABORAL				x		
MANEJO DE CONFLICTOS				x		

5. REQUISITOS GENERALES.

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- a. Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor(a) de un permiso de residencia;
- b. Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e. No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- f. 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).

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:

- a. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- f. Hallarse condenado (a) por crimen o simple delito.

6. REQUISITOS ESPECÍFICOS.

Alternativamente:

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- ii) Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el ministerio de Educación; o,
- iii) Licencia de Enseñanza Media equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

7. PROCESO DE POSTULACIÓN.

Mecanismo de postulación	Estas Pautas serán publicadas en el Banner de Selección de la plataforma de RR.HH. de la página web del Hospital de Linares. Las postulaciones sólo se harán a través del Formulario Google creado por la Unidad de Reclutamiento y Selección para estos efectos.
Cómo postular	La persona interesada en la vacante deberá crear, en el caso de no tener, una cuenta de correo electrónico de Google, mediante el cuál podrá ingresar al Formulario del Proceso y postular. A través del mismo formulario deberá adjuntar los documentos solicitados que tienen el objetivo de acreditar los antecedentes curriculares y los requisitos para concursos afectos al Estatuto Administrativo. Es importante que estos documentos deben adjuntarse en un solo archivo por cada categoría, preferentemente en formato PDF, y deberán cumplir con un tamaño máximo de 10 MB para su procesamiento.
Periodo de postulación	5 días hábiles, hasta las 23:59 hrs.
Notificación al postulante	Se informará a cada postulante de los avances del proceso o cualquier otro aspecto relevante a través de correo electrónico enviado desde de la Unidad de Reclutamiento y Selección. Es exclusiva responsabilidad de cada postulante revisar su bandeja de correo no deseado o Spam después de formalizar su postulación.
Consultas	Las preguntas sólo se responderán a través del correo electrónico de la Unidad de Reclutamiento y Selección nmartinez.seleccionhbl@gmail.com

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.
--	---

8. COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Integrantes de la Comisión Calificadora.	• Jefatura Directa del cargo a proveer, o quien esta designe, con derecho a voz y voto. • Jefatura de una Unidad o Departamento de la Subdirección de las Personas, o a quién ésta designe con derecho a Voz y Voto • Jefatura de una Unidad o Departamento que tenga una relación directa con aquella en la que está inserta el cargo a proveer, con derecho a voz y voto. • Un Referente Técnico que asesore a la Comisión de Selección. Con derecho a voz. • Representantes de los 2 gremios de mayor representatividad por planta (profesional, técnico, administrativo o auxiliar), con derecho a voz; de acuerdo al Oficio 490 del 16 de febrero de 2024 de la Dirección de Servicio de Salud del Maule (DSSM), que da orientaciones para la participación gremial en procesos de reclutamiento y selección. • Profesional de la Unidad de Selección como coordinador y secretario(a) del proceso, con derecho a voz y voto. La comisión podrá sesionar con más del 50% de sus integrantes. Las decisiones de la comisión se tomarán por mayoría simple entre los integrantes con derecho a voto presentes, dejando en acta los acuerdos, desacuerdos, compromisos y hechos extraordinarios. <i>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.</i>
---	---

	<i>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°.</i>
--	--

9. ETAPAS DE SELECCIÓN.

Resumen y ponderaciones	● Admisibilidad: Cumple/ No cumple ● Antigüedad: 10% ● Formación y Capacitación: 20% ● Prueba Técnica: Aprueba/ No aprueba ● Evaluación Psicolaboral: 30% ● Evaluación Final: 40%
1) Admisibilidad	Se considerará admisible toda postulación que cumpla con los requisitos legales para acceder al cargo vacante, definidos por el DFL N° 11/2017 de Ministerio de Hacienda, que fija la Planta de Personal para el Servicio de Salud Maule y establece requisitos de ingreso en las plantas y cargos, con los requisitos técnicos del área del cargo vacante, que presente adecuadamente los antecedentes que se solicitan en las pautas de cada proceso, debiendo adjuntar copia simple de certificados originales o documentación validada por la Institución según se requiera en cada proceso de movilidad, son los siguientes: 1. Relación de Servicio que acredite calidad de funcionario(a) a contrata por 2 años o más. 2. Certificado de Título Profesional, Título Técnico, Licencia de Enseñanza Media o equivalente, según corresponda al cargo solicitado. 3. Certificado que acredite cargos y funciones ejercidas en el Servicio. 4. Certificado de Capacitaciones con Horas y Calificación. 5. Otros documentos legales, según el caso (Ej.: Registro en la Superintendencia de Salud).

2) Antigüedad.

Los Funcionarios(a) que cumplan con el requisito legal del DFL 11/2017, serán puntuados según la siguiente tabla

Antigüedad	Sin Atingencia	Atingencia Moderada	Atingencia Alta
De 2 años a 3 años 11 meses	20	40	60
De 4 años a 5 años 11 meses.	40	60	80
Desde 6 años y más	60	80	100

Criterios de Atingencia:

a) Desempeño en Unidad idéntica u homologable.

b) Desempeño de Funciones idénticas u homologables.

c) Desempeño de Tareas idénticas u homologables.

Antigüedad Sin Atingencia a la Vacante: La experiencia que presenta el/la funcionario/a no tiene similitudes con lo solicitado en las pautas de Movilidad.

- Antigüedad con Atingencia Moderada:** La experiencia que presenta el/la funcionario/a es medianamente atingente (Unidad/Función/Tarea) con lo solicitado en las pautas de Movilidad.
- Antigüedad Atingente a la Vacante:** La experiencia que presenta el/la funcionario/a es atingente con lo solicitado en las pautas de Movilidad.

		Los documentos para acreditar esta etapa serán los siguientes: 1. <i>Relación de Servicio, visada por Jefe de Personal del Hospital.</i> 2. <i>Un certificado que indique Cargo y Funciones desempeñadas en la Institución. Que presente firma y timbre institucional por la Jefatura Directa y/o Jefe del área de Gestión de Personas de su respectiva Unidad.</i>												
3) Formación y Capacitación	y	<i>*Se asignará puntaje a toda aquella actividad de formación y/o capacitación que sea netamente atingente al cargo, de acuerdo a lo establecido en cada pauta del proceso de movilidad*.</i> El puntaje otorgado en esta etapa dependerá de lo que el funcionario(a) acredite con los documentos adjuntos en su postulación. Si los documentos no cuentan con la información necesaria para acreditar, no se otorgará puntaje. - En el caso de Especializaciones, Cursos, talleres o similares, sólo se considerarán aquellos vigentes con una antigüedad máxima de 5 años desde la fecha de inicio del Proceso de Movilidad. Y deben indicar Número de horas cursadas. <u>La Tabla de Puntaje a considerar será la siguiente:</u> <table><tr><th><u>Formación y Capacitación Atingentes al Cargo</u></th><th><u>Puntaje</u></th></tr><tr><td>Más de 300 horas pedagógicas</td><td>100</td></tr><tr><td>Desde 240 a 300 hrs Pedagógicas</td><td>80</td></tr><tr><td>Desde 180 a 240 hrs pedagógicas</td><td>60</td></tr><tr><td>Desde 120 a 180 hrs pedagógicas</td><td>40</td></tr><tr><td>Menos de 120 Horas Pedagógicas</td><td>20</td></tr></table>	<u>Formación y Capacitación Atingentes al Cargo</u>	<u>Puntaje</u>	Más de 300 horas pedagógicas	100	Desde 240 a 300 hrs Pedagógicas	80	Desde 180 a 240 hrs pedagógicas	60	Desde 120 a 180 hrs pedagógicas	40	Menos de 120 Horas Pedagógicas	20
<u>Formación y Capacitación Atingentes al Cargo</u>	<u>Puntaje</u>													
Más de 300 horas pedagógicas	100													
Desde 240 a 300 hrs Pedagógicas	80													
Desde 180 a 240 hrs pedagógicas	60													
Desde 120 a 180 hrs pedagógicas	40													
Menos de 120 Horas Pedagógicas	20													

Prueba Técnica	<i>Prueba de conocimientos específicos con alrededor de 15 a 20 preguntas aproximadamente con estándar de aprobación del 70%. Esta prueba será de carácter presencial.</i> La aprobación de la prueba será excluyente para las siguientes etapas del proceso. Al igual que en la etapa anterior, en el caso de que avancen menos de 5 personas, o menos de 3 personas por vacante cuando sean 3 o más vacantes a proveer, la comisión deberá bajar el porcentaje de aprobación a 60%. Si aun así se mantiene lo anterior, el proceso avanzará con aquellos que alcancen este último criterio de aprobación. Por otro lado, en el caso de que aprobaran más de 10 postulantes, o más de 5 personas por vacante para aquellos procesos con 3 vacantes o más, avanzarán a la etapa de evaluación psicolaboral los mejores puntajes hasta completar 5 postulantes por vacante, si los hubiera.
Evaluación Psicolaboral	Por eficiencia y economía, en el caso de que 12 o menos postulantes avancen a esta etapa del proceso, se utilizará una metodología de entrevista estructurada individual, en modalidad presencial o telemática dependiendo de las condiciones sanitarias, la disponibilidad de espacio u otros criterios relevantes. Para los casos en que avancen más de 12 postulantes a esta etapa del proceso, el profesional podrá optar por otras metodologías de evaluación alternativas, como entrevistas grupales o centros de evaluación, de acuerdo con la disponibilidad de espacio y de apoyo por parte otros profesionales. Se podrán usar pruebas o cuestionarios psicométricos como complemento a la entrevista. El puntaje en esta etapa será equivalente al porcentaje de ajuste al perfil; por ejemplo, si un postulante muestra un 78% de ajuste al perfil, su puntaje será de 78 puntos. Sólo avanzarán a la siguiente etapa aquellas postulaciones con 60 puntos o más.

Evaluación Final	Los integrantes de la comisión con derecho a voto realizarán una entrevista semiestructurada a todos los funcionarios que hayan avanzado hasta esta etapa, donde buscarán evaluar el ajuste y adecuación al cargo, la unidad y la institución. Los factores a evaluar serán los siguientes: - Motivación por el cargo - Proyección en el cargo - Conocimientos de cargo - Capacidad para resolver situaciones propias del cargo. - Habilidad para comunicarse y trabajar con otros. - Ajuste a la unidad y equipo de trabajo. - Actitud general frente a la entrevista. Los integrantes de la comisión con derecho a voto calificarán cada factor en una escala de 0 a 100 puntos en un acta con su firma, la que entregarán al profesional de la Unidad de Reclutamiento y Selección, el que promediará y triangulará los puntajes finales de cada postulante.
-------------------------	--

ESCALA DE EVALUACIÓN FINAL COMISIÓN	NIVEL	PUNTAJE
	1. Nivel Alto del factor evaluado.	80 a 100
	2. Nivel Medio del factor evaluado.	60 a 79
	3. Nivel Bajo del factor evaluado.	40 a 59
	4. Bajo desarrollo o no presenta el factor evaluado.	0 a 39

10. SELECCIÓN FINAL.

El profesional encargado del Proceso de Movilidad Interna confeccionará un Memorándum con la nómina final al Director con los más altos puntajes.

El Director del Hospital de Linares podrá hacer uso de su facultad y citar a los candidatos propuestos en la Nómina de elegibles a entrevista personal para recabar mayor información para la toma de decisión final y podrá seleccionar al candidato más idóneo indistintamente del puntaje final obtenido.

De igual manera, si considera que los nominados no cumplen a cabalidad con las necesidades y requerimientos de la Institución, también podrá declarar desierto el proceso e instruir otro por única vez, de acuerdo al Artículo 18°, Título III, de la Resolución Núm. 1 del 11 de mayo de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, referida a las Normas Generales en materia de Gestión y Desarrollo de Personas.

Finalizado el proceso de movilidad interna, se notificará a través de correo electrónico al postulante seleccionado(a) para el cargo y se informará a través de los mismos medios a quienes no fueron seleccionados.

Si el (la) postulante seleccionado(a) no acepta asumir el cargo, se procederá a llamar a los otros integrantes del listado de elegibles. Si el seleccionado(a) es mal evaluado(a) después de 3 meses por su jefatura directa, o renuncia dentro de un plazo de 6 meses después del cierre del proceso, se podrá seleccionar a otro postulante del listado, si aún hubiese interesados.

Los Postulantes evaluados(as) como idóneos(as) que no fueron seleccionados en el proceso, especialmente aquellos que integran el listado propuesto para la selección por parte del Director(a), podrían ser considerados para contratación directa si se requiere cubrir un cargo de idénticas características, dentro de los siguientes 6 meses de finalizado el presente proceso de selección, en base a la aplicación de principios de eficiencia y economía procesal que imponen a los Servicios Públicos, los artículos 3° y 5° de la ley 18.575 y 9° de la ley 19.880.

11. CONSIDERACIONES.

La presentación de documentos falsos dentro del presente proceso genera la responsabilidad contemplada en el Artículo 210 del Código Penal.

La modalidad de evaluación podrá variar de acuerdo a las necesidades de la Institución, pudiendo optar por ser presencial u online, resguardando la integridad, igualdad de condiciones y oportunidades para las/os postulantes y la Comisión de Selección.

Toda/o postulante que sea considerado como Idónea/o para el cargo y no sea elegido en el presente proceso, podrá ser considerado en otros procesos de similares condiciones, en un tiempo máximo de 1 año desde la fecha de postulación.

La/el postulante es responsable de completar su postulación correspondiente ya sea vía formulario y/o correo y/o plataforma según lo establezcan las pautas de movilidad. Por lo que, si algún/a postulante deja campos en blanco, y no avanza en alguna de las etapas, será de su exclusiva responsabilidad.

El proceso de selección será dejado sin efecto, si durante el proceso de selección hubiese errores u omisiones que afectan la naturaleza del cargo o proceso (presupuesto, estructura, funciones, entre otros), por lo que se podrá dejar sin efecto el proceso de selección, lo cual debe ser formalizado a través de Resolución fundada.

Conforme a la Ley N° 21.389 que crea Registro Nacional de deudores de pensiones de alimentos como condición habilitante para ser nombrado, contratado o ascendido, el postulante debe otorgar una autorización por escrito al Servicio para que este proceda a retener y pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos que tenga decretadas más un recargo del 10% imputado a la deuda, en caso de tenerla. Debiendo acreditar el postulante con la resolución judicial u otro documento válido el monto respectivo de la pensión que tiene fijada.