

PAUTA DE EVALUACIÓN
CONVOCATORIA EXPERIENCIA PROFESIONAL
UNIDAD GESTION DE ABASTECIMIENTO

I. CARACTERISITICAS DEL CARGO A REEMPLAZAR

Establecimiento	Dirección de Servicio
Dependencia	Unidad Gestión de Abastecimiento
Cargo	Gestor de Compras y Bodega Central
Estamento/ Grado	Profesional /Grado 16 EUS
Tiempo de experiencia profesional	Mensual
Periodo evaluación del desempeño	4 meses
Jefatura directa	Jefatura Unidad Gestión de Abastecimiento

II. MODALIDAD DE CONVOCATORIA

INTERNO PARA TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS DEL S.S.A	
INTERNO AL ESTABLECIMIENTO QUE CONVOCA	

III. DESTINATARIOS

Funcionarios/as de los estamentos auxiliar, técnico o administrativos que se desempeñan actualmente en calidad de contrata en los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aconcagua. No aplica a funcionarios contratados como reemplazos por ausentismo o en cargo vacante.

IV. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L de PLANTA Nº 9/NOVIEMBRE 2017

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.

V. DOCUMENTOS A PRESENTAR

DOCUMENTOS
Certificado de título (OBLIGATORIO)
Formulario de postulación con firmas respectivas (OBLIGATORIO)
Certificado de antigüedad o relación de servicio
Certificado del último proceso calificadorio
Certificado histórico de capacitación

Los documentos obligatorios a presentar para evaluar la postulación como admisible son:

- Título profesional
- Formulario de Postulación con las firmas respectivas

El Formulario de postulación debe contener a la postulación, formación requerida y firmas respectivas de autorización.

VI. COMISION EVALUADORA

- Jefatura Unidad Gestión de Abastecimiento DSSA
- AAFF de la Dirección de Servicio más representativa del estamento profesional DSSA
- Psicóloga laboral Departamento Desarrollo de Personas DSSA

VII. ETAPAS DEL PROCESO

Difusión de la convocatoria	14 al 21 de abril 2025
Revisión de antecedentes	Semana del 21 de abril 2025
Entrevista de valoración global	21.04.2025
Entrega de nómina de postulantes idóneos	Semana del 21 o 28 de abril 2025
Notificación de resultados	Semana del 28 de abril 2025
Inicio del reemplazo	Mayo 2025

7.1. Revisión de antecedentes:

La comisión evaluadora, verificará que las postulaciones presenten los documentos que acreditan la postulación como ADMISIBLE:

- Título profesional
- Formulario de Postulación con las firmas respectivas.

Las postulaciones que no presenten estos documentos no continúan en el proceso de evaluación. Las postulaciones admisibles pasarán a la etapa de entrevista de valoración global con la comisión evaluadora.

7.2 Entrevista de Valoración Global

Los postulantes que cumplan con la formación educacional del cargo a reemplazar y presentación del Formulario de Postulación con la firma del Director/a del establecimiento; serán entrevistados por la comisión evaluadora, utilizando una pauta de entrevista semiestructurada que será elaborada por psicóloga laboral y presentada a la comisión el día de la entrevista para su validación.

Una vez finalizada la entrevista de valoración global, los integrantes de la comisión evaluadora con derecho a voto, asignarán nota a los candidatos en una escala de 1 a 7, requiriendo una nota de 5,0 para ser considerado idóneo para el reemplazo. El representante de la AAFF tendrá derecho a voz.

Los candidatos que cumplan con la nota de 5,0 y más, formarán la nómina de postulantes idóneos para ser presentada al Director/a del establecimiento o a quien éste defina, lo que deberá estar señalado en la convocatoria del proceso.

Directora del Servicio, podrá activar el listado de elegibles para proveer futuras necesidades de reemplazo de cargos con ausentismo prolongado del estamento profesional, sin necesidad de efectuar un nuevo proceso convocatoria de experiencia profesional.

7.3 Cierre del proceso

Corresponde a psicóloga laboral de la comisión evaluadora, elaborar acta del proceso de convocatoria, quien notificará por correo electrónico a todos los postulantes el resultado de su postulación.

Asimismo, se informará a la Unidad de Gestión del Personas del establecimiento de origen, del o la funcionario/a que quedó seleccionado/a, para que cubran su cargo bajo la modalidad de contratos mensuales de reemplazo.

VIII. CONDICIONES CONTRACTUALES

El Director/a del establecimiento del postulante respaldará en forma escrita el compromiso de mantener el cargo a contrata que deja el funcionario/a que resulte seleccionado/a, quien retornará a su puesto de trabajo, una vez que finalice el periodo de experiencia profesional.

El/la funcionario/a que resulte seleccionado/a, será contratado/a en el nuevo cargo en grado de inicio. Este contrato será realizado en forma mensual por el tiempo definido por la Institución.

El cargo del/la funcionario/a seleccionado/a, será provisto por contratos mensuales hasta que dure el reemplazo del funcionario que resultó seleccionado.

IX. LISTADO DE ELEGIBLES

La convocatoria podrá incorporar el modo de “listado de elegibles”, que lo conforman las/os candidatas/os que han participado de un proceso de convocatoria para adquirir experiencia profesional y que han sido evaluados/as como idóneos/as en la entrevista de valoración global, pero que no fueron seleccionado/as en el respectivo proceso.

Dichos postulantes podrán ser considerados si se requiere cubrir un reemplazo similar o de idénticas características, o en el caso que el funcionario/a seleccionado/a, no continúe con el reemplazo. Este listado puede ser activado hasta seis meses de finalizado el proceso de convocatoria.

X. INDUCCION Y EVALUACION PERIODO DE DESEMPEÑO

El funcionario tendrá periodo de inducción al cargo en torno a los requerimientos del Perfil de cargo que ocupará. Este documento será revisado en forma conjunta con la jefatura directa y estar disponible para ser entregado al funcionario.

El desempeño del funcionario será evaluado los primeros tres meses en forma mensual, a través de una entrevista mensual de retroalimentación con su jefatura directa, destacando las fortalezas, habilidades y las áreas de mejora.