

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b> |  |
|---|--|---|

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Cargo</b>              | ENFERMERA/0 APS                               |
| <b>Vacante</b>            | 1   |
| <b>Calidad Jurídica</b>   | Contrata                                      |
| <b>Horas</b>              | 44 hrs.                                       |
| <b>Renta</b>              | \$ 1.796.692                                  |
| <b>Lugar de desempeño</b> | APS Hospital Dr. Víctor Hugo Möll de Cabildo. |
| <b>Dependencia</b>        | Jefatura de APS                               |

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS  | FECHAS                                |
|--|---------------------------------------|
| Difusión y publicación página web SSVQ                           | 2 de mayo 2025                        |
| Recepción de antecedentes  | Del 2 de mayo hasta el 8 de mayo 2025 |
| Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular) | Del 9 al 13 de mayo 2025              |
| Evaluación Técnica   | Del 14 al 16 de mayo 2025             |
| Evaluación Psicolaboral  | Del 19 al 23 de mayo 2025             |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección         | Del 26 al 28 de mayo 2025             |
| Resolución del proceso   | A partir del 29 de mayo 2025          |

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico o actualizaciones en la web del Servicio de Salud.

### 3. OBJETIVOS

Contar con un/a profesional enfermero/a que sea capaz de brindar atenciones integrales para el cuidado del individuo, la familia y comunidad en todas las etapas del ciclo vital y en sus procesos de desarrollo. Asimismo, que posea habilidades de gestión y disposición a integrar equipos interdisciplinarios en el desarrollo de su quehacer profesional.

|  |   |  |
|--|---|--|
|  <p>Servicio de Salud<br/>Vía del Mar -<br/>Quilota<br/>Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de<br/>Salud</p> | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y<br/>SELECCIÓN<br/>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br/>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> |  <p>HOSPITAL<br/>DR. VICTOR HUGO MÖLL<br/><i>El hospital de la familia y la comunidad</i></p> |
|--|---|--|

#### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Otorgar atención integral de enfermería, desarrollando todos los programas y subprogramas de salud relacionados, que contempla la atención primaria, acorde a las orientaciones y normativas ministeriales, contribuyendo al logro de las metas de los diferentes indicadores comprometidos. (Metas sanitarias, IAAPS, Campaña vacunación, entre otras).
- Realizar atención integral, con enfoque de riesgo y familiar a los usuarios en las diferentes etapas de control.
- Realizar procedimientos de Enfermería, conforme a las normas técnicas vigentes.
- Realizar actividades de promoción y prevención en la comunidad y con el ínter sector con enfoque familiar.
- Realizar visitas domiciliarias integrales y/o con fines de tratamiento de los programas de salud
- Efectuar registros clínicos claros, ordenados, completos y fidedignos en todos los instrumentos vigentes para la atención dentro del establecimiento o domiciliaria consignando a la vez nombre y firma. (Ej. Ficha clínica, carnet de control, cartolas, certificados de asistencia y/o atención). Asegurando la integridad y confidencialidad.
- Participar en la programación, planificación, ejecución y evaluación de programas de salud.
- Manejo de cadena de frío y administración de vacunas.
- Manejo de tarjeteros.
- Participar en campañas de salud según necesidad del establecimiento.
- Participación en reuniones técnicas y ampliadas.
- Colaboración en el desarrollo de Programa salud cardiovascular.
- Elaborar y reportar registros estadísticos mensuales y trimestrales.

#### 5. REQUISITOS

##### 5.1. Requisitos Legales

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano;
- 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 que por la naturaleza del empleo exija la ley.

|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p>Servicio de Salud<br/>Vita del Mar -<br/>Quilota<br/>Región de Valparaíso<br/><br/>Ministerio de<br/>Salud</p> | <p><b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br/>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br/><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b></p> |  <p><b>HOSPITAL<br/>DR. VICTOR HUGO MÖLL</b><br/><i>El hospital de la familia y la comunidad</i></p> |
|---|---|---|

- e) 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
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Por otro lado, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en los presentes cargos, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario

#### 5.2. Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 del 30 de noviembre del 2017 del Ministerio de Salud:

- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a un año, en el sector público o privado; o,
- 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.

#### 5.3. Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título de Enfermera/o.

#### 5.4. Aspectos Deseables:

Conocimiento en Salud Familiar MAIS.

Conocimiento y manejo de programas ministeriales dirigidos a población infantil, adolescentes, adultos, adultos mayores, terminales y con dependencia severa.

Conocer el Sistema de Protección integral de la primera infancia Chile Crece Contigo.

Conocimiento en curaciones avanzadas.

#### 5.5. Competencias Transversales Del Funcionario Público:

| COMPETENCIA | NIVEL |
|-------------|-------|
|-------------|-------|

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b> |  |
|---|--|---|

|                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Compromiso Con La Organización. |   |   |   | X |   |
| 2. Orientación A La Eficiencia.    |   |   |   | X |   |
| 3. Orientación Al Usuario.         |   |   |   | X |   |
| 4. Probidad.                       |   |   |   | X |   |

5.6. Competencias para el ejercicio del cargo:

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS                        | NIVEL |   |   |   |   |
|---|-------|---|---|---|---|
|   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Compromiso con el aprendizaje.               |       |   |   | X |   |
| 2. Manejo de situaciones críticas y conflictos. |       |   |   | X |   |
| 3. Pro actividad e iniciativa.                  |       |   |   | X |   |
| 4. Trabajo en equipo.                           |       |   |   | X |   |

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

6.1. Difusión y Publicación de la pauta:

La Unidad de reclutamiento y selección del HCAB del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl).

6.2. Orden de la Entrega de Antecedentes:

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

1. Ficha de postulación según formato entregado en el anuncio.
2. Currículum Vitae Ciego actualizado según formato entregado en el anuncio.
3. Certificado o copia de título técnico acorde al cargo, mencionado en el punto 5.3 de esta Pauta.
4. Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud, si corresponde.
5. Certificados que acrediten experiencia previa, de acuerdo con los requisitos del DFL 08/2017 de acuerdo al grado del cargo, este debe indicar cargo, funciones desempeñadas, período en el cual cumplió las funciones, su fecha de inicio y término, con firma y timbre de entidad que lo emite, (no se considerarán contratos de trabajo, finiquitos, ni certificados de cotizaciones). Se recomienda hacer uso del formato de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el anuncio.
6. Certificado de relación de servicio con algún establecimiento de la Red del SSVQ vigente al momento de postular.
7. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años; y/o entregar el certificado del histórico de capacitaciones debidamente timbrado por la Encargada de Capacitación.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

6.3 De la entrega de antecedentes

Los postulantes podrán entregar sus antecedentes en la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Dr.

|   |   |  |
|---|---|--|
|  <p>Servicio de Salud<br/>Vita del Mar -<br/>Quilota<br/>Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de<br/>Salud</p> | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y<br/>SELECCIÓN</p> <p>Unidad de Selección e Inducción Laboral</p> <p>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> |  <p>HOSPITAL<br/>DR. VÍCTOR HUGO MÖLL<br/><i>El hospital de la familia y la comunidad</i></p> |
|---|---|--|

Víctor Hugo Möll de Cabildo, ubicada Zoila Gac 801, en donde se visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Los antecedentes deberán ser entregados en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula o enviados a través de correo electrónico a [reclutamientohospitaldecabildo@gmail.com](mailto:reclutamientohospitaldecabildo@gmail.com) (por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en **un solo archivo**, indicando en el asunto el cargo al cual postula).

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta de postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, 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 a este proceso de selección.

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [reclutamientohospitaldecabildo@gmail.com](mailto:reclutamientohospitaldecabildo@gmail.com)

Importante:

Recuerde que en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.389, que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o, nuestra institución tiene el deber de consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que el Hospital Dr. Víctor Hugo Möll de Cabildo proceda a hacer las retenciones para los respectivos pagos.

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1. Del comité de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b> |  |
|---|--|---|

- Subdirector(a) de Subdirección a la que pertenece el cargo, Presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial que cuente con mayor representatividad en el establecimiento, de la planta del cargo a proveer. Cuenta con voz y voto.
- Referente técnico. Cuenta con voz y voto.
- Representante de RRHH. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Reclutamiento e Inducción, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Presidente, en su ausencia asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## 8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 del presente documento.

## 9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

### 9.1. Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

| ETAPAS                           | FACTOR                      | CRITERIO                                | PTJE | PONDERACION (%) | PTAJE MAXIMO POR FACTOR | PTJE MINIMO APROBACION ETAPA |
|----------------------------------|-----------------------------|---|------|-----------------|-------------------------|------------------------------|
| ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE | Factor 1:<br>Ejemplo: Nivel | Posee título profesional de Enfermero/a | 10   | 20%             | 10                      | 10                           |



**MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**  
 Unidad de Selección e Inducción Laboral  
**ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES**



|  |  |   |                      |  |  |  |
|--|--|---|----------------------|--|--|--|
| ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL | Educacional Requerido  | No posee título profesional de Enfermero/a.   | 0                    |  |  |  |
|  | Factor 2:<br>Ejemplo:<br>Evaluación Experiencia en funciones similares al cargo. | Posee experiencia profesional de más de 4 años, en funciones similares al cargo.  | 10                   |  |  |  |
|  |  | Posee experiencia entre 3 y 4 años, en funciones similares al cargo.  | 7                    |  |  |  |
|  |  | Posee experiencia entre 2 y 3 años, en funciones similares al cargo.  | 5                    |  |  |  |
|  |  | Posee experiencia entre 1 y 2 años, en funciones similares al cargo.  | 3                    |  |  |  |
|  |  | Posee experiencia menor a 1 año, en funciones similares al cargo.   | 0                    |  |  |  |
|  | Factor 3:<br>Ejemplo:<br>Formación / Capacitación atingente al cargo.            | Posee más de 200 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.     | 10                   |  |  |  |
|  |  | Posee entre 150 y 200 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7                    |  |  |  |
|  |  | Posee entre 100 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 5                    |  |  |  |
|  |  | Posee entre 70 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.   | 3                    |  |  |  |
|  |  | Posee menos de 70 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.     | 0                    |  |  |  |
|  | ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS                                    | Factor 4:<br>Ejemplo:<br>Evaluación técnica   | Nota entre 6.6 y 7.0 |  |  |  |
| Nota entre 6.0 y 6.5.                        |  |   | 7                    |  |  |  |
| Nota entre 5.5 y 5.9.                        |  |   | 5                    |  |  |  |
| Nota entre 5.0 y 5.4.                        |  |   | 3                    |  |  |  |
| Nota inferior a 5.0.                         |  |   | 0                    |  |  |  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b> |  |
|---|--|---|

|  |   |   |    |           |           |   |
|--|---|---|----|-----------|-----------|---|
| <b>ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO</b>                     | Factor 5:<br>Ejemplo:<br>Adecuación psicolaboral al cargo                     | Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.   | 10 | 25%       | 10        | 5 |
|  |   | Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.   | 5  |           |           |   |
|  |   | Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.  | 0  |           |           |   |
| <b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b> | Factor 6:<br>Ejemplo:<br>Evaluación de competencias específicas para el cargo | Responde al 90% o más de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en profundidad, responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda.                        | 10 | 30%       | 10        | 7 |
|  |   | Responde entre el 89% y el 75% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y da una idea clara del tema que se aborda.                  | 7  |           |           |   |
|  |   | Responde entre el 74% y el 60% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada. | 5  |           |           |   |
|  |   | Responde entre el 59% y el 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada.     | 3  |           |           |   |
|  |   | Responde a menos del 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o no conoce la temática consultada.                | 0  |           |           |   |
| <b>TOTAL</b>   |   |   |    | <b>60</b> | <b>33</b> |   |

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### **ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL. (20%)**

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b> |  |
|---|--|---|

**Factor 1: Nivel Educativo Requerido**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|                          | CRITERIO                                   | PUNTAJE BRUTO |
|--------------------------|--|---------------|
| <b>Nivel educacional</b> | Posee título profesional de Enfermero/a    | 10            |
|                          | No posee título profesional de Enfermero/a | 0             |

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **10 puntos brutos**.

**Factor 2: Evaluación Experiencia en funciones similares al cargo.**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|   | CRITERIO   | PUNTAJE BRUTO |
|---|--|---------------|
| <b>Experiencia en funciones similares al cargo.</b> | Posee experiencia profesional de más de 4 años, en funciones similares al cargo. | 10            |
|   | Posee experiencia entre 3 y 4 años, en funciones similares al cargo.             | 7             |
|   | Posee experiencia entre 2 y 3 años, en funciones similares al cargo.             | 5             |
|   | Posee experiencia entre 1 y 2 años, en funciones similares al cargo.             | 3             |
|   | Posee experiencia menor a 1 año en funciones similares al cargo.                 | 0             |

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3 puntos brutos**.

**Factor 3: Formación / Capacitación atinente al cargo.**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|   | CRITERIO  | PUNTAJE BRUTO |
|---|---|---------------|
| <b>Formación / Capacitación atinente al cargo</b> | Posee más de 200 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.     | 10            |
|   | Posee entre 150 y 200 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7             |
|   | Posee entre 100 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 5             |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b> |  |
|---|--|---|

|  |   |          |
|--|---|----------|
|  | Posee entre 70 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | <b>3</b> |
|  | Posee menos de 70 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.   | <b>0</b> |

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3 puntos brutos**.

### ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS. (25%)

Factor 4: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

|                           | CRITERIO              | PUNTAJE BRUTO |
|---------------------------|-----------------------|---------------|
| <b>Evaluación Técnica</b> | Nota entre 6.6 y 7.0  | 10            |
|                           | Nota entre 6.0 y 6.5. | 7             |
|                           | Nota entre 5.5 y 5.9. | <b>5</b>      |
|                           | Nota entre 5.0 y 5.4. | 3             |
|                           | Nota inferior a 5.0.  | 0             |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 5 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con nota inferior a 5.5.

En caso de que el/la postulante desee realizar una revisión de su intento, cuenta con tres días hábiles a contar de la notificación del resultado de la evaluación técnica para solicitarlo, esta será una instancia única y presencial con el referente técnico a cargo.

### ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 5: La etapa de adecuación psicolaboral al cargo consiste en dos fases: la primera, y que determinará si avanza a segunda fase, es la aplicación de instrumentos psicométricos y, la segunda, una entrevista complementaria, la cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por la Psicóloga Laboral del HCAB, el cual clasificará a los postulantes en tres categorías: Recomendable, Recomendable con Observaciones y No Recomendable.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b><br>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br><b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b> |  |
|---|--|---|

| CRITERIO   | PUNTAJE BRUTO |
|--|---------------|
| Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil entre 86% y 100% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como <b>Recomendable</b> .                  | 10            |
| Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil entre 70% y 85% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como <b>Recomendable con Observaciones</b> . | 5             |
| Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil menor o igual 69% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como <b>No Recomendable</b> .              | 0             |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 5 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por los/as integrantes del comité de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

#### **ETAPA 4: ENTREVISTA FINAL (30%)**

Factor 6: Consiste en la aplicación de una entrevista semiestructurada, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende observar y evaluar el ajuste o adecuación que cada candidatura finalista tiene con el perfil de cargo, considerando sus motivaciones, intereses y herramientas personales que le permitirán cumplir con los requerimientos del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

| FORMA DE EVALUACIÓN   | NOTAS     | PUNTAJE |
|---|-----------|---------|
| Responde al 90% o más de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en profundidad, responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda.                        | 6.6 a 7.0 | 10      |
| Responde entre el 89% y el 75% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y da una idea clara del tema que se aborda.                  | 6.0 a 6.5 | 7       |
| Responde entre el 74% y el 60% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada. | 5.5 a 5.9 | 5       |
| Responde entre el 59% y el 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada.     | 5.0 a 5.4 | 3       |
| Responde a menos del 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o no conoce la temática consultada.                | 1.0 a 4.9 | 0       |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

|  |   |  |
|--|---|--|
|  <p>Servicio de Salud<br/>Vista del Mar -<br/>Quilota<br/>Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de<br/>Salud</p> | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y<br/>SELECCIÓN<br/>Unidad de Selección e Inducción Laboral<br/>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> |  <p>HOSPITAL<br/>DR. VICTOR HUGO MÖLL<br/><i>El hospital de la familia y la comunidad</i></p> |
|--|---|--|

## 10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

## 11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la psicóloga laboral HCAB informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

## 12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del HCAB los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El director, podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su resolución.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual o si solicitará una prórroga del periodo de evaluación, el cual puede extenderse hasta 3 meses. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos dos meses de prueba. En caso de que el HCAB presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.