

| | | |
|--|---|---|
|  <p>Servicio de Salud Altiplano - Quilota - Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p> | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> | <p>Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 1 de 15</p> |
|--|---|---|

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO DE RED HOSPITAL SANTO TOMÁS DE LIMACHE FONOAUDIÓLOGO/A

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

| | |
|---------------------------|---------------------------------|
| Cargo | Fonoaudiólogo/a |
| Vacante | 01 |
| Calidad Jurídica | Contrata |
| Horas | 22 hrs. |
| Grado / Renta | 16° / 671.345 (Bruto) |
| Lugar de desempeño | Hospital Santo Tomás de Limache |
| Dependencia | Jefatura de Rehabilitación |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS | FECHAS |
|--|---|
| Difusión y publicación página web SSVQ | A contar del viernes 04 de Julio de 2025 |
| Recepción de antecedentes | Desde el viernes 04 hasta el jueves 10 de Julio de 2025 |
| Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular) | Lunes 14 de Julio de 2025 |
| Evaluación Psicolaboral | Desde el Martes 15 hasta el viernes 18 de Julio de 2025 |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección | Desde el lunes 21 hasta el jueves 24 de Julio de 2025 |
| Resolución del proceso | Viernes 25 de Julio de 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.

| | | |
|---|---|--|
|  | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> | <p>Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 2 de 15</p> |
|---|---|--|

3. OBJETIVO

- Aportar a la integración social, familiar y laboral de los usuarios con patologías fonoaudiológicas, realizando atenciones individuales o grupales, de acuerdo al diagnóstico y Plan terapéutico y Rehabilitación de las capacidades comunicativas y de deglución programadas.
- Apoyar programas de atención primaria, realizando evaluaciones, procedimiento e intervenciones fonoaudiológicas.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

1. Otorgar una intervención clínica de calidad a personas de atención cerrada y abierta, para potenciar al máximo su habla y/o deglución:
 - Evaluación funcional: Asistir en la evaluación, diagnóstico y tratamiento de usuarios adultos hospitalizados y ambulatorios portadores de trastornos de la deglución y/o comunicación. Aplicación de pruebas estandarizadas y observación clínica para determinar el estado de comunicativo el paciente y deglutorio. Realizar diagnóstico diferencial del trastorno del lenguaje, habla, voz y deglución. Elaborar informes diagnósticos y planes de tratamiento individualizados.
 - Desempeño de planes de tratamiento individualizados: realizar diseño y aplicación de programas terapéuticos personalizados para rehabilitar o habilitar funciones alteras. Desarrollar planes de intervención personalizados basados en las necesidades y objetivos del paciente, enfocándose en la mejora de deglución, voz y/o habla.
 - Participar con equipo encargado de toma de decisiones con respecto a vía de alimentación en pacientes con disfagia.
 - Educación del paciente, familiares y cuidadores sobre cuidados, ejercicios y estimulación del lenguaje y/o manejo seguro de la alimentación.
 - Realización de visitas domiciliarias, cuando se requiera.
 - Apoyar programas de atención primaria, realizando evaluaciones, procedimiento e intervenciones fonoaudiológicas.
 - Brindar un trato respetuoso y cordial a los usuarios y su familia.
 - Realizar trabajo administrativo propio de las funciones desempeñadas (registros, envío de correos, planillas, informes, entre otros).
 - Confeccionar estadística diaria de atenciones.
2. Trabajo equipo multidisciplinario
 - Colaborar con otros profesionales de la salud (médicos, kinesiólogos, psicólogos, enfermeros, entre otros) para asegurar una atención integral y coordinada.
 - Participar en reuniones de planificación y/o coordinación de unidad rehabilitación, a realizarse de forma mensual, como en reuniones del establecimiento y/o referencias del SSVQ.
3. Participar de forma activa en procesos de calidad, orden y seguridad de los recursos, para entregar una mejor atención a nuestros usuarios:
 - Cumplir con tareas encomendadas por jefatura.
 - Integrarse de manera integral, manteniendo un buen trato hacia el equipo de trabajo.
 - Mantener orden y limpieza del lugar de trabajo. Velar por el cuidado y mantención de los inmuebles y material de trabajo.

| | | |
|---|---|--|
|  | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> | <p>Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 3 de 15</p> |
|---|---|--|

- Revisar que se cumplan los protocolos y normativas vigentes.
- Fomentar y participar en los programas de formación continua (capacitación y perfeccionamiento), que permitan al profesional dar una mejor atención.
- Participación en instancias de educación y difusión a nivel comunitario, así como de funcionarios Hospital Santo Tomas de Limache.

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.
- 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, 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.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título Profesional de Fonoaudiólogo/a otorgado por alguna universidad acreditada por el Estado de Chile.

| | | |
|---|--|---|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 4 de 15 |
|---|--|---|

- Mínimo 1 año de experiencia en el área de rehabilitación en funciones relacionadas con el cargo.

5.4 Aspectos Deseables:

- Curso de IAAS.
- Curso de Soporte Vital Básico (BLS).
- Manejo plataformas virtuales (TrackCare-SIDRA).
- Manejo de Word y Excel básicos.
- Capacitaciones en temáticas relacionadas con rehabilitación.

5.5 Competencias Transversales Del funcionario Público:

| COMPETENCIA | NIVEL | | | | |
|-----------------------------------|-------|---|---|---|---|
| | 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. Pensamiento Analítico | | | | X | |
| 2. Comunicación Asertiva | | | | X | |
| 3. Planificación y Organización | | | | X | |
| 4. Pro actividad e Iniciativa | | | | X | |

6 PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

6.1 Difusión y Publicación de la pauta:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas 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 .

6.2 De la Entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del siguiente correo electrónico: desarrolloorganizacionalhgpt@gmail.com. Los postulantes deben enviar sus antecedentes y escribir en el asunto: "Proceso Reclutamiento Interno Fonoaudiólogo/a". Los interesados también pueden hacer entrega de su documentación de manera física al

| | | |
|---|--|---|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 5 de 15 |
|---|--|---|

Psicólogo Organizacional del establecimiento, en la Oficina de Desarrollo Organizacional del Hospital Geriátrico La Paz de la Tarde, de lunes a viernes desde las 09:00 hrs. hasta las 18:00 hrs.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Ficha de postulación (según formato entregado en anuncio).
- Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado en anuncio).
- Certificado o copia de título profesional.
- Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud.
- Certificado de relación de servicio que acredite tener una relación laboral vigente con el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.
- 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.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación (señaladas en el punto 5.4). Deben ser entregados con firmas y timbres correspondientes, y solo serán considerados aquellas capacitaciones realizadas dentro de los últimos 5 años al momento de la postulación.

“La experiencia laboral evaluada se considera posterior a la obtención del título profesional o técnico, según corresponda”.

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.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que 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.

| | | |
|---|---|--|
|  | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> | <p>Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 6 de 15</p> |
|---|---|--|

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a desarrolloorganizacionalhgpt@gmail.com.

***Para tener en cuenta:**

Aquellos postulantes que avancen en las etapas del proceso y que lleguen a Entrevista Final, se sugiere preparar con anticipación los documentos estipulados en el Listado de Antecedentes para el Ingreso a la Administración Pública, los cuales, en caso de ser Seleccionado, deberán ser presentados en la Unidad de Personal para la oportuna remuneración. Estos son:

1. Inscripción Militar al día, si corresponde.
2. Certificado de Salud compatible con el cargo.

Para su obtención, tiene dos alternativas:

- El certificado puede emitirlo un médico particular declarando que usted *"Tiene salud apta para desempeñarse en la Administración Pública en cualquier parte del territorio de la República de Chile"*, firmando y timbrando el documento. El certificado debe señalar que tiene una validez de seis (6) meses.
 - Unidad de Personal o Unidad de Reclutamiento e Inducción le entregará un formulario para realizarse examen y tramitar el certificado en el hospital respectivo. En este caso, tenga presente que se sujetará a la agenda y/o disponibilidad de horas.
3. Certificación de Estudios (Licencia Enseñanza Media para cargos Auxiliares o Administrativos)
 4. Acreditación de Nivel Académico (Técnico o Profesional)
 - Título o Certificado de Título, según corresponda; o Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud
 - Si usted es Médico o Profesional extranjero, éste debe estar legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Universidad de Chile.
 - Si usted es Médico, deberá haber rendido y aprobado el *Examen único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM)*, Ley 20.261, Art. 1º
 5. Declaración Jurada Simple, formulario que puede descargar desde www.empleospublicos.cl
 6. Certificado de antecedentes, formulario que la Unidad de Personal le solicitará firmar para pedirlo al Registro Civil e Identificación, sin costo.
 7. Cedula de Identidad, al momento de entregar sus antecedentes debe concurrir con ella.
 8. Certificado de afiliación previsional
 - A.F.P., si tiene clave de acceso puede descargarlo gratuitamente desde el sitio web de su Administradora.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p> | <p>Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 7 de 15</p> |
|---|---|---|

- FONASA o ISAPRE, en esta última, debe indicar el plan de salud que usted contrató con su Isapre.
9. Licencia de Conducir A2, A3 o A4, según corresponda, en caso de Conductor, Ley 19.495
 10. Completar Declaración de Interés y Patrimonio, según corresponda; Para rentas iguales o superiores a Grado 5° E.U.S. Puede descargarlo desde www.empleospublicos.cl
 11. Curriculum Vitae actualizado.

Además, la Unidad de Personal le solicitará información sobre su Dirección Particular, Correo Electrónico, número de teléfono móvil y número de teléfono red fija.

Funcionarios de la Administración Pública

Si usted trabajó en la administración pública como *titular o contrata dentro de los últimos seis meses*, méncionelo: para estos casos no es necesario presentar los antecedentes detallados, siempre y cuando entregue copia de su último contrato/nombramiento Tomado Razón.

Si han transcurrido más de seis meses desde su alejamiento de la administración pública, méncionelo, ya que deberá actualizar los antecedentes que la Unidad de Personal le indique.

Si su contrato está dentro del año calendario, debe solicitar Certificado de días de Feriado Legal y Permisos administrativos pendientes, si corresponde, a su ex -Empleador para ser sometido a análisis de pertinencia.

Personas con otra modalidad de contrato (honorarios, empresas privadas, etc.)

Si procede desde el sector privado o ha tenido contratos a honorarios en la administración pública, debe presentar la totalidad de los antecedentes mencionados en el listado.

Le sugerimos presentar el Certificado de Feriado Legal progresivo (solicítelo en su AFP)

ADVERTENCIA: En caso de que usted no presente la totalidad de la documentación requerida, el acto administrativo no podrá ser dictado y procesado por la unidad de remuneraciones. En consecuencia, ante esa situación, usted no recibirá el pago de remuneración.

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:

- Subdirección Médica, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.

| | | |
|---|--|---|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 8 de 15 |
|---|--|---|

- Jefatura de Rehabilitación, Jefatura Directa del cargo, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación gremial que cuente con mayor representatividad de personas asociadas en el Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Desarrollo Organizacional, 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 |
|--------|--------|----------|------|-----------------|-------------------------|------------------------------|
|--------|--------|----------|------|-----------------|-------------------------|------------------------------|



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

Fecha Elaboración:
 01.07.2025
 Versión: 2024
 Página 9 de 15

| | | | | | | |
|---|--|---|-----------|-----|----|----|
| ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL | Factor 1: Nivel Educativo Requerido | Posee título Profesional de Fonoaudiólogo/a. | 10 | 30% | 10 | 10 |
| | | No Posee título Profesional de Fonoaudiólogo/a. | 0 | | | |
| | Factor 2: Evaluación Experiencia previa | Mayor a 3 años de experiencia previa en funciones relacionadas con el cargo. | 10 | | 10 | 3 |
| | | Posee entre 2 año y 2 año 11 meses de experiencia previa en funciones relacionadas con el cargo. | 5 | | | |
| | | Posee entre 1 año y 1 año 11 meses de experiencia previa en funciones relacionadas con el cargo. | 3 | | | |
| | | Posee menos de 1 año de experiencia previa en funciones relacionadas con el cargo. | 0 | | | |
| | Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo. | Posee 130 horas pedagógicas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 10 | | 10 | 3 |
| | | Posee entre 100 y 129 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7 | | | |
| | | Posee entre 70 y 99 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 5 | | | |
| | | Posee entre 60 y 69 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 3 | | | |
| Posee menos de 60 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | | 0 | | | | |
| ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO | Factor 4: Adecuación psicolaboral al cargo | Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo. | 10 | 30% | 10 | 5 |
| | | Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo. | 5 | | | |

| | | |
|---|--|--|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 10 de 15 |
|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|----|-----|-----------|-----------|
| | | Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo. | 0 | | | |
| ETAPA 3: EVALUACIÓN FINAL | Factor 4: Evaluación final | 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 | 40% | 10 | 5 |
| | | 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 | | | |
| TOTAL | | | | | 50 | 26 |

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, informándoles a través del correo electrónico indicado en el Currículum Vitae ciego, la información, señalando si continúa o no en el proceso.

9.2 Descripción de las Etapas.

| | | |
|---|--|--|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 11 de 15 |
|---|--|--|

ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL. (30%)

Ejemplo

Factor 1: Nivel Educacional Requerido

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

| Nivel educacional | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|---|--|----------------------|
| | Posee título Profesional de Fonoaudiólogo/a. | 10 |
| No Posee título Profesional de Fonoaudiólogo/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:

| Experiencia en funciones similares al cargo. | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|--|--|----------------------|
| | Mayor a 3 años de experiencia previa en funciones relacionadas con el cargo. | 10 |
| | Posee entre 2 año y 2 año 11 meses de experiencia previa en funciones relacionadas con el cargo. | 5 |
| | Posee entre 1 año y 1 año 11 meses de experiencia previa en funciones relacionadas con el cargo. | 3 |
| Posee menos de 1 año de experiencia previa en funciones relacionadas con el 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 atingente al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

| Formación / Capacitación atingente al cargo | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|--|-----------------|----------------------|
| Posee 130 horas pedagógicas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 10 | |

| | | |
|---|--|--|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 12 de 15 |
|---|--|--|

| | | |
|--|---|----------|
| | Posee entre 100 y 129 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7 |
| | Posee entre 70 y 99 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 5 |
| | Posee entre 60 y 69 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 3 |
| | Posee menos de 60 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 0 |

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: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO (30%)

Factor 4: 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 un Psicólogo Laboral, 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:

| 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 Recomendable . | 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 Recomendable con Observaciones . | 5 |

| | | |
|---|--|--|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 13 de 15 |
|---|--|--|

| | |
|---|----------|
| 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 No Recomendable . | 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 3: EVALUACIÓN FINAL (40%)

Factor 5: 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 |

| | | |
|---|--|--|
|  | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES | Fecha Elaboración: 01.07.2025 Versión: 2024 Página 14 de 15 |
|---|--|--|

| | | |
|--|-----------|---|
| 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 **5 puntos brutos**.

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, el Comité de selección 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 a el director del Establecimiento 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.