

|   |  |   |
|---|--|---|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 1 de 12 |
|---|--|---|

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO EXTERNO CONTADOR AUDITOR

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

|                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| <b>Cargo</b>              | CONTADOR AUDITOR                   |
| <b>Vacante</b>            | 01                                 |
| <b>Calidad Jurídica</b>   | Contrata                           |
| <b>Horas</b>              | 44 horas / Diurno                  |
| <b>Grado / Renta</b>      | 14° / 1.593.010                    |
| <b>Lugar de desempeño</b> | Departamento de Auditoría          |
| <b>Dependencia</b>        | Jefatura Departamento de Auditoría |

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS   | FECHAS                  |
|---|-------------------------|
| Difusión y publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos. | 05/08/2025              |
| Recepción de antecedentes   | 05/08/2025 – 11/08/2025 |
| Revisión Curricular   | 12/08/2025 – 19/08/2025 |
| Evaluación Psicolaboral   | 20/08/2025 – 26/08/2025 |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección                | 27/08/2025 – 29/08/2025 |
| Resolución del proceso  | 01/09/2025              |

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>Fecha Elaboración:<br/>23.06.2025<br/>Versión: 2024<br/>Código: 0616<br/>Página 2 de 12</p> |
|---|--|--|

### 3. OBJETIVO DEL CARGO.

Colaborar en el asesoramiento y apoyo que el Departamento de Auditoría entrega a la máxima autoridad del Servicio, mediante una estrategia preventiva de los sistemas de control, para el fortalecimiento de la gestión del Servicio de Salud, y para la protección de los recursos que se le han asignado.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Ejecutar las auditorías internas requeridas tanto, por la Dirección del Servicio, como por el Consejo de auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) y el Departamento de auditoría Ministerial, conforme al plan anual de auditoría Interna, que contiene los objetivos de auditoría interna institucional, gubernamental y ministerial.
- Asesorar y apoyar a esta jefatura en la resolución de consultas internas.
- Realizar cualquier otra solicitud de esta jefatura relacionada a la ejecución y elaboración de informes de auditoría y consultorías.

### 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

|   |  |   |
|---|--|---|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 3 de 12 |
|---|--|---|

## 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:

- i. 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,
- ii. 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 profesional de Contador Auditor, Ingeniero Comercial, Administrados Público o Ingeniero Civil.
- Experiencia profesional previa en servicios públicos, de por lo menos 2 años.

## 5.4. Aspectos Deseables:

- Experiencia previa en servicios públicos del sector salud, de a lo menos 1 año.
- Control Interno en las organizaciones
- Curso o diplomado sobre Normas de contabilidad en servicios públicos (NICSP), procedimientos contables en servicios públicos o similar.
- Diplomado o curso actualizado sobre la Ley 19.886 sobre compras públicas.
- Curso o Diplomado en Control Interno o control de gestión o similar.
- Curso o diploma en probidad, transparencia, etc.
- Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)
- Internet nivel usuario
- Conocimiento sobre la organización y funcionamiento de los Servicio de Salud y administración pública en general (estatuto administrativo y normas fines).

## 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 |   |   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 4 de 12 |
|---|--|---|

|             |  |  |  |   |  |
|-------------|--|--|--|---|--|
| 4. Probidad |  |  |  | X |  |
|-------------|--|--|--|---|--|

**5.6. Competencias para el ejercicio del cargo:**

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS         | NIVEL |   |   |   |   |
|----------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                                  | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Adaptación al Cambio          |       |   | X |   |   |
| 2. Compromiso con el Aprendizaje |       |   | X |   |   |
| 3. Pensamiento Analítico         |       |   |   | X |   |
| 4. Trabajo en Equipo             |       |   | 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](http://www.ssvq.cl) y el Portal de Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

**6.2. De la Entrega de Antecedentes:**

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (CV online), en el menú Mis Datos, MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular, de acuerdo a lo solicitado.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum Vitae entregado por el Portal de Empleos Públicos actualizado.
- Certificado de título profesional que acredite su formación en una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, acorde a punto 5.3 de esta pauta.
- 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.
- Certificados que respalden la experiencia profesional señalada en el currículum de empleos públicos y que especifiquen las funciones desempeñadas en el cargo, de acuerdo los requisitos específicos del DFL 08/17, indicados en el punto 5.2 de esta Pauta. 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

|   |  |   |
|---|--|---|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 5 de 12 |
|---|--|---|

de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el portal de empleos públicos.

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción “adjuntar archivos”. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria. Sólo se deben adjuntar los documentos solicitados en el punto anterior.

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 se comúnmente se administran, deberán informar 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 proceso de selección podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl).

|   |  |  |
|---|--|--|
|  |  | <p>Fecha Elaboración:<br/>23.06.2025<br/>Versión: 2024<br/>Código: 0616<br/>Página 6 de 12</p> |
|---|--|--|

**\*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. 1°
  5. Declaración Jurada Simple, formulario que puede descargar desde [www.empleospublicos.cl](http://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.
    - 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](http://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

|   |  |   |
|---|--|---|
|  <p>Servicio de Salud<br/>Atalaya del Mar -<br/>Quillota<br/>Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de<br/>Salud</p> |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 7 de 12 |
|---|--|---|

Si usted trabajó en la administración pública como *titular o contrata dentro de los últimos seis meses*, menciónelo: 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, menciónelo, 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.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 8 de 12 |
|---|--|---|

## **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:

- Jefatura Departamento de Auditoría, cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico, Profesional Auditor Administrativo. Cuenta con voz y voto.
- Representante FENPRUSS, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Selección 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 el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación

|   |  |   |
|---|--|---|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 9 de 12 |
|---|--|---|

de los postulantes consta 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 | PONDERACIÓN (%) | PTJE MÁXIMO POR FACTOR | PTJE MÍNIMO APROBACION ETAPA |
|--|---|--|------|-----------------|------------------------|------------------------------|
| <b>ETAPA 1<br/>EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL</b> | Factor 1: Título Profesional Requerido                              | Posee título profesional de las carreras mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.  | 10   | 30%             | 10                     | 10                           |
|  |   | No posee título profesional de las carreras mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.   | 0    |                 |                        |                              |
|  | Factor 2: Experiencia profesional previa en servicios públicos      | Mayor a 5 años   | 10   |                 | 10                     | 3                            |
|  |   | Entre 4 años y 4 años 11 meses.  | 7    |                 |                        |                              |
|  |   | Entre 3 años y 3 años 11 meses.  | 5    |                 |                        |                              |
|  |   | Entre 2 años y 2 años 11 meses.  | 3    |                 |                        |                              |
|  |   | Menor a 2 años   | 0    |                 |                        |                              |
|  | Factor 3: Experiencia previa en servicios públicos del sector salud | Mayor a 4 años   | 10   |                 | 10                     | 0                            |
|  |   | Entre 3 años y 3 años 11 meses.  | 7    |                 |                        |                              |
|  |   | Entre 2 años y 2 años 11 meses.  | 5    |                 |                        |                              |
|  |   | Entre 1 año y 1 año 11 meses.  | 3    |                 |                        |                              |
|  |   | Menor a 1 año  | 0    |                 |                        |                              |
|  | Factor 4: Formación / Capacitación atinente al cargo.               | Posee 150 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 120 y 149 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las   | 7    |                 |                        |                              |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 10 de 12 |
|---|--|--|

|  |   |  |    |           |           |   |
|--|---|--|----|-----------|-----------|---|
|  |   | funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.   |    |           |           |   |
|  |   | Posee entre 90 y 119 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 89 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  |           |           |   |
| <b>ETAPA 2:<br/>ADECUACIÓN<br/>PSICOLABORAL<br/>AL CARGO</b> | Factor 5:<br>Adecuación<br>Psicolaboral al<br>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  |           |           |   |
|  |   | Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.   | 0  |           |           |   |
| <b>ETAPA 3:<br/>EVALUACIÓN<br/>FINAL</b>                     | Factor 6:<br>Evaluación<br>Final                    | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)  | 10 | 40%       | 10        | 5 |
|  |   | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)  | 7  |           |           |   |
|  |   | Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)  | 5  |           |           |   |
|  |   | Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)  | 3  |           |           |   |
|  |   | No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)   | 0  |           |           |   |
| <b>TOTAL</b>   |   |  |    | <b>60</b> | <b>26</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.

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <p>Servicio de Salud<br/>Isla del Mar -<br/>Quillota<br/>Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de<br/>Salud</p> |  | <p>Fecha Elaboración:<br/>23.06.2025<br/>Versión: 2024<br/>Código: 0616<br/>Página 11 de 12</p> |
|--|--|---|

---

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.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 12 de 12 |
|---|--|--|

## 9.2. Descripción de las Etapas.

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

#### Factor 1: Título Profesional Requerido

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|                              | CRITERIO  | PUNTAJE BRUTO |
|------------------------------|---|---------------|
| Título Profesional Requerido | Posee título profesional de las carreras mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 10            |
|                              | Posee título profesional de las carreras mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta. | 0             |

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

#### Factor 2: Evaluación Experiencia profesional en servicios públicos.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|  | CRITERIO                        | PUNTAJE BRUTO |
|--|---------------------------------|---------------|
| Experiencia profesional previa en servicios públicos | Mayor a 5 años                  | 10            |
|  | Entre 4 años y 4 años 11 meses. | 7             |
|  | Entre 3 años y 3 años 11 meses. | 5             |
|  | Entre 2 años y 2 años 11 meses. | 3             |
|  | Menor a 2 años                  | 0             |

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

#### Factor 3: Evaluación Experiencia profesional en servicios públicos de salud.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|   | CRITERIO                        | PUNTAJE BRUTO |
|---|---------------------------------|---------------|
| Experiencia previa en servicios públicos del sector salud | Mayor a 4 años                  | 10            |
|   | Entre 3 años y 3 años 11 meses. | 7             |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 13 de 12 |
|---|--|--|

|  |                                 |   |
|--|---------------------------------|---|
|  | Entre 2 años y 2 años 11 meses. | 5 |
|  | Entre 1 año y 1 año 11 meses.   | 3 |
|  | Menor a 1 año                   | 0 |

Este factor no cuenta con puntaje mínimo de aprobación.

**Factor 4:** Formación / Capacitación atingente al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|  | CRITERIO  | PUNTAJE BRUTO |
|--|---|---------------|
| <b>Formación / Capacitación atingente al cargo</b> | Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.      | 10            |
|  | Posee entre 120 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7             |
|  | Posee entre 90 y 119 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.  | 5             |
|  | Posee entre 60 y 89 horas 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 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. En el caso de los programas de magíster, se asignará el puntaje máximo de la tabla a aquellos que presenten su certificado de aprobación.

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

El puntaje total de aprobación de la Etapa 1 es de **16 puntos brutos**.

## **ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO (30%)**

**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 un Psicólogo Laboral, el cual clasificará a los postulantes en tres categorías: Recomendable, Recomendable con Observaciones y No Recomendable.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 14 de 12 |
|---|--|--|

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 <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 3: ENTREVISTA FINAL 40%

**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 |
|---|-----------|---------|
| Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0) | 6.6 a 7.0 | 10      |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)     | 6.0 a 6.5 | 7       |
| Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)               | 5.5 a 5.9 | 5       |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  |  | Fecha Elaboración:<br>23.06.2025<br>Versión: 2024<br>Código: 0616<br>Página 15 de 12 |
|---|--|--|

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)      | 5.0 a 5.4 | 3 |
| No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5) | 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**.

#### 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 la directora del Servicio de Salud los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

La directora, 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 Servicio de Salud 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 proceso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.