



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Hospital Santo Tomas de Limache

## PAUTA PARA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO INTERNO HOSPITAL SANTO TOMÁS DE LIMACHE.

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	Técnico en Enfermería, Auxiliar de Anestesia y Recuperación
<b>Vacante</b>	1
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Horas</b>	44 horas semanales, jornada diurna
<b>Renta</b>	G°22 EUS
<b>Lugar de desempeño</b>	Hospital de la Familia y la Comunidad Santo Tomás de Limache (HFCSTL)
<b>Dependencia</b>	Unidad de Pabellón, Subdirección Gestión del Cuidado.

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión, publicación página web SSVQ	A contar del 13 de octubre de 2022
Recepción de antecedentes.	Desde el 13 de octubre hasta el 21 de octubre 2022
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	24 de octubre 2022
Evaluación Psicolaboral.	Desde el 25 de octubre hasta el de 27 de octubre 2022
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección.	28 de octubre 2022
Resolución del proceso.	31 de octubre 2022

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página Web del Servicio de Salud ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.



### 3. OBJETIVOS DEL CARGO

- Facilitar las acciones y elementos necesarios al anestesiólogo para el antes, durante y después de la anestesia al paciente.
- Mantener control de equipamiento de anestesia.
- Otorgar cuidados de enfermería integrales, seguros y eficientes, a pacientes en recuperación anestésica.

### 4. PRINCIPALES FUNCIONES DEL CARGO

#### AUXILIAR DE ANESTESIA:

- Es responsable de revisar y mantener la máquina de anestesia, manómetros, balones, vaporizadores y equipos en buenas condiciones de funcionamiento y de aseo e instalar sus accesorios.
- Preparar, en coordinación con el anestesiólogo de su pabellón, todos los equipos, materiales, insumos y fármacos necesarios para el tipo de intervención y anestesia que se utilizará, conociendo tabla operatoria diaria.
- Asiste al anestesista en la administración de anestesia, (inducción e intubación en anestesia general y presentación del equipo en anestesia regional), facilitándole oportunamente y en orden correspondiente el material necesario para el inicio y el término de la anestesia.
- Controlar permanentemente y durante todo el acto operatorio los diferentes indicadores generales y anestésicos establecidos, según el tipo de anestesia y hemodinamia.
- Colabora con el anestesiólogo en la realización de otros procedimientos invasivos
- Mantener orden e inventario el carro de anestesia y dejar equipado para cada Intervención.
- Recibe, identifica y traslada pacientes hacia o desde el pabellón.
- Cumplir con las normas de prevención y control de Infecciones Intrahospitalarias establecidas en el Manual de IAAS local.
- Revisar que todos los formularios y/o recetas utilizadas en pabellón sean llenados en forma correcta y oportuna.
- Revisar diariamente el stock de insumos de bodega y refrigerador, velar por la mantención del orden y limpieza de éste,
- Mantener stock de fármacos y revisar vigencia de éstos, e informar de manera inmediata a EU Supervisora cuando exista quiebre de éste.
- Asistir y participar activamente en Programas y reuniones del Servicio y del Hospital cuando sea requerido.
- Cubrir área de recuperación cuando se lo indique la jefatura inmediata o mediante programación.



#### **EN RECUPERACIÓN:**

- Ingreso de pacientes y preparación preoperatoria.
- Mantener ordenada la clínica, el mobiliario, sus equipos y el stock de insumos y equipos necesarios.
- Recibimiento del paciente proveniente del quirófano y monitorización activa de signos vitales durante toda su estadía.
- Administración de tratamiento de acuerdo a indicaciones de especialistas médicos y enfermeras.
- Notificar a enfermera/o de recuperación cualquier signo de complicación (herida sangrante, fiebre, convulsión, estado de inconciencia entre otros)
- Cumplir con indicaciones delegadas por su jefatura y/o subdirecciones competentes a su cargo.

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

##### **5.2 Requisitos Específicos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N°08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:**

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior público o privado reconocido por el Estado.
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente, otorgado por el Ministerio de Educación, o Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para



ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

### 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- I. Título de Técnico de Nivel Superior

### 5.4 Aspectos deseables

- Experiencia certificada (por profesional anestesiólogo o Enfermera Supervisora de Pabellón) de a lo menos 1 año en funciones similares al cargo.
- Curso o diplomado de anestesia y/o recuperación.
- Curso de RCP básico.
- Curso de IAAS aprobado y certificado de 21 horas.
- Curso o diplomado en arsenalería.

### 5.5 Competencias transversales del funcionario público

Niveles de Desarrollo de la Competencia:	
<b>Nivel 3</b>	corresponde al nivel más avanzado, describe las conductas y acciones sobresalientes. Contiene los niveles anteriores de desarrollo de la competencia.
<b>Nivel 2</b>	corresponde al nivel medio, describe las conductas y acciones que implican mayores precisiones, distinciones y abstracciones exigidas para el desarrollo de la competencia. Contiene las conductas y acciones mínimas exigidas
<b>Nivel 1</b>	corresponde al nivel más básico, describe las conductas y acciones mínimas exigidas para el desarrollo de la competencia.

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3
<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN:</b> ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.			X
<b>PROBIDAD:</b> ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.			X
<b>ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA:</b> ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los		X	



recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA:</b> ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.		X	
<b>ORIENTACIÓN AL USUARIO:</b> ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.			X
<b>CONFIANZA EN SI MISMO:</b> ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.		X	
<b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo		X	
<b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO:</b> ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de la ciudadanía.		X	
<b>MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:</b> Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional.		X	

## 5.6 Competencias para el ejercicio del cargo

NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFCAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3
<b>COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE:</b> Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación.			X
<b>PENSAMIENTO ANALÍTICO:</b> Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como			X



de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.			
<b>DESTREZA SOCIAL:</b> Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.		X	
<b>PRO ACTIVIDAD:</b> Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticas o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.		X	
<b>TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS:</b> ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.			X
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:</b> Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos		X	

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

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)

### 6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

**Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento de acuerdo a las opciones disponibles del portal, los siguientes antecedentes:**

1. Ficha de Postulación y CV Ciego en formato del SSVQ.
2. Fotocopia simple de Título de Técnico en Enfermería.
3. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y realizados, pertinentes al cargo, de acuerdo con lo descrito en el punto 5.4 de esta Pauta.
4. Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud.
5. Certificado de relación de Servicios o Certificado que acredite antigüedad laboral.



### 6.3 De la entrega de antecedentes:

Se informa a los postulantes, que podrán entregar sus antecedentes a la Unidad de Personal y Rentas del Hospital Santo Tomás de Limache, ubicada en Calle Carelmapu S/N, ciudad de Limache, quien visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Los antecedentes deberán ser enviados en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula o a través de correo electrónico a [katherine.estrada@redsalud.gov.cl](mailto:katherine.estrada@redsalud.gov.cl) (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 las pautas 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 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 [katherine.estrada@redsalud.gov.cl](mailto:katherine.estrada@redsalud.gov.cl)



## **7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

### **7.1. De la Comisión de Selección:**

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

- Subdirectora Gestión del cuidado, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Enfermera Supervisora de Unidad de Pabellón , cuenta con voz y voto
- Representante Gremial Fenats Nacional, cuenta con voz y voto
- Representante de RRHH o Jefa de Personal, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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 la Subdirectora de Gestión del Cuidado del establecimiento. En ausencia del presidente, 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.

e.- 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 de las presentes bases de postulación.

## **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



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Hospital Santo Tomas de Limache

evaluación de los postulantes constará de tres 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
<b>ETAPA 1 EVALUACION CURRICULAR</b>	<b>Factor 1: Capacitación certificada pertinente al cargo</b>	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	10	<b>35%</b>	<b>10</b>	<b>20</b>
		Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	7			
		Posee entre 39 y 24 horas de horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	5			
		Posee menos de 24 hrs pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	3			
	<b>Factor 2: Experiencia previa en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia de 1 año o más, en funciones similares al cargo	10		<b>10</b>	
		Posee experiencia mayor a 6 meses y menor a 1 año en funciones similares al cargo	5			
		Posee experiencia menor a 6 meses en funciones similares al cargo	0			



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Hospital Santo Tomas de Limache

	<b>Factor 3: Curso de IAAS aprobado y certificado</b>	Posee Curso de IAAS aprobado y certificado de 20 horas o más.	3		<b>3</b>	
		No posee curso de IAAS aprobado y certificado.	0			
	<b>Factor 4: Curso o diplomado de anestesia y/o recuperación</b>	Posee Curso o Diplomado de anestesia y/o recuperación.	3		<b>3</b>	
		No posee Curso o Diplomado de anestesia y/o recuperación.	0			
<b>ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO</b>	<b>Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	<b>30%</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
		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: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10	<b>35%</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
		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	3			



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Hospital Santo Tomas de Limache

		cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)				
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	0			
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>32</b>
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>						

La comisión podrá solicitar referencias laborales de sus funciones 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 con los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la Página web del SSVQ, donde se entenderá conocida por todos. Además, la Unidad de RRHH del Hospital Santo tomas de Limache, enviará al correo electrónico indicado en el Currículo, la información, señalando si continua o no en el proceso.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL. (35%)

#### Factor 1: Capacitación certificada pertinente al cargo

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Factor 1: Capacitación certificada pertinente al cargo.</b>	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	<b>10</b>
	Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	<b>7</b>
	Posee entre 39 y 24 horas de horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	<b>5</b>



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Hospital Santo Tomas de Limache

	Posee menos de 24 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	<b>3</b>
--	---	----------

**Factor 2: Experiencia previa en funciones similares al cargo**

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Factor 2: Experiencia previa en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia de 1 año o más, en atención cerrada, servicios clínicos con atención directa al paciente hospitalizado.	<b>10</b>
	Posee experiencia mayor a 6 meses y menor a 1 año en atención cerrada, servicios clínicos con atención directa al paciente hospitalizado.	<b>5</b>
	Posee experiencia menor a 6 meses en atención cerrada, servicios clínicos con atención directa al paciente hospitalizado.	<b>0</b>

**Factor 3: Curso de IAAS aprobado y certificado**

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Factor 3: Curso de IAAS aprobado y certificado</b>	Posee Curso de IAAS aprobado y certificado de 20 horas o más.	<b>3</b>
	No posee curso de IAAS aprobado y certificado.	<b>0</b>

**Factor 4:**

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Factor 4: Curso o Diplomado de anestesia y/o recuperación</b>	Posee Curso o Diplomado de anestesia y/o recuperación.	<b>3</b>
	No posee Curso o Diplomado de anestesia y/o recuperación.	<b>0</b>

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa es de **20 puntos**.



## ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (30%)

### Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

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

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Factor 5: Adecuación Psicolaboral al Cargo</b>	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	<b>10</b>
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	<b>5</b>
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	<b>0</b>

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

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de **5 puntos**.

## ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

### Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	<b>10</b>
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	<b>7</b>
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	<b>5</b>
	Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)	<b>3</b>
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	<b>0</b>

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos**.

#### **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, este procederá a enviar a 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(as) de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.



**MINISTERIO DE SALUD**  
**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**  
**Hospital Santo Tomas de Limache**

---

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.

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 concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.