

|                                                                                   |  |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 1 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO ENFERMERO/A REANIMADOR/A

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

|                           |                                                                                                                              |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cargo</b>              | ENFERMERO/A REANIMADOR/A                                                                                                     |
| <b>Vacante</b>            | 02                                                                                                                           |
| <b>Calidad Jurídica</b>   | CONTRATA                                                                                                                     |
| <b>Jornada</b>            | CUARTO TURNO                                                                                                                 |
| <b>Grado / Renta</b>      | 12° / 1.944.208\$                                                                                                            |
| <b>Lugar de desempeño</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- BASE SAMU LA LIGUA (1 VACANTE)</li> <li>- BASE SAMU QUINTERO (1 VACANTE)</li> </ul> |
| <b>Dependencia</b>        | SUPERVISOR/A BASE SAMU                                                                                                       |

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS                                                                   | FECHAS                  |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Difusión y publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos. | 12/03/2026              |
| Recepción de antecedentes                                               | 12/03/2026 – 18/03/2026 |
| Revisión Curricular                                                     | 19/03/2026 – 25/03/2026 |
| Evaluación Psicolaboral                                                 | 26/03/2026 – 01/04/2026 |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección                | 02/04/2026 – 06/04/2026 |
| Resolución del proceso                                                  | 07/04/2026              |

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.

|                                                                                   |  |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 2 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|

### 3. OBJETIVO DEL CARGO.

Participar de la atención al paciente en diversos contextos prehospituarios, desde el lugar del incidente hasta los traslados primarios y secundarios, asegurando procedimientos de atención oportunos, seguros, integrales y eficientes

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

Atención clínica de urgencia a usuarios del sistema de atención prehospituaría: Otorgar atención sanitaria solicitada en coordinación con el Centro Regulador, de acuerdo con los protocolos establecidos. Realizar acciones delegadas por la regulación médica durante la atención de los usuarios. Liderar el equipo de intervención, siendo responsable del paciente a trasladar desde el momento de ser atendido hasta ser recepcionado en el servicio de destino o domicilio, según corresponda, velando por su seguridad. Entregar información y orientación a familiares y pacientes respecto a su problema de salud.

- Registro, revisión de operatividad de la ambulancia y otros asociados: Seguir la normativa respecto a los registros e informes al Centro Regulador, manteniendo conocimiento y manejo del lenguaje radial, así como la revisión diaria de implementos, equipos e insumos. Gestionar y supervisar la operatividad de los recursos humanos, físicos y tecnológicos de la unidad, asegurando su adecuado funcionamiento y disponibilidad para la atención oportuna.
- Registro, supervisión operativa y gestión administrativa de recursos clínicos y logísticos de base: Registrar fármacos e intervenciones clínicas en las plataformas institucionales correspondientes; revisar la operatividad de la ambulancia, equipos, insumos, oxígeno y material cortopunzante; supervisar las condiciones de las áreas comunes; y ejecutar las tareas administrativas solicitadas por la jefatura, relacionadas con la gestión de stock, reposición, estados operativos y documentación.
- Participar en actividades programadas: Participar en reuniones técnicas y administrativas de la unidad, así como en las actividades de capacitación y formación continua, contribuyendo al desarrollo profesional y al fortalecimiento de las competencias del equipo.
- Cumplimiento de responsabilidades administrativas: Cumplir con las normas, protocolos y procedimientos de la institución, especialmente en materia de calidad y seguridad del paciente. Vestir la ropa de trabajo de manera correcta y responsable, de acuerdo con la normativa interna de SAMU. Además, atender otras solicitudes relacionadas con su cargo que sean requeridas por la jefatura directa.
- Aquellas funciones que le encomiende su jefatura en relación a su rol.

### 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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;

|                                                                                   |  |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 3 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|

- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley. Para aquellos cargos regidos por esta ley en los que se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace.
- 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. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

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:

- 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:

|                                                                                   |  |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 4 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|

- Título Profesional de Enfermero/a otorgado por universidad acreditada, de a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste.
- Acreditar encontrarse en calidad Contrata vigente en el SSVQP.
- Experiencia Profesional de al menos 2 años en Unidad Crítica.
- Curso de Reanimación Cardiopulmonar avanzada (adulto, pediátrico y neonatal).
- Curso de Prevención y Control de IAAS para profesionales clínicos, mínimo 80 horas.

#### 5.4. Aspectos Deseables:

- Curso de Primeros Auxilios Psicológicos y manejo de crisis en terreno.
- Curso de Calidad en Salud.
- Curso de Manejo del Parto de Urgencia y Recién Nacido.
- Curso de liderazgo.
- Curso de Manejo Avanzado de la Vía Aérea.
- Curso de Transporte de Pacientes Críticos.
- Curso de Farmacología.
- Curso de Aeroevacuación.
- Curso de Trauma Prehospitalario Avanzado.
- Curso de Ventilación Mecánica.
- Manejo funcional de herramientas informáticas (Word, Excel, PowerPoint) e internet, aplicadas al registro, monitoreo y retroalimentación clínica continua.

#### 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. Planificación y Organización      |       |   | X |   |   |
| 2. Tolerancia a Situaciones Críticas |       |   | X |   |   |
| 3. Proactividad e Iniciativa         |       |   | X |   |   |
| 4. Trabajo en Equipo                 |       |   | X |   |   |

### 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

|                                                                                   |  |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 5 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|

## 6.1. Difusión y Publicación de la pauta:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca realizará la difusión de la presente Pauta a través de Reclutamiento Interno, publicando en su página web a partir del 12 de marzo de 2026.

## 6.2. De la Entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

| LISTADO DE DOCUMENTOS A PRESENTAR |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | OK |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1                                 | Ficha de Postulación (según formato entregado por DSSVQ).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
| 2                                 | Currículum Vitae Ciego Actualizado (según formato entregado por DSSVQ).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |    |
| 3                                 | Fotocopia simple de Título pertinente al cargo o Certificado de la Superintendencia de Salud que acredite como prestador individual de salud.                                                                                                                                                                                                                                                                          |    |
| 4                                 | Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación (señaladas en el punto 5.3 y 5.4).                                                                                                                                                                                                                                      |    |
| 5                                 | Certificado que acredite relación de servicio <b>vigente</b> con el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota Petorca y cargo en desempeño.                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
| 6                                 | Certificado que acredite experiencia Laboral en área pública y/o privada según lo requerido por la presente pauta (punto 5.2 Requisitos Específicos y 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo), en el cual se indique Institución, cargo, naturaleza del cargo, funciones, fecha de inicio y término (formato dd/mm/aa), con firma y timbre (en caso de contar con ello) de jefatura y/o entidad empleadora. |    |

\* Usted podrá imprimir la presente tabla podrá y utilizarla para hacer la revisión de los documentos solicitados por el presente proceso.

Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Los antecedentes entregados en otro formato no serán contabilizados en el presente proceso.

- Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.
- Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.**

|                                                                                   |  |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 6 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|

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.

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).

## PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 6.3. Del comité de Selección:

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

- Director/a SAMU. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador/a Administrativa Finanzas y Recursos Humanos SAMU. Cuenta con voz y voto.
- Supervisor/a SAMU Base La Ligua. Cuenta con voz y voto.
- Supervisor/a SAMU Base Quintero. 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.

## 7. 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.

**8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.**

**8.1. 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 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 | PONDE<br>RACIÓN<br>(%) | PTJE<br>MÁXIMO<br>POR<br>FACTOR | PTJE<br>MÍNIMO<br>APROBAC<br>ION<br>ETAPA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|
| ETAPA 1<br>EVALUACIÓN<br>CURRICULAR DE<br>ESTUDIOS,<br>CAPACITACIÓN Y<br>EXPERIENCIA<br>LABORAL | Factor 1:<br>Experiencia<br>Profesional en<br>Unidad Crítica       | Más de 5 años                                                                                                                                                               | 10   | 30%                    | 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    |                        |                                 |                                           |
|                                                                                                 |                                                                    | Menos de 2 años                                                                                                                                                             | 0    |                        |                                 |                                           |
|                                                                                                 | Factor 2:<br>Formación /<br>Capacitación<br>atingente al<br>cargo. | Posee 150 horas pedagógicas o más,<br>certificadas y aprobadas en temáticas<br>relacionadas a las funciones del cargo y<br>realizadas dentro de los últimos 5 años.         | 10   |                        | 10                              | 3                                         |
|                                                                                                 |                                                                    | Posee entre 120 y 149 horas<br>pedagógicas certificadas y aprobadas<br>en temáticas relacionadas a las<br>funciones del cargo y realizadas dentro<br>de los últimos 5 años. | 7    |                        |                                 |                                           |
|                                                                                                 |                                                                    | Posee entre 90 y 119 horas pedagógicas<br>certificadas y aprobadas en temáticas<br>relacionadas a las funciones del cargo y<br>realizadas dentro de los últimos 5 años.     | 5    |                        |                                 |                                           |
|                                                                                                 |                                                                    | Posee entre 60 y 89 horas pedagógicas<br>certificadas y aprobadas en temáticas                                                                                              | 3    |                        |                                 |                                           |

|                                                                                   |  |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 8 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------|

|                                                    |                                                     |                                                                                                                                                             |    |     |    |    |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|----|----|
|                                                    |                                                     | relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.                                                                           |    |     |    |    |
|                                                    |                                                     | 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:<br>ADECUACIÓN<br>PSICOLABORAL<br>AL CARGO | Factor 3:<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  |     |    |    |
| ETAPA 3:<br>EVALUACIÓN<br>FINAL                    | Factor 4:<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  |     |    |    |
| TOTAL                                              |                                                     |                                                                                                                                                             |    |     | 40 | 16 |

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.



## 8.2. Descripción de las Etapas.

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

Factor 1: Experiencia Profesional en Unidades Críticas.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

| Factor 1:<br>Experiencia<br>Profesional en<br>Unidad Crítica | CRITERIO                       | PUNTAJE BRUTO |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------|
|                                                              | Más de 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             |
|                                                              | Menos de 2 años                | 0             |

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

Factor 2: Formación / Capacitación atingente al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

| Formación /<br>Capacitación<br>atingente al cargo | CRITERIO                                                                                                                                                        | PUNTAJE BRUTO |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                                                   | 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            |
|                                                   | Posee entre 120 y 149 horas pedagógicas 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 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             |

|                                                                                   |  |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 10 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------|

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**.

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

**Factor 3:** 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.<br>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.<br>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.<br>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 4:** 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.

|                                                                                   |  |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------|
|  |  | Versión: 2025<br>Código: 0645<br>Página 11 de 12 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------|

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       |
| 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 **5 puntos brutos**.

## 9. 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.

## 10. 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.

## 11. 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.

|                                                                                                                                                                                                  |  |                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------|
|  <p>Servicio de Salud<br/>Atlixid Mte.<br/>Quillota<br/>Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de<br/>Salud</p> |  | <p>Versión: 2025<br/>Código: 0645<br/>Página 12 de 12</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------|

---

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.