

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO EXTERNO

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

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

<b>Cargo</b>	Subdirector/a Administrativo/a		
<b>Vacante</b>	01		
<b>Calidad jurídica</b>	Contrata		
<b>Horas</b>	44 horas, jornada diurna		
<b>Grado</b>	8º	<b>Renta bruta</b>	\$2,683,963
<b>Lugar de desempeño</b>	Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara, La Calera		
<b>Dependencia</b>	Dirección HMSV		

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

HITOS	FECHAS
Difusión y publicación página web SSVQ.	02/12/2025
Recepción de antecedentes	02/12/2025 al 10/12/2025
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	11/12/2025 – 12/12/2025
Evaluación Técnica	17/12/2025 – 18/12/2025
Evaluación Psicolaboral	14/01/2026 al 21/01/2026
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	30/01/2026
Resolución del proceso	Hasta el 28/02/2026

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones.

### 3. OBJETIVOS

Liderar la gestión técnico-administrativa y financiera del Hospital, en relación con el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: Recursos Financieros, Informáticos, Físicos y de Abastecimiento, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de cumplir con los objetivos del hospital, así como la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Asesorar al/a Director/a, así como a los/as demás Subdirectores/as del hospital en las áreas de recursos físicos, financieros e informáticos del establecimiento, resguardando el uso eficiente de recursos, permitiendo una gestión eficiente en beneficio de los usuarios del sistema.
- Elaborar y proponer al Director los programas relativos a las materias indicadas, de acuerdo con las políticas, planes, programas y normas aprobadas por el Ministerio, las indicaciones de la Secretaría Regional Ministerial y la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- Presentar anualmente al Director del Hospital el proyecto de presupuesto del Hospital y ejecutarlo una vez aprobado por la Dirección del Servicio de Salud, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.
- Elaborar y presentar al Director y equipo directivo del Hospital el Plan Anual de compras, coordinar, controlar, autorizar, ejecutar y evaluar su ejecución.

- Planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar la utilización de los Recursos Financieros (Unidad de Contabilidad y Finanzas) y Recursos Físicos del hospital, para prestar apoyo a la gestión técnica y asistencial de sus funcionarios y dependencias.
- Supervisar a la Unidad Equipos Médicos e Industriales: planificar, organizar, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las acciones de la Unidad; planificación de mantenimientos preventivos, correctivos compras y reposiciones de equipamiento (programa de inversiones y mantenimiento de la infraestructura y equipamiento).
- Diseñar e implementar mecanismos para la provisión oportuna de insumos y medicamentos necesarios para brindar las prestaciones de salud.
- Efectuar estudios; proponer planes y medidas de organización y racionalización de funciones y procedimientos, para optimizar la gestión del establecimiento; y colaborar en la supervisión, control y evaluación del cumplimiento de esos planes y medidas.
- Elaborar y proponer instrucciones específicas y generales para orientar la ejecución de las funciones administrativas del establecimiento. Tener conocimiento de las plataformas informáticas de contabilidad, abastecimiento, bodegas y manejar información atingente a recursos humanos.
- Controlar el cumplimiento de las políticas generales, normas e instrucciones específicas en materia de su competencia.
- Calificar el desempeño del personal a cargo.
- Desempeñar las demás funciones y tareas que le encomiende el director del establecimiento en el ámbito de su competencia.

## 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;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica o el nivel educacional o título profesional o técnico que la naturaleza del empleo exija.
- 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

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre del 2017 del Ministerio de Salud:

- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o,
- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.

### 5.3. Aspectos técnicos para el desempeño del cargo

- Título profesional de Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración de Empresas, Contador/a Auditor, u otra carrera afín al cargo.

### 5.4. Aspectos deseables

- Experiencia previa relacionada al cargo, de al menos 5 años.
- Experiencia previa en cargos de dirección, jefatura, en áreas afines dentro del sector público.
- Diplomado o Postítulo en Gestión Pública, Administración y/o similar pertinente al cargo.

### 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 específicas para jefatura

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA JEFATURAS Y DIRECTIVOS	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Dirección De Equipos De Trabajo					X
2. Liderazgo					X
3. Negociación				X	
4. Toma De Decisiones					X
5. Visión Estratégica				X	

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

### 6.1. Difusión y publicación de la pauta

La Unidad de Desarrollo Organizacional del Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara, La Calera realizará la más amplia difusión de la presente pauta a través la página web de Empleos Públicos, [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y la página web del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl).

### 6.2. Orden en la entrega de antecedentes

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

1. Ficha de postulación según formato entregado en el anuncio.
2. Currículum Vitae Ciego actualizado según formato entregado en el anuncio.
3. Certificado de título profesional acorde al cargo como las mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.
4. En caso de trabajar en un centro de Salud Público, Certificado de relación de servicio de Red salud donde ejerza, Para acreditar experiencia externa a una red de Salud Pública, adjuntar un Certificado firmado y timbrado de la entidad donde ejerce/ejerció funciones acordes al cargo que detallen fechas de actividades, cargo y funciones realizadas, se recomienda adjuntar el Certificado de Experiencia Laboral con las funciones y tiempo de servicio, El documento debe estar timbrado y firmado por la jefatura o, supervisores o, unidad de recursos humanos de la institución señalada, este certificado se encontrará descargable en el Portal Empleos Públicos.
5. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado, pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años; y/o entregar el certificado del histórico de capacitaciones debidamente timbrado por la Encargada de Capacitación del establecimiento de origen.

“La experiencia laboral evaluada se considera posterior a la obtención del título profesional”.

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

#### 6.3. De la entrega de antecedentes

Las personas interesadas en postular, deberán enviar sus antecedentes solo por correo electrónico a [do.lacalera.hmsv@gmail.com](mailto:do.lacalera.hmsv@gmail.com), para ello debe adjuntar su documentación en un solo archivo en formato PDF, indicando en el asunto del correo **“Postulación: Subdirector Administrativo HMSV”**.

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

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

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

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

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

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

#### Importante:

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

#### \*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 Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas 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.
  - La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas o la 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 Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas 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 Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas le solicitará información sobre su Dirección Particular, Correo Electrónico, número de teléfono móvil y número de teléfono red fija, según corresponda.

#### Funcionarios de la Administración Pública

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 en el punto **"Para tener en cuenta"**, 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 Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas 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 hasta que subsane esta falta de documentos.

## 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:

- Subdirector(a) de Gestión y Desarrollo de las Personas, Presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Referente técnico de la Dirección del Servicio. Cuenta con voz y voto
- Representante gremial de APRUS. Cuenta con voz y voto
- Psicólogo/a Organizacional del establecimiento, 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 del Comité.
  - b) El Comité será presidido por el cargo de mayor jerarquía que participa. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
  - c) Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
  - d) Será facultad del Comité de Selección 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 comité 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 con 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 evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla:

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN FACTOR	PONDERACIÓN (%)
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Nivel Educativo Requerido	Posee título profesional de Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración de Empresas, Contador Auditor, u otra carrera afín al cargo.	10	10	10	20%

		No posee título profesional de Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración de Empresas, Contador Auditor, u otra carrera afín al cargo.	0				
Factor 2: Evaluación Experiencia en funciones similares al cargo.		Posee experiencia profesional de más de 5 años, en funciones similares al cargo.	10	10	5		
		Posee experiencia entre 4 años y 5 años, en funciones similares al cargo.	7				
		Posee experiencia entre 3 años y 3 años con 11 meses y 29 días, en funciones similares al cargo.	5				
		Posee experiencia entre 2 años y 2 años con 11 meses y 29 días, en funciones similares al cargo.	3				
		No posee experiencia o su experiencia es inferior a 2 años, en funciones similares al cargo.	0				
Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo.		Posee 320 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	10	10	3		
		Posee entre 240 y 319 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	7				
		Posee entre 160 y 239 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	5				



			Posee entre 80 y 159 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	3			
			Posee menos de 80 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Factor 4: Evaluación técnica		Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	5	25%
			Nota entre 6.0 y 6.5	7			
			Nota entre 5.5 y 5.9	5			
			Nota entre 5.0 y 5.4	3			
			Nota inferior a 5.0	0			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: Adecuación psicolaboral al cargo		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	10	5	25%
			Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			
			Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN FINAL	Factor 6: Evaluación Final		Responde al 90% o más de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en profundidad, responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda.	10	10	7	30%
			Responde entre el 89% y el 70% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma general,	7			

		responden a lo que se consulta de forma correcta y da una idea clara del tema que se aborda.				
		Responde entre el 69% y el 50% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada.	5			
		Responde entre el 49% y el 40% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada.	3			
		Responde a menos del 39% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o no conoce la temática consultada.	0			
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					60	100%
<b>PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO CANDIDATO IDÓNEO</b>					35	

El Comité 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 del proceso de selección.

Tanto las personas preseleccionadas que pasen a las siguientes etapas como quienes no continúen en el proceso, serán informadas por Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara, La Calera, al correo electrónico indicado en el Currículum Vitae.

#### 9.2. Descripción de las etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, capacitación y experiencia laboral (20%)

Factor 1: Nivel Educativo Requerido

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Nivel educacional	Posee título profesional de Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración de Empresas, Contador Auditor, u otra carrera afín al cargo.	10
	No posee título profesional de Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración de Empresas, Contador Auditor, u otra carrera afín al cargo.	0

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

Factor 2: Evaluación Experiencia en funciones similares al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia en funciones similares al cargo.	Posee experiencia profesional de más de 5 años, en funciones similares al cargo.	10
	Posee experiencia entre 4 años y 4 años con 11 meses y 29 días, en funciones similares al cargo.	7
	Posee experiencia entre 3 años y 3 años con 11 meses y 29 días, en funciones similares al cargo.	5
	Posee experiencia entre 2 años y 2 años con 11 meses y 29 días, en funciones similares al cargo.	3
	No posee experiencia o su experiencia es inferior a 2 años, en funciones similares al cargo.	0

El **puntaje mínimo de aprobación** de este factor para poder continuar en el proceso será de **5 puntos brutos**.

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

Copia de Certificado que acredite experiencia laboral, debe indicar cargo, funciones desempeñadas, período en el cual cumplió las funciones, su fecha de inicio y término, con firma y timbre de entidad que lo emite, (no se considerarán contratos de trabajo, finiquitos, ni certificados de cotizaciones). Se recomienda hacer uso del formato de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el portal de empleos públicos.

Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Formación / Capacitación atingente al cargo</b>	Posee 320 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	10
	Posee entre 240 y 319 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	7
	Posee entre 160 y 239 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	5
	Posee entre 80 y 159 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	3
	Posee menos de 80 horas, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	0

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

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.

**ETAPA 2: Evaluación de conocimientos técnicos (25%)**

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

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

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

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

**ETAPA 3: Adecuación psicolaboral al cargo (25%)**

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

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

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil entre 86% y 100% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como <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 integrantes del Comité de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por el Psicólogo Laboral del establecimiento.

**ETAPA 4: Evaluación final (30%)**

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

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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

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

Responde a menos del 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o no conoce la temática consultada.	1.0 a 4.9	0
--	-----------	---

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

#### 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 coordinador del proceso de movilidad interna informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

#### 12. ETAPA FINAL

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

El/la Director/a, podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de Selección, o bien podrá declarar desierto o sin efecto 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 Recursos Humanos 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 concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.