

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 1 de 18
---	--	--

**PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO DE RED  
HOSPITAL SANTO TOMÁS DE LIMACHE  
ENFERMERO/A SUPERVISOR/A UNIDAD DE URGENCIAS**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

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

<b>Cargo</b>	Enfermero/a Supervisor/a Unidad de Urgencias
<b>Vacante</b>	01
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Horas</b>	44 hrs.
<b>Renta</b>	Grado 12° / \$ 1.807.956 (Bruto)
<b>Lugar de desempeño</b>	Hospital Santo Tomás de Limache
<b>Dependencia</b>	Subdirección de Gestión del Cuidado

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

HITOS	FECHAS
Difusión y publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos.	Lunes 09 de diciembre de 2024
Recepción de antecedentes	Desde el Lunes 09 de diciembre hasta el Viernes 13 de diciembre de 2024
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Martes 17 de diciembre de 2024
Evaluación Técnica	Desde Miércoles 18 hasta viernes 20 diciembre de 2024
Evaluación Psicolaboral	Desde lunes 23 de diciembre de 2024 hasta viernes 03 de enero de 2025
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	Desde lunes 06 de enero de 2025 hasta jueves 09 de enero de 2025
Resolución del proceso	Viernes 10 de enero de 2025

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico o actualizaciones en la web del Servicio de Salud.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 2 de 18
---	--	--

### 3. OBJETIVOS

Organizar, dirigir, programar, supervisar, controlar y evaluar la seguridad de la atención la atención de enfermería en el área, mediante la gestión de recursos humanos y recursos materiales, de manera de asegurar la calidad de atención en el marco de la Misión del Hospital Santo Tomás de Limache, que busca entregar atención segura, oportuna y de calidad a la comuna.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Promover y estimular el trabajo en equipo, ya sea del personal de enfermería como también los otros miembros del establecimiento.
- Realizar orientación e inducción al personal nuevo e internos de enfermería que hagan ingreso al servicio de urgencia.
- Programar, organizar y coordinar la distribución y redistribución de turnos de personales de enfermería, conductores y auxiliares de servicio de su unidad, para garantizar la continuidad y calidad de los cuidados dentro del establecimiento.
- Asignar funciones específicas y tareas al personal de enfermería y TENS en relación al funcionamiento correcto de la unidad.
- Realizar y fomentar educación continua al personal a cargo.
- Mantener actualizadas las necesidades de capacitación y velar por el cumplimiento de los programas de orientación, inducción y capacitación de acuerdo a normas establecidas.
- Realizar y fomentar el oportuno reporte de eventos adversos y centinela mediante plataforma de SSVQ.
- Participar en los análisis de eventos adversos y centinela y sus planes de mejora.
- Favorecer, y promover el clima y relaciones laborales armónicas en ambientes bien tratantes
- Supervisar y evaluar la labor efectuada por funcionarios bajo su dependencia directa, mediante encuentros de retroalimentación, informes de desempeño y/o precalificaciones.
- Participar en la formulación y coordinación de la práctica docente – asistencial de alumnos y colaborar con docencia clínica.
- Conocer las normativas, políticas institucionales del establecimiento y velar por su cumplimiento.
- Supervisar y colaborar en el cumplimiento de normativas de Programa de IAAS, vigilancia Epidemiológica, Calidad y Seguridad del Paciente.
- Elaborar y aplicar instrumentos de gestión de la unidad, para supervisar, controlar y evaluar periódicamente la calidad de atención de enfermería con un enfoque humanizado de calidad y seguridad, así como mantener registros que permitan su evaluación.
- Ser responsable de la mejora continua y de la promoción de la cultura de calidad en el servicio de urgencias.
- Evaluar sistemáticamente los procesos de enfermería en el servicio de urgencias para mejorar estos en conjunto con la Subdirección de gestión del cuidado.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 3 de 18
---	--	--

- Velar por el cumplimiento de las normativas medico legales de la unidad de emergencia (alcoholemias, y fármacos sujetos a control legal).
- Realizar reporte mensual SIGCOM acorde a su unidad y supervisar el envío de estadística mensual de la subunidad central telefónica.
- Programar reuniones de trabajo periódicas, con el equipo de enfermería, TENS, conductores y auxiliar de aseo.
- Coordinarse con la red SSVQ para la gestión de los móviles y el rescate de funcionarios en traslado, insumos, instrumental, entre otros, en caso de ser necesario.
- Participar de las reuniones de jefatura de enfermería solicitadas por la Subdirectora Gestión del cuidado, referentes de urgencia/SAMU de la red SSVQ, y de los distintos comités de la institución, según sea el requerimiento.
- Elaborar y evaluar planes de trabajo del servicio de urgencia en conjunto con la jefatura médica.
- Participar en la determinación de dotaciones, requerimientos y brechas de recurso humano de enfermería propios de la unidad, para garantizar la continuidad de los cuidados.
- Definir en conjunto con Subdirectora Gestión del cuidado plan de contingencia en caso de fines de semana largo, festivos, entre otros.
- Promover y participar en estudios de investigación en áreas de Gestión del Cuidado con equipo multidisciplinario.
- Velar por el cumplimiento de los lineamientos emanados de la SDGC en relación con los cuidados de enfermería.
- Programar y gestionar los insumo y materiales necesarios, según requerimiento, dentro de los plazos establecidos por abastecimiento y el quiebre de stock.
- Velar por el adecuado uso, cuidado de equipos y mobiliarios del servicio de urgencia del Hospital Santo Tomás de Limache.
- Otras funciones solicitadas por su jefatura directa o la dirección del establecimiento, dentro del ámbito de enfermería.

## **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.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 4 de 18
---	--	--

- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Por otro lado, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en los presentes cargos, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario

## **5.2. Requisitos Específicos:**

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 del 30 de noviembre del 2017 del Ministerio de Salud:

- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 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
- 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:**

- Enfermero/a o enfermero/a Matrón/a.
- Experiencia Clínica en Salud Pública. Comprobables con Certificado que indique funciones realizadas, fecha de inicio y término de la prestación del servicio.
- Experiencia en Supervisión o Jefatura en Unidad de Emergencia o similares (Pabellón, UPC, UTI, UCI, SAR, SAMU). Comprobables con Certificado indicando Fecha de inicio y término de la prestación del servicio.

## **Capacitaciones específicas (Deben tener máximo 5 años de antigüedad):**

- Acreditar Curso IAAS de mínimo 80 horas (Excluyente).
- Acreditar Curso de RCP vigente (Excluyente).

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 5 de 18
---	--	--

#### 5.4. Aspectos Deseables:

- Curso y/o diplomado en Emergencias y Desastres.
- Curso y/o diplomado en Acreditación en Salud.
- Curso y/o diplomado en Gestión y/o Administración en Salud.
- Curso y/o diplomado en Liderazgo, trabajo en equipo.
- Curso y/o diplomado en Calidad y Seguridad Asistencial.
- Curso y/o diplomado en manejo y/o resolución de conflictos.
- Curso Manejo Trato Usuario.
- Curso ACLS, PHTLS, PALS o similar.
- Conocimiento en patologías GES y Ley de Urgencia.
- Conocimiento y manejo de procedimientos médicos legales.
- Excel nivel medio.

#### 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 el cargo:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA JEFATURAS	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Dirección de Equipos de Trabajo				X	
2. Liderazgo				X	
3. Comunicación efectiva				X	
4. Toma de Decisiones				X	
5. Manejo de Situaciones Críticas y Conflictos				X	

### 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

#### 6.1. Difusión y Publicación de la pauta:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl).

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 6 de 18
---	--	--

## 6.2. De la Entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través de correo electrónico a [Desarrolloorganizacionalhgpt@gmail.com](mailto:Desarrolloorganizacionalhgpt@gmail.com), enviado sus antecedentes y colocando en el asunto: "Postulación Enfermero/a Supervisor/a Urgencias HSTL".

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Ficha de postulación (según formato entregado en anuncio).
- Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado en anuncio).
- Certificado o copia de título profesional.
- Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud, si corresponde.
- Relación de Servicio que acredite relación laboral vigente en el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.
- Certificados que acrediten experiencia previa, de acuerdo con los requisitos del DFL 08/2017 de acuerdo al grado del cargo, este debe indicar cargo, funciones desempeñadas, período en el cual cumplió las funciones, su fecha de inicio y término, con firma y timbre de entidad que lo emite, (no se considerarán contratos de trabajo, finiquitos, ni certificados de cotizaciones). Se recomienda hacer uso del formato de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el anuncio.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizadas, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación (señaladas en el punto 5.4). Deben ser entregados con firmas y timbres correspondientes, y solo serán considerados aquellas capacitaciones realizadas dentro de los últimos 5 años al momento de la postulación, y que cuenten con las horas pedagógicas claramente identificadas en el certificado.

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

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

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

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 7 de 18
---	---	--

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 [Desarrolloorganizacionalhgpt@gmail.com](mailto:Desarrolloorganizacionalhgpt@gmail.com).

**\*Para tener en cuenta:**

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

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

Para su obtención, tiene dos alternativas:

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

 <p>Servicio de Salud Unidad del Maipo Quilicura Región de Valparaíso Ministerio de Salud</p>	<p><b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</p>	<p>Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 8 de 18</p>
--	--	---

- A.F.P., si tiene clave de acceso puede descargarlo gratuitamente desde el sitio web de su Administradora.
  - FONASA o ISAPRE, en esta última, debe indicar el plan de salud que usted contrató con su Isapre.
9. Licencia de Conducir A2, A3 o A4, según corresponda, en caso de Conductor, Ley 19.495
  10. Completar Declaración de Interés y Patrimonio, según corresponda; Para rentas iguales o superiores a Grado 5° E.U.S. Puede descargarlo desde [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
  11. Curriculum Vitae actualizado.

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

#### Funcionarios de la Administración Pública

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

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

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

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

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

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

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

## **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:

- Subdirectora de Gestión del Cuidado, Presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 9 de 18
---	--	--

- Referente técnico Subdirección de Gestión del Cuidado, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial que cuente con mayor representatividad en el establecimiento, cuenta con voz y voto.
- Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Reclutamiento e Inducción, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Presidente, en su ausencia asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## 8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 del presente documento.

## 9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

### 9.1. Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDE RACION (%)	PTAJE MAXIM O POR FACTOR	PTJE MINIM O APROB
--------	--------	----------	------	------------------------	-----------------------------------	-----------------------------



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

Fecha Elaboración:  
 09.12.2024  
 Página 10 de 18

						<b>ACION ETAPA</b>
<b>ETAPA 1:            EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL</b>	<b>Factor 1: Nivel Educativo Requerido</b>	Posee título Profesional de Enfermero/a o enfermero/a Matrón/a.	<b>10</b>	20%	10	10
		No Posee título Profesional de Enfermero/a o enfermero/a Matrón/a.	0			
	<b>Factor 2: Evaluación Experiencia previa</b>	Mayor a 5 años de experiencia de experiencia en Salud Pública o privada, y al menos 1 año de experiencia en Supervisión o Jefatura de Emergencia o unidades Similares (Pabellón, UPC, UTI, UCI, SAR, SAMU).	10		10	5
		Entre 4 años y 4 años 11 meses de experiencia en Salud Pública o privada, y al menos 1 año de experiencia en Supervisión o Jefatura de Emergencia o unidades Similares (Pabellón, UPC, UTI, UCI, SAR, SAMU).	7			
		Entre 3 años y 3 años 11 meses de experiencia en Salud Pública o privada, y al menos 1 año de experiencia en Supervisión o Jefatura de Emergencia o unidades Similares (Pabellón, UPC, UTI, UCI, SAR, SAMU).	<b>5</b>			
		Entre 1 año y 2 años 11 meses de experiencia en Salud Pública o privada.	3			
		Menos de 1 año de experiencia en Salud Pública o privada.	0			
	<b>Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo.</b>	Posee más de 200 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos	10		10	3

		técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. Posee curso de IAAS y RCP.				
		Posee entre de 150 y 200 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. Posee curso de IAAS y RCP.	<b>5</b>			
		Posee entre de 100 y 150 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. Posee curso de IAAS y RCP.	<b>3</b>			
		Posee menos de 100 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. No posee curso de IAAS y RCP.	<b>0</b>			
<b>ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA</b>	<b>Factor 4: Evaluación Escrita de Conocimientos Específicos</b>	Nota entre 6,6 y 7,0	<b>10</b>	<b>20%</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
		Nota entre 6,0 y 6,5	<b>8</b>			
		Nota entre 5,0 y 5,9	<b>6</b>			
		Nota inferior a 5.0	<b>0</b>			
<b>ETAPA 3:</b>	<b>Factor 5:</b>	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	<b>10</b>	<b>20%</b>	<b>10</b>	<b>5</b>



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

Fecha Elaboración:  
 09.12.2024  
 Página 12 de 18

ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Adecuación psicolaboral al cargo	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	40%	10	5
		Responde entre el 89% y el 75% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y da una idea clara del tema que se aborda.	7			
		Responde entre el 74% y el 60% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada.	5			
		Responde entre el 59% y el 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada.	3			
		Responde a menos del 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma básica, no responden exactamente a lo que se	0			

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 13 de 18
---	--	---

		consulta y dan una idea vaga o no conoce la temática consultada.				
<b>TOTAL</b>					<b>60</b>	<b>34</b>

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través del correo electrónico indicado en el Currículum Vitae ciego, la información, señalando si continúa o no en el proceso.

## 9.2 Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL. (20%)

Ejemplo

#### **Factor 1: Nivel Educativo Requerido**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Nivel educacional</b>	Posee título Profesional de Enfermero/a o enfermero/a Matron/a.	<b>10</b>
	No Posee título Profesional de Enfermero/a o enfermero/a Matron/a.	<b>0</b>

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:

Evaluación Experiencia previa	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
-------------------------------	----------	---------------

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 14 de 18
---	--	---

	Mayor a 5 años de experiencia de experiencia en Salud Pública o privada, y al menos 1 año de experiencia en Supervisión o Jefatura de Emergencia o unidades Similares (Pabellón, UPC, UTI, UCI, SAR, SAMU).	10
	Entre 4 años y 4 años 11 meses de experiencia en Salud Pública o privada, y al menos 1 año de experiencia en Supervisión o Jefatura de Emergencia o unidades Similares (Pabellón, UPC, UTI, UCI, SAR, SAMU).	7
	Entre 3 años y 3 años 11 meses de experiencia en Salud Pública o privada, y al menos 1 año de experiencia en Supervisión o Jefatura de Emergencia o unidades Similares (Pabellón, UPC, UTI, UCI, SAR, SAMU).	5
	Entre 1 año y 2 años 11 meses de experiencia en Salud Pública o privada.	3
	Menos de 1 año de experiencia en Salud Pública o privada.	0

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

**Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo.**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Formación / Capacitación atingente al cargo</b>	Posee más de 200 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. Posee curso de IAAS y RCP.	10
	Posee entre de 150 y 200 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. Posee curso de IAAS y RCP.	5
	Posee entre de 100 y 150 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. Posee curso de IAAS y RCP.	3

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 15 de 18
---	---	---

	Posee menos de 100 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, descritas en los aspectos técnicos, y realizadas dentro de los últimos 5 años. No posee curso de IAAS y RCP.	0
--	---	---

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

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

## ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (20%)

**Factor 4:** La etapa de evaluación técnica consiste en la aplicación de una prueba escrita de conocimientos específicos elaborada por el/los Referente(s) Técnico(s) en el área, la cual pretende detectar y medir los conocimientos de cada postulante sobre las temáticas relativas al cargo. Esta se evaluará de la siguiente forma:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Evaluación Técnica</b>	Nota entre 6,6 y 7,0	10
	Nota entre 6,0 y 6,5	8
	Nota entre 5,0 y 5,9	<b>6</b>
	Nota inferior a 5.0	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **6 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: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

**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,

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 16 de 18
---	---	---

una entrevista complementaria, la cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral, el cual clasificará a los postulantes en tres categorías: Recomendable, Recomendable con Observaciones y No Recomendable.

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

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil entre 86% y 100% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como <b>Recomendable</b> .	10
Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil entre 70% y 85% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como <b>Recomendable con Observaciones</b> .	5
Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil menor o igual 69% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como <b>No Recomendable</b> .	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **5 puntos** brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.

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

#### **ETAPA 4: EVALUACIÓN FINAL (40%)**

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

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral <b>ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES</b>	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 17 de 18
---	--	---

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	<b>5</b>
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 **5 puntos brutos**.

#### **10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

#### **11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité de selección informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

#### **12. ETAPA FINAL.**

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> Unidad de Selección e Inducción Laboral ANEXO 08: FORMATO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES	Fecha Elaboración: 09.12.2024 Página 18 de 18
---	---	---

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

El Director, podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su resolución.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este estará tres meses en periodo de preevaluación, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez cumplido el tiempo de prueba, se puede considerar extender el periodo de evaluación por tres meses más, dando una extensión total de seis meses de evaluación para determinar la adecuación del seleccionado con el perfil de cargo. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos los meses de prueba.