



PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Técnico en Enfermería de Equipo de Navegadores en Red.
Vacantes	02.
Grado	20°.
Horas	Jornada Diurna, 44 horas.
Calidad Jurídica	Contrata.
Servicio/Unidad	Unidad de Gestión de la Demanda Ambulatoria – Subdirección de Gestión del Usuario,
Dependencia Administrativa	Encargado(a) Unidad de Gestión de la Demanda Ambulatoria – Subdirección de Gestión del Usuario.
Dependencia Técnica	Encargado(a) Unidad de Gestión de la Demanda Ambulatoria – Subdirección de Gestión del Usuario.

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Recepción de Antecedentes	24 de junio al 08 de julio de 2026.
Análisis Curricular	09 de julio al 17 de julio de 2026.
Evaluación Técnica	20 de julio al 24 de julio de 2026.
Evaluación Psicolaboral Individual	27 de julio al 04 de agosto de 2026.
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	05 de agosto al 13 de agosto de 2026.
Resolución del proceso	14 de agosto al 21 de agosto de 2026.

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



3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Integrar el equipo de Navegadores en Red, gestionando de manera oportuna, ética y eficiente los procesos clínico-administrativos asociados a la gestión de casos de personas en lista de espera de atención ambulatoria de especialidad, mediante la aplicación de criterios técnicos y estratificación de riesgo (ECICEP u otras), contribuyendo a la optimización de los tiempos del equipo de salud y a la continuidad de la atención, en un marco de trato digno, respeto y coordinación efectiva con los usuarios, sus familias y los equipos clínicos.

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales	
1	Monitorear y dar seguimiento al universo de usuarios en cada etapa del proceso clínico administrativo, asegurando la correcta trazabilidad, priorización y continuidad de atención.
2	Identificar necesidades particulares de los usuarios y detectar barreras de acceso (logísticas, sociales, comunales o de salud), gestionando su resolución oportuna para asegurar una atención integral y continua.
3	Organizar y consolidar la información clínica y administrativa de los usuarios priorizados mediante ECICEP u otros criterios, facilitando la evaluación y definición de acciones por parte de los equipos clínicos y administrativos.
4	Coordinar y supervisar las actividades previas a la atención de especialidad (exámenes, estudios, validaciones clínicas), así como la contactabilidad posterior a la primera consulta, resguardando el cumplimiento de indicaciones y requerimientos para la continuidad de tratamiento.
5	Mantener actualizados los registros, sistemas y bases de datos asociados a la Gestión de la Espera, incluyendo resultados de exámenes, contrarreferencias y antecedentes clínicos relevantes.
6	Tramitar, archivar y validar informes, solicitudes, fichas y otros documentos requeridos para el proceso asistencial, asegurando su correcta incorporación conforme a la normativa vigente.
7	Integrar reuniones operativas del equipo de Navegadores en Red y equipos clínicos, informando avances, dificultades y propuestas de mejora, además de apoyar la coordinación logística de dichas instancias.
8	Monitorear indicadores operativos dentro de su ámbito de responsabilidad y participar en operativos médicos y estrategias institucionales orientadas a la reducción efectiva de la Lista de Espera.



5.- REQUISITOS

5.1.- Requisitos legales para ingresar a la Administración Pública:

- I. **Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° de la Ley 18.834:**
 - Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
 - Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
 - Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
 - 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.
 - 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.
 - 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.
- II. Por otra parte, en virtud de la entrada en vigor 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 alguno de los cargos a partir de un proceso de Llamado de Antecedentes, 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.
- III. En conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 20.594, que crea el Registro de Inhabilidades para Trabajar con Menores de Edad, no podrán ser contratados los postulantes que se encuentren inhabilitados para trabajar con niños, niñas y adolescentes, debiendo acreditarse dicha circunstancia mediante certificado del Registro de Inhabilidades para Trabajar con Menores de Edad, del Servicio de Registro Civil e Identificación.



5.2.- Requisito Legal Decreto con Fuerza de Ley N° 8

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N.º 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud correspondiente a un cargo en grado 20º:

Alternativamente:

- i) **Título de Técnico de Nivel Superior** otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Superior no inferior a tres años en el sector público o privado, o;
- ii) **Título de Técnico de Nivel Medio** o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Medio no inferior a cinco años, en el sector público o privado; o
- iii) **Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria**, previa **aprobación del curso de 1.500 horas** como mínimo, según programa del Ministerio de Salud y además acreditar una experiencia laboral no inferior a cinco años como auxiliar paramédico en sector público privado.

5.3.- Requisitos Establecidos Por El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota – Petorca

A. De acuerdo con las instrucciones del SSVQP y en virtud de dar cumplimiento a los Dictámenes de Contraloría; N°6221N07:

1. Aquellos funcionarios que se encuentren con licencia médica no podrán participar de un proceso de concurso ni adjudicarse un cargo a proveer, exceptuándose aquellos que su licencia médica sea por pre y/o post natal, acreditando la documentación correspondiente.
2. Los funcionarios que postulen a un proceso de concurso deberán presentar un informe de Ausentismo Detallado vigente emitido por la Unidad de Personal que acredite que no se encuentran con licencia médica al momento de postular.
3. En el caso de que el funcionario presente una licencia médica durante el proceso de selección, ya sea en la fase de Recepción de Antecedentes, Análisis Curricular, Evaluación Psicolaboral y/o Entrevista por parte de la Comisión, no podrá continuar participando en las etapas señaladas anteriormente, quedando fuera del concurso, exceptuándose aquellos que su licencia médica sea por pre y/o post natal.

B. Los candidatos/as deberán acreditar mediante certificado no encontrarse inhabilitados para trabajar con niños, niñas y adolescentes.

C. Acreditar:

- I) Esquema completo de inmunización Hepatitis B, acreditado mediante registro en el sistema online Registro Nacional de Inmunización (RNI) o carné de vacunación debidamente presentado.
- II) Registro de vacuna Influenza al día correspondiente al año en curso.



5.4.- Aspectos Técnicos Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos técnicos que se requieren para las vacantes:

Alternativamente:

OPCIÓN A:

- I. Acreditar título de **TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR** otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- II. Acreditar experiencia laboral de **A LO MENOS 3 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 2 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.**
- III. Acreditar **DECLARACIÓN JURADA FIRMADA ANTE NOTARIO**, en donde el/la postulante declare no encontrarse con licencia médica al momento de la postulación. Se deja constancia de que la entrega de información falsa en esta declaración puede acarrear consecuencias administrativas, como la exclusión del proceso de selección o la anulación del nombramiento, y eventualmente responsabilidades penales conforme a la legislación vigente.
- IV. Acreditar Certificado de Inhabilidad para Trabajar con Menores.
- V. Acreditar Esquema completo de inmunización Hepatitis B, acreditado mediante registro en el sistema online Registro Nacional de Inmunización (RNI) o carné de vacunación debidamente presentado.
- VI. Registro de Vacuna Influenza al día correspondiente al año en curso.

OPCIÓN B:

- I. Acreditar título/certificado de **TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO** o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación de Chile.
- II. Acreditar experiencia laboral de **A LO MENOS 5 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.**
- III. Acreditar **DECLARACIÓN JURADA FIRMADA ANTE NOTARIO**, en donde el/la postulante declare no encontrarse con licencia médica al momento de la postulación. Se deja constancia de que la entrega de información falsa en esta declaración puede acarrear consecuencias administrativas, como la exclusión del proceso de selección o la anulación del nombramiento, y eventualmente responsabilidades penales conforme a la legislación vigente.
- IV. Acreditar Certificado de Inhabilidad para Trabajar con Menores.
- V. Acreditar Esquema completo de inmunización Hepatitis B, acreditado mediante registro en el sistema online Registro Nacional de Inmunización (RNI) o carné de vacunación debidamente presentado.
- VI. Registro de Vacuna Influenza al día correspondiente al año en curso.



OPCIÓN C:

- I. Acreditar título/certificado de **AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO**; otorgado por la Autoridad Sanitaria de Chile.
- II. Acreditar experiencia laboral de **A LO MENOS 5 AÑOS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.**
- III. Acreditar **DECLARACIÓN JURADA FIRMADA ANTE NOTARIO**, en donde el/la postulante declare no encontrarse con licencia médica al momento de la postulación. Se deja constancia de que la entrega de información falsa en esta declaración puede acarrear consecuencias administrativas, como la exclusión del proceso de selección o la anulación del nombramiento, y eventualmente responsabilidades penales conforme a la legislación vigente.
- IV. Acreditar Certificado de Inhabilidad para Trabajar con Menores.
- V. Acreditar Esquema completo de inmunización Hepatitis B, acreditado mediante registro en el sistema online Registro Nacional de Inmunización (RNI) o carné de vacunación debidamente presentado.
- VI. Registro de Vacuna Influenza al día correspondiente al año en curso.

5.5.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos deseables para el desempeño del cargo

- Curso en Microsoft Office.
- Curso y/o capacitación en Manejo de Conflictos o afín.
- Curso y/o capacitación en IAAS 21 Horas (Vigente).
- Curso en Comunicación Efectiva o afín.
- Curso en Gestión de Lista de Espera o afín.
- Curso en Satisfacción Usuaría o afín.
- Curso en Estatuto Administrativo.
- Curso en Manejo de Red Pública de Salud o afín.

5.6.- Conocimientos Técnicos Relevantes

- Conocimiento en Norma Técnica N°118 Listas de Espera.
- Manejo de Herramientas Office: Excel, Word, PowerPoint.
- Manejo de computador a nivel Usuario.
- Conocimientos en procesos administrativos y niveles de atención en el Sector Público.
- Conocimientos en Carta de Derechos y Deberes de las Personas.
- Conocimiento en Plataformas Institucionales (Sistemas SIH, SFERE, entre otros)



5.7.- Competencias del Funcionario Público

a) ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD

- Habilidad de adecuarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones, con personas y/o grupos diversos. Supone entender y valorar distintas posturas y puntos de vista, alcanzando un equilibrio en las acciones y agilizando el propio enfoque a medida que la situación lo requiera y cambiar o aceptar sin problemas los cambios en la propia organización o en las responsabilidades del puesto.
- Capacidad para anticiparse y responder con flexibilidad ante condiciones internas y/o externas en procesos de cambio, logrando visualizar recursos y oportunidades desafiantes para amoldarse con efectividad, efectuando ajustes sobre la marcha e incorporarlos en su desempeño.

b) ORIENTACIÓN AL USUARIO (INTERNO-EXTERNO)

- Capacidad de comprender e identificar la importancia fundamental del usuario interno (funcionarios) y el usuario externo (usuarios del hospital), en el logro de la misión organizacional.
- Implica actuar de forma humanizada con las personas para satisfacer sus necesidades con relaciones interpersonales cercanas.
- Alude a la entrega de una respuesta oportuna y de calidad ante las solicitudes y una actitud permanente de búsqueda de soluciones, en pro de la mejora continua de sus funciones.
- Se refiere a la disposición de mantener un ambiente laboral bien-tratante y relaciones armoniosas.

c) ORIENTACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO

- Capacidad para velar por los intereses de la comunidad, orientando la labor a la satisfacción y el bienestar pública, por sobre el particular e individual.
- Implica la responsabilidad de los actos durante el desempeño de la función pública, la honestidad y transparencia en las tareas y funciones que desempeñan los funcionarios.
- Alude también al desempeño de sus funciones enfocada en el bienestar de la comunidad, utilizando los recursos estatales de manera eficiente y eficaz, requiriendo trabajar en red en cuanto se requiera.

d) PROBIDAD Y ÉTICA

- Capacidad para desarrollar las funciones de forma íntegra, honesta, leal y ejemplar, actuando consecuentemente dentro de los principios y valores éticos, bajo los cuales se rige la profesión, el cargo o institución. Consiste en observar una conducta funcionaria intachable con preeminencia de interés general sobre el particular.
- Implica la responsabilización de las acciones y omisiones, con transparencia y distinción de los propios errores, corregirlos junto con la consciencia de limitaciones, para buscar el apoyo necesario.



5.8. Competencias Específicas del cargo:

a) COMUNICACIÓN EFECTIVA

- Capacidad de transmitir, recibir y retroalimentar información fehaciente con claridad, coherencia, cohesión y precisión.
- Implica una actitud de verificación de la información, para asegurarse que el mensaje ha sido comprendido por el otro con base en el diálogo y la adaptación a los interlocutores.
- Refiere al uso adecuado del lenguaje tanto verbal, no verbal y escrito.
- Alude al uso de los canales de comunicación analógicos o digitales y los conductos regulares de flujos de información.
- Supone cualidades de credibilidad, confianza y confidencialidad de la información.

b) PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

- Es la Capacidad para pensar el trabajo de manera productiva, identificando y diferenciando sus componentes, así como definiendo e integrando las fases requeridas para su ejecución.
- Implica la elaboración de formatos, metodologías, técnicas y herramientas, para facilitar la realización del trabajo, con el máximo valor y mínimo esfuerzo.
- Alude a la utilización racional de los recursos para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente y eficaz.
- Supone una habilidad administrativa de corregir desviaciones, a través del monitoreo y la anticipación de errores.
- Se refiere a la habilidad para generar registros lógicamente ponderados para controlar, dar seguimiento y verificar el cumplimiento de pasos y actividades

c) TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN

- Capacidad de coordinarse y colaborar con los miembros de un grupo, para la consecución de objetivos y metas en común, supeditando los intereses personales a los grupales, fomentando el apoyo y poniendo a disposición los recursos propios para el equipo.
- Implica además la capacidad para establecer relaciones profesionales que sean funcionales y constructivas basadas en el respeto y la cordialidad, manteniendo canales de comunicación fluidos y eficientes que permitan una adecuada coordinación.
- Asimismo, involucra tener expectativas positivas respecto de los demás, generando un ambiente laboral que facilite el desempeño y genere confianza en sus miembros.

d) TOLERANCIA A LA PRESIÓN Y FRUSTRACIÓN

- Es la capacidad para sobreponerse y mantener la templanza frente a situaciones adversas y/o resultados que no encajen con las expectativas, metas u objetivos planteados, aun cuando generan emociones negativas.
- Implica, además, la capacidad para mantener su desempeño a través de la redefinición de acciones y estrategias para conciliar las exigencias mediante respuestas funcionales y efectivas que permitan sobrellevar dichas situaciones, sean estas de alto impacto emocional o alta carga laboral.



6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Incorporación de Personas del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la **página Web del HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE** (www.hospitalfricke.cl), página del **SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA – PETORCA** (www.ssvg.cl), el **PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS** (www.empleospublicos.cl) y **AFICHES INFORMATIVOS** en puntos estratégicos del hospital a partir del **23/06/2026**.

6.2 Modo de postulación: Portal de Empleos Públicos.

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), de acuerdo con las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para poder postular deberá:

- Ingresar a la página www.empleospublicos.cl
- Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
- Acceder a su cuenta.
- Ingresar datos de su Currículum a la Plataforma de Empleos Públicos.
- Postular al Proceso de Selección del cargo en cuestión.
- Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
 - Fotocopia simple de título o certificado de Superintendencia de Salud.
 - Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos. Las capacitaciones y/o cursos que no se adjunte su respectiva certificación no será considerada en la puntuación para aprobar la etapa de análisis curricular. Los cursos y/o capacitaciones tienen una vigencia de cinco años. En el caso de los funcionarios públicos, el historial emitido por capacitación es válido y no requiere adicionalmente adjuntar el certificado (en el caso de que aparezca en el historial)
 - Certificados de cada experiencia laboral del postulante. Si usted indica una experiencia que no sea respaldada con el certificado emitido por su jefatura directa u otro documento legal que acredite: fecha de inicio, término, nombre del cargo, timbre institucional y área de desempeño, ésta no será considerada para la puntuación para aprobar etapa de análisis curricular.
 - Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.
 - Declaración Jurada firmada ante Notario, que indique no encontrarse con Licencia Médica al momento de la postulación.
 - Acreditar Esquema completo de inmunización Hepatitis B, acreditado mediante registro en el sistema online Registro Nacional de Inmunización (RNI) o carné de vacunación debidamente presentado.
 - Registro de Vacuna Influenza al día correspondiente al año en curso.

EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VÍA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

Por otra parte, aquellos postulantes que se encuentren en situación de discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

6.3 Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular en el portal de www.empleospublicos.cl, de acuerdo con las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. 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 del proceso.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Unidad de Incorporación de Personas en etapa de análisis curricular así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha indicada quedarán fuera del proceso de selección.



6.4 Documentos a Presentar:

Para acreditar experiencia laboral ésta sea considerada para el proceso de selección, se debe presentar certificado laboral emitido por la institución correspondiente, el cual debe señalar: nombre de la Institución, fecha de inicio y termino, área/servicio/unidad en que cumplió funciones (requisito que se establece en los aspectos técnico de las bases), nombre del cargo, fecha de emisión del documento, nombre y cargo de quien firma el certificado; este documento debe venir con timbre institucional.

En el caso de acreditar experiencia laboral actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, la relación de servicio NO acredita experiencia laboral, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y no el área/servicio/unidad de trabajo. En estos casos, se hace necesario presentar resolución de nombramiento y/o certificado emitido por la jefatura directa, donde se indique la información antes señalada.

6.5 Formación Académica:

En relación con los certificados de cursos y/o capacitaciones, que se presenten para acreditar formación académica, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso o capacitación, horas pedagógicas, nota, fecha de obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres.

En el caso de los funcionarios públicos, se considerará válido certificado que emite la unidad de capacitación, donde se indica todos los datos señalados anteriormente. Este documento debe venir con la firma de la unidad de capacitación o área similar que lo imparte y no será necesario que se adjunte los certificados de cada formación que aparece en el documento.



7.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

De la Comisión de Selección:

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

- **Subdirectora de Gestión del Usuario, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, asignado/a por la Subdirectora de Gestión del Usuario, cuenta con voz y voto.**
- **Representante Gremial, FENATS Base Histórica, con derecho a voz y voto.**
- **Psicólogo/a a cargo del proceso, 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.

b.- La Comisión será presidida por la Subdirección de Gestión del Usuario. En su ausencia, asumirá esta función el/la funcionario/a de mayor jerarquía.

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

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

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

8.- 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 puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas que se presentan a continuación, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos. Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo con los puntajes mínimos estipulados por cada una.



8.2.- Descripción de las Etapas

ETAPA 1. ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

OPCIÓN A:

- Experiencia Laboral:

Acreditar experiencia laboral de A LO MENOS 3 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 2 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
		El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.
	El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 3 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 2 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	10
	El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 4 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	15
	El/La postulante acredita experiencia laboral de 5 AÑOS O MÁS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 4 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	20

OPCIÓN B:

- Experiencia Laboral:

Acreditar experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
		El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.
	El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	10
	El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 6 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 4 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	15
	El/La postulante acredita experiencia laboral de 7 AÑOS O MÁS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 5 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	20



OPCIÓN C:

- Experiencia Laboral:

Acreditar experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	10
	El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 6 AÑOS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 4 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	15
	El/La postulante acredita experiencia laboral de 7 AÑOS O MÁS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 5 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	20



- Formación académica (Apartado 5.4, OPCIÓN A, B y C):

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Cursos o capacitaciones	El/La postulante NO ACREDITA CURSO Y/O CAPACITACIÓN CONSIDERADA DESEABLE para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante ACREDITA 1 O 2 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	10
	El/La postulante ACREDITA 3 O 4 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	15
	El/La postulante ACREDITA 5 O MÁS CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	20

El puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular” será de 10 puntos, el cual corresponde al factor de “Experiencia Laboral” (10 Puntos).



ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA.

En esta etapa se evaluará a todos aquellos postulantes que hayan obtenido al menos el puntaje mínimo de la etapa de Análisis Curricular. Se aplicará una prueba de conocimientos técnicos requeridos por el cargo, de carácter teórico, la cual será elaborada por la Jefatura de la Unidad.

Medición de	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Conocimientos Técnicos.	El postulante obtiene nota entre 1,0 – 4,9.	0.-
	El postulante obtiene nota entre 5,0 - 6,0.	10.-
	El postulante obtiene nota entre 6,1 - 6,4.	15.-
	El postulante obtiene nota entre 6,5 - 7,0.	20.-

La nota mínima exigida en la evaluación técnica será un 5,0 es decir, 10 puntos. El postulante tendrá acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se harán entrega de la evaluación técnica ni retroalimentación de dicha prueba. La comisión solo tendrá acceso a la nota de la evaluación. Quien realiza la corrección el psicólogo a cargo del proceso con una pauta de corrección de esta. Cabe destacar que es necesario que el postulante apruebe la Evaluación Técnica para continuar con la siguiente etapa, siendo esta la Evaluación Psicolaboral Individual.



ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL.

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

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

CRITERIO	PTJE BRUTO
Recomendable para el Cargo.	20.-
Recomendable con Observaciones para el Cargo.	10.-
No Recomendable para el Cargo.	0.-

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos, es decir, aquellas personas que obtengan un “No Recomendable” quedarán inmediatamente fuera del proceso.

Por otro lado, los postulantes tendrán acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y **no se harán entrega de los informes psicológicos ni retroalimentación de la evaluación en general**. Sólo podrá tener acceso a esta información la Comisión de Selección, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Quienes no cumplan con los plazos establecidos vía correo electrónico de entrega de test psicolaborales y/o no se presenten a la entrevista psicolaboral en el horario establecido previamente vía correo electrónico, no aprobarán dicha etapa y quedarán fuera del proceso de selección.

ETAPA 4: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan aprobado las etapas anteriores. En esta instancia la comisión busca poder identificar las habilidades, de acuerdo con el perfil de competencias 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 0 y 20 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	PTJE
La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20.-
La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15.-
La apreciación global del candidato es acorde a lo mínimo esperado.	10.-
La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0.-

El puntaje mínimo para aprobar esta etapa es de 10 puntos.

Consideraciones de la fase:

- La citación a los postulantes que hayan pasado a esta etapa será notificada vía correo electrónico, donde se especificará día y hora de la citación; la que NO podrá ser modificada.
- El postulante podrá tener un retraso máximo de 5 minutos, en el caso de que ese tiempo sea excedido, quedará fuera del proceso de selección por no presentarse en el horario establecido.
- En el caso de encontrarse con licencia médica quedará fuera del proceso y no aprobará dicha etapa, exceptuándose que su licencia médica sea por pre, post natal y/o posparental.
- Los postulantes podrán tener acceso solo al puntaje final de esta etapa y no podrá acceder al puntaje específico que cada integrante del comité de selección asignó.



9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

Apartado 5.4: OPCIÓN A.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia laboral de A LO MENOS 3 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 2 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	20%	10 pts	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 3 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 2 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	10			
		El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 4 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	15			
		El/La postulante acredita experiencia laboral de 5 AÑOS O MÁS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 4 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	20			
	Capacitaciones y/o Cursos	El/La postulante NO ACREDITA CURSO Y/O CAPACITACIÓN CONSIDERADA DESEABLE para el desempeño del cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante ACREDITA 1 O 2 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	10			
		El/La postulante ACREDITA 3 O 4 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante ACREDITA 5 O MÁS CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Medición de Conocimientos Técnicos.	El postulante obtiene nota entre 1,0 – 4,9.	0	30%	10 pts	20 pts
		El postulante obtiene nota entre 5,0 - 6,0	10			
		El postulante obtiene nota entre 6,1 - 6,4.	15			
		El postulante obtiene nota entre 6,5 - 7,0.	20			
ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	No recomendable	0	20%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			
ETAPA 4: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista Individual Del Candidato Por Parte De La Comisión	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación general del candidato es acorde a lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
TOTAL					50 min.	100 máx.



9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

Apartado 5.4: OPCIÓN B.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	20%	10 pts	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	10			
		El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 6 AÑOS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 4 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	15			
		El/La postulante acredita experiencia laboral de 7 AÑOS O MÁS COMO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL MEDIO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 5 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	20			
	Capacitaciones y/o Cursos	El/La postulante NO ACREDITA CURSO Y/O CAPACITACIÓN CONSIDERADA DESEABLE para el desempeño del cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante ACREDITA 1 O 2 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	10			
		El/La postulante ACREDITA 3 O 4 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante ACREDITA 5 O MÁS CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Medición de Conocimientos Técnicos.	El postulante obtiene nota entre 1,0 – 4,9.	0	30%	10 pts	20 pts
		El postulante obtiene nota entre 5,0 - 6,0.	10			
		El postulante obtiene nota entre 6,1 - 6,4.	15			
		El postulante obtiene nota entre 6,5 - 7,0.	20			
ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	No recomendable.	0	20%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones.	10			
		Recomendable.	20			
ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista Individual Del Candidato Por Parte De La Comisión	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación general del candidato es acorde a lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
TOTAL					50 min.	100 máx.



9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

Apartado 5.4: OPCIÓN C.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍN. APROB	PTAJE MÁX. APROB
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	20%	10 pts	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 5 AÑOS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 3 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	10			
		El/La postulante acredita experiencia laboral de A LO MENOS 6 AÑOS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 4 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	15			
		El/La postulante acredita experiencia laboral de 7 AÑOS O MÁS COMO AUXILIAR PARAMÉDICO CON CURSO DE 1500 HORAS APROBADO EN INSTITUCIONES DE SALUD YA SEAN DE ÁMBITO PÚBLICO Y/O PRIVADO, DENTRO DE LOS CUALES ACREDITE A LO MENOS 5 AÑOS EN RED PÚBLICA DE SALUD YA SEA SEREMI, APS, HOSPITALES Y/O SERVICIOS DE URGENCIA.	20			
	Capacitaciones y/o Cursos	El/La postulante NO ACREDITA CURSO Y/O CAPACITACIÓN CONSIDERADA DESEABLE para el desempeño del cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante ACREDITA 1 O 2 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	10			
		El/La postulante ACREDITA 3 O 4 CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante ACREDITA 5 O MÁS CURSOS/CAPACITACIONES CONSIDERADAS DESEABLES para el desempeño del cargo.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Medición de conocimientos técnicos.	El postulante obtiene nota entre 1,0 – 4,9.	0	30%	10 pts	20 pts
		El postulante obtiene nota entre 5,0 - 6,0.	10			
		El postulante obtiene nota entre 6,1 - 6,4.	15			
		El postulante obtiene nota entre 6,5 - 7,0.	20			
ETAPA 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	No recomendable	0	20%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			
ETAPA 4: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista Individual Del Candidato Por Parte De La Comisión	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación general del candidato es acorde a lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
TOTAL					50 min.	100 máx.



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/la psicólogo/a a cargo del proceso informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

12.- ETAPA FINAL.

12.1.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta con el/la o los/las candidatos/as que aprobaron todas las etapas del proceso, para su análisis y decisión respecto de la provisión del cargo. Junto con el informe final, se deberá entregar Declaración Jurada Firmada Ante Notario de cada postulante que haya aprobado todas las etapas de selección, el cual será solicitado a la Unidad de Personal de forma interna.

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

12.2.

De conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven, expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

12.3.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, éste estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará de forma mensual si efectivamente se adecúa al perfil del cargo para proceder a ser funcionario con calidad jurídica contrata del hospital, sin perjuicio de que dicha evaluación de desempeño pueda prorrogarse por tres meses adicionales según criterio de la jefatura.

12.4.

En caso de que el Hospital 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.