



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

## PAUTA PARA PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguientes bases regularán el llamado a proceso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Técnico Paramédico
<b>Vacante</b>	44 horas
<b>Escalafón</b>	Técnicos
<b>Grado (E.U.S.)</b>	22°
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Lugar de desempeño</b>	Hospital Geriatrico La Paz de la Tarde de Limache
<b>Dependencia</b>	Enfermera Encargada de la Unidad

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> , <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> y <a href="http://www.bne.cl">www.bne.cl</a>	14 de febrero de 2018
Recepción de antecedentes	14 al 27 de febrero de 2018
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	07 de marzo de 2018
Prueba de Conocimientos Específicos	09 de marzo de 2018
Evaluación Psicolaboral	12 al 15 de marzo de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección	19 de marzo de 2018
Resolución del proceso	23 de marzo de 2018

El número mínimo de postulantes que cumplan con los requisitos al momento de presentar sus antecedentes para este proceso, deberá ser de 2 postulantes.

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



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

---

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Velar por el bienestar físico y psicológico del paciente durante su proceso de rehabilitación, por medio de la satisfacción de las necesidades básicas del adulto mayor, otorgando tratamientos médicos específicos

### ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### a) Hospital Geriatrico La Paz de la Tarde de Limache

#### CONTEXTO DEL CARGO

- El Hospital Geriátrico La Paz de la Tarde, debe su razón social a su población beneficiaria: Adultos con 60 o más años de edad. El establecimiento busca entregar atención integral a quienes se hospitalizan con fines de rehabilitación, principalmente, por secuelas de accidentes vasculares encefálicos, enfermedades neurodegenerativas, osteoartritis y fracturas de cadera. Para ello, cuenta con 3 módulos destinados a la recuperación de estos pacientes (G-1 Hombres con 21 camas, G-2 Mujeres con 20 camas y G-3 Mujeres con 24 camas), un módulo de Kinesiología y uno de Terapia Ocupacional. Adicionalmente, cuenta con un Consultorio de Especialidades geriátricas que cumple la finalidad de realizar Evaluación Geriátrica mediante interconsulta médica (en calidad de beneficiario del Sistema de Salud Pública) y realizar Control Post Alta, así como con un Servicio de Odontogeriatría en beneficio de la población asignada. Adicionalmente, el establecimiento cuenta con Fonoaudiología, Salud Mental, Asistencia Social, unidades de apoyo en Esterilización, Alimentación y Farmacia, así como Unidades Administrativas y una Biblioteca, todos ellos como apoyo a la gestión principal.
- El Establecimiento está ubicado en la Comuna de Limache, a 40 km de la ciudad de Viña del Mar, con dependencia del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, en calle Caupolicán 198, y corresponde a un Hospital de Baja Complejidad.
- El Hospital cuenta con un equipo multiprofesional integrado por Médicos Generales, Internistas, Salubristas y Geriatras; Enfermeras, Kinesiólogos, Terapeutas Ocupacionales, Asistentes Sociales, Nutricionistas, Odontólogos, Fonoaudiólogo, Psicólogo y otros profesionales. Los Terapeutas Ocupacionales constituyen un importante grupo de trabajo al interior de establecimiento desarrollando sus funciones bajo el concepto de Equipo de Salud.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

---

#### **EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo directo de trabajo del Servicio Clínico de Geriátrica del Hospital Geriátrico La Paz de la Tarde de Limache, está conformado por 30 Técnicos y 20 Auxiliares de servicios, los cuales cumplen diferentes roles.  
Su dependencia será directamente de la enfermera Encargada de la Unidad del establecimiento.

#### **4. PRINCIPALES FUNCIONES DEL CARGO:**

1. Administración de tratamientos médicos correspondientes, de acuerdo a normativa
2. Satisfacer necesidades de aseo y confort de los pacientes.
3. Dar cumplimiento al plan de atención de enfermería
4. Evaluar pacientes y registrar en ficha clínica.
5. Controlar existencia, mantenimiento y buen funcionamiento de equipamiento clínico en su unidad
6. Colaborar en manejo de urgencias como parte de un equipo organizado
7. Manejo racional de los insumos necesarios para realización de las tareas.
8. Control de signos vitales a pacientes a su cargo
9. Mantener comunicación efectiva con el usuario, familia y equipo de trabajo.

#### **5. REQUISITOS**

##### **5.1 Requisitos Legales:**

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- 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 N° 08 del 24 de Agosto del 2017 del Ministerio de Salud:

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- ii) Título de Técnico de Nivel medio o equivalente otorgado por el Ministerio otorgado por el Ministerio de Educación; 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.

## 5.3 Requisitos técnicos obligatorios para desempeñar el cargo

- i) Título de Técnico de Nivel Superior o Nivel medio.
- ii) Estar inscrito en la Superintendencia de Salud.
- iii) Carné de vacunas al día (Hepatitis B).

## 5.4 Aspectos Deseables (El no contar con estos requisitos, no necesariamente lo deja fuera del proceso)

- Tener curso o capacitación en Gerontología y/o Geriatría
- Experiencia laboral previa en área clínica, mínima, en el ejercicio de su profesión de 5 años.
- Experiencia laboral previa en Rehabilitación con pacientes geriátricos más de 5 años.

## 5.5 Principales competencias para el ejercicio del cargo

Algunas de las competencias transversales y específicas que el/la postulante debe tener son:

1. **Trabajo en equipo:** Participa activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.
2. **Tolerancia al trabajo bajo presión:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse en entornos demandantes de resultados. Requiere organizar la conducta y mantener la energía para alcanzar metas específicas sin descuidar el nivel de desempeño a pesar de la presión.
3. **Adaptación al cambio:** Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.
4. **Auto organización:** Organiza eficazmente la propia actividad. Establecer las prioridades necesarias. Utilizar el tiempo personal del modo más eficiente posible.



5. **Proactividad:** Corresponde a la acción desplegada por voluntad propia.
6. **Capacidad de aprendizaje:** Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.
7. **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
8. **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad la visión, misión, valores y objetivos de la organización. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Pautas:

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, realizará la más amplia difusión de las presentes pautas a través de las Oficinas de Personal de la Red, utilizando para este fin el correo electrónico Institucional y la página web del mismo, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) . Las pautas del proceso estarán publicadas en la página web a partir del día 14.02.2018

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

Los interesados deberán presentar sus antecedentes, en el siguiente orden:

- a) Ficha de postulación (según formato entregado por Recursos Humanos)
- b) Currículum Vitae actualizado. (según formato entregado por Recursos Humanos)
- c) Fotocopia legalizada del Certificado de Estudios o fotocopia de Certificado de Estudios visada por la Unidad de Recursos Humanos en caso de postulantes pertenecientes a cualquier establecimiento de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota (SSVQ). Las personas que no cuenten con este documento y que pertenezcan a cualquier establecimiento del SSVQ, podrán presentar certificado emitido por las Unidades de Recursos Humanos del Establecimiento, en el que conste que el documento original del Certificado fue tenido a la vista y que tiene toda su documentación vigente.
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo, o reporte del SIRH módulo Capacitación visado por la Encargada de Capacitación del Establecimiento para el caso de postulantes pertenecientes a establecimientos de la Red del SSVQ.
- e) **Relación de servicios o certificado similar que acredite antigüedad laboral.**



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

---

### 6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados podrán entregar sus antecedentes a la Unidad de Personal y Rentas del Hospital Geriátrico La Paz de la Tarde, ubicada en Calle Caupolicán N° 198, ciudad de Limache, quien visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso (del 14 al 27 de febrero de 2018). Los antecedentes deberán ser enviados en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula o a través de correo electrónico a [postulacion.geriatico@redsalud.gov.cl](mailto:postulacion.geriatico@redsalud.gov.cl) (Por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual postula. **En caso de superar la 3era etapa de acuerdo con las pautas de este proceso, deberá presentar obligatoriamente y antes de la entrevista personal, los documentos en formato papel**, de no cumplir con esto, quedará automáticamente fuera del proceso). Cualquier duda o consulta, llamar a los anexos Red Minsal 334818; 334819; 334820; 334806 o a los teléfonos directo 33-2294818; 33-2294819; 33-2294820; 33-2294806.

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

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

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1. De la Comisión de Selección:

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

- Subdirector Administrativo, quien actuará como presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Subdirector Médico, quien actuará como Presidente Subrogante de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico: Subdirectora Gestión clínica de Geriátrica, cuenta con voz y voto.
- Representante de Asociación de Técnicos Paramédicos del Hospital Geriátrico, cuenta con voz.
- Jefa de Personal, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

a.- La Comisión 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 Subdirector Administrativo. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el Subdirector Médico o el funcionario de mayor jerarquía en caso de que esta no se encuentre presente, según sea el caso.

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



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

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

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

## 8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de postulación.

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

### 9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La 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	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
<b>ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL Y CAPACITACION</b>	<b>Factor 1: Experiencia Laboral.</b>	Posee más de 5 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	10	20%	10	12
		Posee más de 3 y hasta 5 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	8			
		Posee menos de 3 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	4			
		No posee experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	0			

		Posee más de 110 horas en cursos o capacitaciones pertinentes con su formación profesional en diferentes ámbitos distintos a los señalados anteriormente, aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años.	10			
		Posee entre 60 y 110 horas en cursos o capacitaciones pertinentes con su formación profesional en diferentes ámbitos distintos a los señalados anteriormente, aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años.	4			
	<b>Factor 2:</b> Estudios y /o Capacitación	Posee menos de 60 horas en cursos o capacitaciones pertinentes con su formación profesional en diferentes ámbitos distintos a los señalados anteriormente, aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años	0		10	
<b>ETAPA 2: CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS</b>	<b>Factor 3:</b> Prueba de conocimientos específicos	Calificación final entre 6,1 y 7,0	10	20%	10	7
		Calificación final entre 5,1 y 6,0	7			
		Calificación final entre 4,1 y 5,0	4			
		Calificación final igual a 4,0	1			
		Calificación final inferior a 4,0	0			
<b>ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO</b>	<b>Factor 4:</b> Adecuación psicolaboral al cargo	Informe psicolaboral lo define como Recomendable	30	20%	30	10
		Informe psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones	10			
		Informe psicolaboral lo define como No Recomendable	0			
<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 5:</b> Evaluación competencias específicas para el cargo.	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	30	40%	30	25
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	25			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	20			





**MINISTERIO DE SALUD**  
**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**  
**HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE**  
**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA**  
**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

	Presenta habilidades y competencias para el cargo.	15		
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	10		
	Presenta escasas habilidades y No presenta competencias para el cargo.	5		
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0		
<b>TOTAL</b>			<b>90</b>	<b>54</b>
				<b>54</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 de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos. Además, la Unidad de Personal y Rentas del Hospital Geriátrico La Paz de la Tarde de Limache, enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, la información, señalando si continua o no en el proceso.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL Y CAPACITACION.

#### Factor 1: Evaluación de Experiencia Laboral

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

<b>Experiencia Laboral</b>	Posee más de 5 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	10
	Posee más de 3 y hasta 5 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	8
	Posee menos de 3 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	4
	No posee experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo en Instituciones Públicas o Privadas.	0



**Nota:**

- Se considerará la antigüedad laboral al 31.01.2018
- Para acreditar experiencia laboral, deberá adjuntar copia de documentos que acrediten fehacientemente dicha experiencia.

**Factor 2: Evaluación de Estudios y/o Capacitación**

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

<b>Estudios y/o Capacitación</b>	Posee más de 110 horas en cursos o capacitaciones pertinentes con su formación profesional en diferentes ámbitos distintos a los señalados anteriormente, aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años.	<b>10</b>
	Posee entre 60 y 110 horas en cursos o capacitaciones pertinentes con su formación profesional en diferentes ámbitos distintos a los señalados anteriormente, aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años.	<b>4</b>
	Posee menos de 60 horas en cursos o capacitaciones pertinentes con su formación profesional en diferentes ámbitos distintos a los señalados anteriormente, aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años.	<b>0</b>

**Nota:**

- Se considerará las horas de capacitación acreditadas durante los últimos 5 años hasta el 31.01.2018

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas de estudios y/o capacitación pertinente al cargo debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación, cuya nota mínima sea de 5,0

Aquellos certificados que no indiquen o no especifique las horas y calificación o nota de capacitación no serán considerados en la evaluación. Se aceptará como válido, informe de capacitación emitido por SIRH y visado por Encargada de Capacitación del Establecimiento, o por la Unidad de Recursos Humanos, para el caso de postulantes pertenecientes a cualquier establecimiento de la Red del SSVQ, de este documento se descontarán las horas de capacitación que no tengan calificación y aquellas que hayan sido calificadas con nota inferior a 5,0

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **12 puntos**.



## ETAPA 2: CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS

### Factor 3: Prueba de Conocimientos Especificos

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

<b>Prueba de Conocimientos Específicos</b>	Calificación final entre 6,1 y 7,0	10
	Calificación final entre 5,1 y 6,0.	<b>7</b>
	Calificación final entre 4,1 y 5,0.	4
	Calificación final igual a 4,0.	1
	Calificación final inferior a 4,0.	0

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

## ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO

**Factor 4.** La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

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

<b>Criterio</b>	<b>Puntaje</b>
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	30
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	<b>10</b>
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como 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 como No Recomendables. **Los postulantes que superen esta etapa deberán presentar obligatoriamente todos los documentos en papel (aquellos que hayan enviado postulación vía correo electrónico) y tramitar todos los antecedentes para ingreso a la Administración Pública.**

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



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

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

#### ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO

**Factor 5.** Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

Criterio	Puntaje
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	30
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	<b>25</b>
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	20
Presenta habilidades y competencias para el cargo.	15
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	10
Presenta escasas habilidades y No presenta competencias para el cargo.	5
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0

#### Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	30
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.1 a 6.5	<b>25</b>
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.6 a 6.0	20
Presenta habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.5	15
Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	4.6 a 5.0	10
Presenta escasas habilidades y No presenta competencias para el cargo.	4.1 a 4.5	5
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE DE LIMACHE  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

---

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **25 puntos**.

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

La ponderación se realizará de acuerdo a los porcentajes expresados en la tabla de evaluación. Conforme a esto, el puntaje máximo ponderado será de 90 puntos, y el puntaje mínimo ponderado para optar al cargo será de 54 puntos.

El diseño de las pautas 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, la Comisión informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

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

Finalizado el trabajo de la Comisión, ésta procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.