



PAUTA PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

| | |
|---------------------------|----------------------|
| Cargo | Químico Farmacéutico |
| Vacante | 01 |
| Calidad Jurídica | Honorarios |
| Horas | 22 horas |
| Renta Bruta | \$659.904 |
| Lugar de desempeño | Unidad de Farmacia |
| Dependencia | Subdirección Médica |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS | FECHAS |
|--|--|
| Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos. | 07 de mayo de 2018 |
| Recepción de antecedentes | Entre el 08 y el 25 de mayo de 2018 |
| Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular) | Entre el 28 y 29 de mayo de 2018 |
| Evaluación Psicolaboral | Entre el 30 de mayo y el 06 de junio de 2018 |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección | Entre el 07 y 08 de junio de 2018 |
| Resolución del proceso | A partir del 11 de junio de 2018 |

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvq.cl) o al correo electrónico indicado en el Formulario de Postulación.



3. OBJETIVO.

Realizar funciones como la Dirección técnica, jefatura, funciones clínicas y propias del quehacer farmacéutico en la unidad de farmacia de Hospital cabildo y al menos 11 horas semanales de atención farmacéutica en Programa Cardiovascular.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Ejercer funciones clínicas en atención cerrada y abierta, como por ejemplo, visitar pacientes junto a equipo clínico y para realizar atención farmacéutica.
- Cumplir con las normas establecidas en la unidad de farmacia, líneas de autoridad y áreas de responsabilidad.
- Cumplir con las disposiciones reglamentarias vigentes para estupefacientes y productos psicotrópicos y otros medicamentos que se sometan a controles legales.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos sobre almacenamiento, conservación, dispensación, distribución, producción y fraccionamiento de los productos farmacéuticos y supervisar que su manejo sea el adecuado en los servicios clínicos y unidades de apoyo.
- Realizar programación anual de medicamentos; y mensual en caso de faltas.
- Asesorar técnicamente la compra de medicamentos en el establecimiento.
- Velar porque el establecimiento cumpla con el arsenal farmacológico de acuerdo a su nivel de complejidad e informar a la dirección del establecimiento oportunamente los quiebres de stock o fallas a nivel nacional.
- Establecer criterios de buenas praxis para garantizar la calidad en las diferentes actividades de la unidad de farmacia.
- Generar estadísticas solicitadas por el Minsal y locales.
- Procurar una capacitación continua del personal de farmacia, del equipo de salud y de la comunidad respecto de los medicamentos.
- Difundir el arsenal farmacoterapéutico y normas internas de prescripción a los profesionales autorizados a prescribir que ingresan al establecimiento.
- Participar activamente de los distintos comités del hospital, tales como Calidad, Infecciones intrahospitalarias, Cuidados paliativos, entre otros.
- Coordinarse con los Químicos Farmacéuticos de la Dirección de Servicio de Salud y de otros establecimientos.
- Cumplir con las disposiciones que le encomienda el estatuto administrativo y demás disposiciones administrativas del hospital.
- Ser parte de los profesionales referentes del proceso de Acreditación.
- Apoyar en otras tareas relativas al desarrollo y buen funcionamiento de la farmacia que indique el superior directo.
- Realizar actividades de atención farmacéutica en programa cardiovascular con a lo menos 11 horas semanales. (efectuar reuniones con equipo cardiovascular al menos 4 por año, atender a usuarios programa cardiovascular de acuerdo a agenda, asistir a reuniones de



coordinación planificadas, hacer actividades de difusión de farmacovigilancia, capacitar a equipo de salud)

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.
- 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 de fecha 24 de agosto del 2017 publicado en Diario oficial con fecha 30 de Noviembre del 2017.

- I. Título Profesional de Químico Farmacéutico.
- II. Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud.

5.3 Aspectos Deseables

- Experiencia laboral previa en establecimientos de Salud Pública.
- Capacitación relacionada al cargo, como Farmacovigilancia, Atención Farmacéutica, Uso racional de medicamentos, entre otros.
- conocimiento en acreditación en establecimientos de salud.
- Conocimiento de computación a nivel usuario.

5.4 Competencias del Funcionario Público

| COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO | | | |
|--|---|---|---|
| Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo) | 1 | 2 | 3 |
| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios. | | X | |
| PROBIDAD: ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común. | | | X |
| ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: er capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios. | | X | |
| COMUNICACIÓN EFECTIVA: ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones. | | X | |
| ORIENTACIÓN AL USUARIO: ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático | | X | |
| CONFIANZA EN SI MISMO: ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias. | | X | |
| TRABAJO EN EQUIPO: ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo | | X | |
| ADAPTACIÓN AL CAMBIO: ser capaz de 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 y requerimientos de la ciudadanía. | | | X |
| MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional. | | X | |

5.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

COMPETENCIAS ESPECÍFCAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DE CABILDO

| Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo) | 1 | 2 | 3 |
|--|---|---|---|
| COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE: Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación. | | X | |
| PENSAMIENTO ANALÍTICO: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo. | | X | |
| PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación. | | | X |
| LIDERAZGO: ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia. | | X | |
| NEGOCIACIÓN: ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas. | | X | |
| DESTREZA SOCIAL: Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve. | | X | |
| PRO ACTIVIDAD: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticas o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar. | | X | |
| TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS: ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles. | | X | |
| TOMA DECISIONES: ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción. | | | X |
| RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos | | X | |
| APEGO A LAS NORMAS: Capacidad para comprender y aplicar las diversas normas de la organización, siguiendo sus pautas y comprometiéndose con sus alcances. | | | X |



6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Pauta de proceso:

La Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio www.ssvq.cl, Portal de empleos públicos www.empleospublicos.cl, a partir del día 07 de mayo de 2018.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

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

- a) Ficha de Postulación (formato disponible en www.ssvq.cl)
- b) Currículum Vitae Ciego (formato disponible en www.ssvq.cl)
- c) Fotocopia simple de Título Profesional de Químico Farmacéutico
- d) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales.
- e) Certificado de aprobación de Cursos realizados en materias relacionadas al cargo (debe registrar horas cursadas y aprobadas para ser tomado en cuenta)

6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados podrán entregar sus antecedentes en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, ubicada en Calle Paseo Gran Hotel N° 451 Viña del Mar, dentro de las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. También se podrá hacer envío de los antecedentes a través de correo electrónico a reclutamiento.dss@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.)

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.

Una vez finalizado el proceso de selección, los postulantes interesados en retirar su documentación contarán con los 30 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de cierre de proceso para solicitar su retiro a través del correo: reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl



7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

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

- Referente Técnico Unidad de Farmacia de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. Cuenta con voz y voto.
- Subdirector Médico del Hospital de Cabildo. Cuenta con voz y voto.
- Representante del Gremio correspondiente al cargo. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Dirección de Servicio, que actúa como Coordinador del proceso de selección. Cuenta con voz.

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

b.- La Comisión será presidida por el Subdirector Médico. En ausencia del presidente, 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 las bases de postulación.

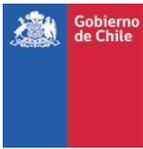
9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

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.

Los factores a evaluar, deberán coincidir con los aspectos considerados como deseables:

| ETAPAS | FACTOR | CRITERIO | PTJE | PONDERACIÓN ETAPA (%) | PTJE MÍNIMO O POR FACTOR | PTJE MÍNIMO PODERADO POR FACTOR |
|---|--|--|--|-----------------------|--------------------------|---------------------------------|
| ETAPA I: Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación | Formación Educativa | Título profesional de Químico Farmacéutico. | 15 | 30% | 10 | 3.0 |
| | | Otros títulos profesionales. | 10 | | | |
| | Estudios de Especialización | Doctorado o Magíster en temáticas relacionadas al cargo. | 5 | | | |
| | | Postítulo o Diplomado en temáticas relacionadas al cargo. | 3 | | | |
| | | Estudios de especialización en temáticas relacionadas al cargo, | 2 | | | |
| | Capacitación y/o perfeccionamiento realizado | Poseer 100 o más horas de Capacitaciones, durante los últimos 5 años, en temáticas relacionados al cargo, como las descritas en "Aspectos Deseables" de esta Pauta. | 10 | | | |
| | | Poseer entre 50 a 99 horas de capacitaciones durante los últimos 5 años, en temáticas relacionados al cargo, como las descritas en "Aspectos Deseables" de esta Pauta. | 7 | | | |
| | | Poseer menos de 50 horas de capacitaciones durante los últimos 5, en temáticas relacionados al cargo, como las descritas en "Aspectos Deseables" de esta Pauta. | 3 | | | |
| | | No poseer horas de capacitaciones cursadas durante los últimos 5, en temáticas relacionados al cargo, como las descritas en "Aspectos Deseables" de esta Pauta. | 0 | | | |
| | ETAPA II: Experiencia Laboral | Experiencia Laboral en el área de desempeño | Experiencia Laboral de 5 o más años en funciones similares al cargo. | | | |
| Experiencia Laboral entre 3 y 5 o más años en funciones similares al cargo. | | | 15 | | | |
| Experiencia Laboral entre 1 y menos de 3 o más años funciones similares al cargo. | | | 10 | | | |



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DE CABILDO

| | | | | | | |
|---|---------------------------------------|--|--------|------------|-----------|-----------|
| | | Experiencia Laboral de menos de 1 año en funciones similares al cargo. | 5 | | | |
| | | No posee experiencia laboral en funciones similares al cargo. | 0 | | | |
| ETAPA III: Aptitudes específicas para el desempeño de la función ponderación | Adecuación Psicológica para el cargo | Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo. | 20 | 20% | 10 | 2 |
| | | Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo. | 10 | | | |
| | | Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo. | 0 | | | |
| ETAPA IV: Apreciación Global del candidato | Entrevista de evaluación de aptitudes | Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora | 1 - 20 | 25% | 15 | 3 |
| TOTALES | | | | 100 | | |
| PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO | | | | | 45 | 11 |

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), donde se entenderá conocida por todos o bien; se comunicará a través del correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae Ciego, la información, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN

| FACTOR 1 | CRITERIO | PTJE |
|----------------------------------|---|------|
| Factor 1: Formación Educativa | Título profesional de Químico Farmacéutico. | 15 |
| | Otros títulos profesionales. | 10 |



| FACTOR 2 | CRITERIO | PTJE BRUTO |
|--|---|------------|
| Factor 2: Estudios de especialización | Doctorado o Magíster en temáticas relacionadas al cargo. | 5 |
| | Postítulo o Diplomado en temáticas relacionadas al cargo. | 3 |
| | Estudios de especialización en temáticas relacionadas al cargo. | 2 |

| FACTOR 3 | CRITERIO | PTJE BRUTO |
|---|---|------------|
| Factor 3: Capacitación pertinente al cargo | Poseer 100 o más horas de Capacitaciones, durante los últimos 5 años, en temáticas relacionados al cargo. | 10 |
| | Poseer entre 50 a 99 horas de capacitaciones durante los últimos 5 años, en temáticas relacionados al cargo. | 7 |
| | Poseer menos de 50 horas de capacitaciones durante los últimos 5, en temáticas relacionados al cargo. | 3 |
| | No poseer horas de capacitaciones cursadas durante los últimos 5, en temáticas relacionados al cargo, como las descritas en "Aspectos Deseables" de esta Pauta. | 0 |

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo bruto de aprobación de esta Etapa es de **10 puntos**.

ETAPA 2: EXPERIENCIA LABORAL

| FACTOR | CRITERIO | PTJE BRUTO |
|--------|----------|------------|
|--------|----------|------------|



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DE CABILDO

| | | |
|---|---|----|
| Factor 4: Experiencia Laboral | Experiencia Laboral de 5 o más años en funciones similares al cargo. | 30 |
| | Experiencia Laboral entre 3 y 5 o más años en funciones similares al cargo. | 15 |
| | Experiencia Laboral entre 1 y menos de 3 o más años funciones similares al cargo. | 10 |
| | Experiencia Laboral de menos de 1 año en funciones similares al cargo. | 5 |
| | No posee experiencia laboral en funciones similares al cargo. | 0 |

El puntaje mínimo de aprobación en esta Etapa será de **10 puntos brutos**.

ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO

Factor 5. 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:

| FACTOR | CRITERIO | PTJE BRUTO |
|---|---|------------|
| Factor 5: Adecuación psicolaboral al cargo | Informe Psicolaboral lo define como <i>Recomendable</i> para el cargo. | 20 |
| | Informe Psicolaboral lo define como <i>Recomendable con Observaciones</i> . | 10 |
| | Informe Psicolaboral lo define como <i>No Recomendable</i> para el cargo. | 0 |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **10 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 la comisión de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

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

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección.

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. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa **será de 15 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.

Finalizado el trabajo del comité de selección, éste procederá a enviar al Director del Hospital los resultados del proceso para su análisis y decisión de provisión del cargo.

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