



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

PAUTA PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	Educador/a de Párvulos
Vacante	01
Calidad Jurídica	Contrata
Horas	44 horas semanales
Renta Bruta a percibir	\$ 917.437 (G°16 EUR)
Lugar de desempeño	Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera
Dependencia	Directora de Sala Cuna y Jardín Infantil

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión a través página web Servicio de Salud y el Portal de Empleos Públicos.	14 de noviembre de 2018.
Recepción de antecedentes	Desde el martes 14 al viernes 23 de noviembre de 2018.
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	27 de noviembre de 2018.
Prueba Técnica	03 de diciembre de 2018.
Evaluación Psicolaboral	Entre el 07 y el 17 de diciembre de 2018.
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	20 de diciembre de 2018.
Resolución del proceso	26 de diciembre de 2017

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



3. OBJETIVOS

Elaborar, ejecutar y evaluar experiencias de aprendizajes significativas en niños y niñas de Nivel Sala Cuna Heterogéneo; desde un enfoque holístico, considerando etapa de desarrollo, rango etario e intereses de los niños/as, manteniendo una comunicación constante y directa con los apoderados del Nivel, a fin de informar e informarse de todo lo concerniente a los menores a su cargo.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Elaborar Proyecto educativo para nivel Sala Cuna Heterogénea, considerando características particulares y generales de niños y niñas.
- Planificar ejecutar y evaluar trabajo pedagógico de su grupo de niños/as.
- Aplicar pautas de evaluación, considerando el trabajo conjunto con la familia de los niños/as.
- Realizar reuniones técnicas mensuales con el personal a su cargo, a fin de organizar el trabajo y actividades.
- Registrar conjuntamente, con su personal (Técnicos en Párvulos), las actividades y observaciones espontáneas en el grupo a cargo.
- Organizar y participar en actividades extra programáticas del centro educativo.
- Mantener comunicación directa y permanente con la educadora de párvulos encargada, a fin de crear un ambiente de trabajo colaborativo.
- Organizar y realizar reuniones de apoderados cada vez que lo amerite, informando estado de avance de los niños/as, actividades próximas y todo lo concerniente al Nivel que tiene a su cargo.
- Comunicar a la educadora de párvulos encargada y respectivo apoderado, acerca de cualquier síntoma de enfermedad de los niños/as.
- Mantener actualizados los registros de asistencia de su nivel educativo y registro de participación en reunión de apoderados.
- Mantener registro de entrevistas personales con apoderados de su nivel.
- Supervisar la adecuada ingesta de alimentos de los niños/as, potenciando hábitos y buenas prácticas alimentarias.
- Preparar material educativo y didáctico con personal a su cargo.
- Velar permanentemente, que el ambiente donde se desarrollan los niños/as sea el adecuado, considerando cada momento de la rutina diaria.

5. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

- a) **Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera**



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera se encuentra ubicado en la Provincia de Quillota, en la comuna de La Calera. Es un Hospital de Baja Complejidad del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. Su población beneficiaria asciende a unas 85.558 personas aproximadamente. Otorga atención primaria con tres Servicios Clínicos: Medicina, Pediatría y Maternidad, cuenta con un Consultorio Adosado de Atención Primaria y sus ejes estratégicos han sido la humanización de la atención con la implementación de un Servicio de Atención al Paciente y con una excelente relación con la Comunidad de la Comuna de La Calera. El Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera cuenta con 77 camas, urgencia, unidades de apoyo y una dotación de 192 funcionarios.

EQUIPO DE TRABAJO

Dos profesionales Educadoras de Párvulos y cuatro Técnicos de Párvulos que forman el Equipo de Sala Cuna y Jardín Infantil del Hospital MSV de La Calera.

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. Nº 08 del 30 de noviembre del 2017 del Ministerio de Salud:



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

- a) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.

5.3 Aspectos Técnicos y Conocimientos Específicos para el desempeño del cargo:

- a) Título Profesional de Educadora de Párvulos, Licenciado en Educación.
- b) Gestión Educativa y Administración.
- c) Manejo de Técnicas y Modelos de Planificación y Evaluación.
- d) Desarrollo Infantil y Estimulación Oportuna en niños/as
- e) Marco de la Buena Dirección y la Buena Enseñanza.
- f) Manejo de Personal y Juicio en la Resolución de Conflictos.
- g) Computación a Nivel de Usuario.

5.4 Aspectos Deseables:

- a) Experiencia previa laboral mínima de 2 años ejerciendo la profesión de Educadora de Párvulos en Instituciones Públicas.
- b) Experiencia laboral previa en el ejercicio de la Educación Parvulario en Nivel Sala Cuna.
- c) Conocimiento de Planes y Programas Ministeriales.

5.5 Competencias del Funcionario Público:

1. **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.
2. **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
3. **Orientación a la eficiencia:** Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.
4. **Orientación al cliente:** 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.
5. **Trabajo en equipo:** 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.
6. **Comunicación efectiva:** Escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad de transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.
7. **Confianza en sí mismo:** 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 de conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.
8. **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.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

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. **Orientación al Usuario:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos o externos. Implica la disposición a servir a los usuarios de un modo efectivo, cordial y empático.
5. **Auto organización:** Organiza eficazmente la propia actividad. Establecer las prioridades necesarias. Utilizar el tiempo personal del modo más eficiente posible.
6. **Pro actividad:** Corresponde a la acción desplegada por voluntad propia.
7. **Capacidad de aprendizaje:** Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.
8. **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
9. **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 Bases:

La Unidad de Recursos Humanos del Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara de La Calera realizará la más amplia difusión de las presenta Pauta a través de las Oficinas de Personal de la red, utilizando para este fin el correo electrónico Institucional, la página Web del Servicio, www.ssvq.cl y la web de Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl, a partir del 13 de noviembre 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 entregado por SSVQ)
- b) Currículum Vitae Ciego (formato entregado por SSVQ)
- c) Fotocopia de Título pertinente al cargo. (Fotocopia legalizada ante notario)
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.

6.3. De la entrega de antecedentes:



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Curriculum Vitae Ciego disponible en: www.ssvq.cl: [Inicio/Trabaje con nosotros/Concursos Abiertos](#). (Adjuntar como “Otros” en Portal de Empleos Públicos al momento de la postulación).
- Certificado que acredite nivel educacional, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, Postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificados que acrediten experiencia laboral cuando corresponde de acuerdo al grado del cargo (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción “adjuntar archivos”. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de participar en la convocatoria.

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

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

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

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

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a solicitudes.rrhh@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:

- Subdirectora Administrativa del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, Presidenta de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Jefa de la Sala Cuna y Jardín Infantil, en su calidad de jefe directo del cargo que se postula, cuenta con voz y voto.
- Jefe de la Unidad de RR.HH. del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.
- Representante APRUS del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, cuenta con voz y voto.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

- Representantes de restantes gremios del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, cuentan con voz.
 - a) El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.
 - b) La Comisión será presidida por la Subdirectora Administrativa. En ausencia de la Presidenta, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
 - c) Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
 - d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.
 - f) La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 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 tres 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
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia profesional en funciones asociadas en Salas Cunas y/o Jardines	Posee experiencia profesional de 3 años y más, en funciones similares al cargo.	15	25%	15	10
		Posee experiencia menor de 3 años y mayor de 2 años, en funciones similares al cargo.	10			
		Posee experiencia menor de 2 años, en funciones similares al	5			



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

	Infantiles.	cargo.		10%	15	10
		No posee experiencia, en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Capacitación atingente al cargo.	Posee cursos de capacitación atingente al cargo de 200 horas y más.	15			
		Posee cursos de capacitación atingente al cargo entre 100 y 200 horas.	10			
		Posee cursos de capacitación atingente al cargo menores a 100 horas.	5			
No posee cursos de capacitación atingente al cargo.	0					
ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Ejemplo: Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	30	25%	30	20
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	20			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Ejemplo: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	40	40%	40	30
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	30			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	20			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	10			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL					100	70

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.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvg.cl), donde se entenderá conocida por todos. Además la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera, 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 ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Factor 1: Evaluación Experiencia en función asociada al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia en funciones similares al cargo.	Posee experiencia profesional de 3 año y más, en funciones similares al cargo.	15
	Posee experiencia entre 2 y 3 años, en funciones similares al cargo.	10
	Posee experiencia menor a 2 años, en funciones similares al cargo.	5
	No posee experiencia, en funciones similares al 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 5 puntos o menos.

Factor 2: Capacitación atingente al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitación atingente al cargo.	Posee cursos de capacitación atingente al cargo de 200 horas y más.	15
	Posee cursos de capacitación atingente al cargo entre 100 y 200 horas.	10
	Posee cursos de capacitación atingente al cargo menores a 100 horas.	5
	No posee cursos de capacitación atingente al 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 5 puntos o menos.

ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

Factor 3. 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:

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
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.	20
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 20 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 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO

Factor 4. Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al 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 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	40
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo	6.0 a 6.5	30
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo	5.0 a 5.9	20



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	4.0 a 4.9	10
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 3.9	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de 20 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 10 puntos o menos.

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 a la Directora del Hospital Dr. Mario Sánchez V. de La Calera, 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.