



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES CON RECLUTAMIENTO PÚBLICO HOSPITAL DR. MARIO SÁNCHEZ VERGARA, LA CALERA

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	ADMINISTRATIVO PARA CONTROL Y GESTIÓN DE ESTADÍSTICAS
Vacantes	1
Calidad Jurídica	Contrata
Grado	22°
Renta Imponible	\$ 445.691
Horas	44 horas semanales en horario diurno de Lunes a Jueves 8:00 a 17:00 Horas y Viernes 8:00 a 16:00 Horas
Lugar de desempeño	Unidad de Control y Gestión de Estadísticas – Hospital Dr. Mario Sanchez V., La Calera
Dependencia	Jefatura de la Unidad de Control y Gestión de Estadísticas.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página web SSVQ.	Desde el 17 al 26 de noviembre del 2021
Recepción de antecedentes	Desde el 16 al 26 de noviembre del 2021
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	30 de noviembre del 2021
Rendición de prueba técnica de conocimientos	02 de diciembre del 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 06 y el 15 de diciembre del 2021
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	20 de diciembre del 2021
Resolución del proceso	27 de diciembre del 2021

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.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Apoyar el funcionamiento de la Unidad en la atención integral de los pacientes, resguardando valores y documentación de respaldo, de acuerdo a las normas y procedimientos asociada a sus funciones.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

-) Orientar e informar a los usuarios sobre los aspectos de la atención hospitalaria en general y sobre los procedimientos de admisión en especial.
-) Uso de sistemas informáticos establecidos (Trackcare, SIGGES, DEIS).
-) Despachar e ingresar correspondencia de la unidad.
-) Ingresar registros a sistema DEIS de egresos hospitalarios.
-) Prestar atención y orientar al usuario de manera telefónica y/o ventanilla.
-) Actualización de datos demográficos de los pacientes en sistema Trackcare.
-) Otras labores que establezca la jefatura, atinentes a su cargo.

5. REQUISITOS.

5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir con 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 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo.

- Título de Técnico de Administración, Trabajo Social o Gestión de Personas.



5.3 Aspectos Deseables:

-) 01 año de experiencia en el sector público de salud, demostrable.
-) Curso de trato al usuario.
-) Manejo computacional nivel intermedio en office.
-) Curso de GES.
-) Curso de IAAS, de 21 horas pedagógicas o superior
-) Habilidades Psicosociales.

5.4 Competencias del Funcionario Público:

Niveles de Desarrollo de la Competencia:	
Nivel 3	Corresponde al nivel más avanzado, describe las conductas y acciones sobresalientes. Contiene los niveles anteriores de desarrollo de la competencia.
Nivel 2	Corresponde al nivel medio, describe las conductas y acciones que implican mayores precisiones, distinciones y abstracciones exigidas para el desarrollo de la competencia. Contiene las conductas y acciones mínimas exigidas
Nivel 1	Corresponde al nivel más básico, describe las conductas y acciones mínimas exigidas para el desarrollo de la competencia.

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
Nivel de desarrollo	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: Ser 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	



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

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	



5.5 Competencias para el ejercicio del cargo:

NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO			
Nivel de desarrollo	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	



6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

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 Currículum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular:

1. Currículum vitae actualizado (Formato Empleos Públicos).
2. Fotocopia simple de Título de Técnico de Administración, Trabajo Social o Gestión de Personas.
3. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y realizados, pertinentes al cargo, de acuerdo con lo descrito en el punto 5.2 y 5.3 de esta Pauta.
4. Certificado de relación de Servicios o Certificado que acredite antigüedad laboral vigente.

6.3 De la entrega de antecedentes:

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 aplicar a la convocatoria.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de "CV online" del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en "mis datos". Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su "CV online"

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.



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.**

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 una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

-) Subdirector Médico, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
-) Subdirectora Administrativa, cuenta con voz y voto.
-) Jefa de la Unidad de Control y Gestión de Estadísticas, cuenta con voz y voto.
-) Representante FENATS UNITARIA, cuenta con voz y voto.
-) Representantes de los demás gremios del establecimiento, cuentan con voz.
-) Representante de RR.HH. 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 de la Comisión 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 la funcionaria de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, para 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 admisibles, 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.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PUNTAJE MAXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR	Factor 1: Experiencia profesional	Posee experiencia profesional previa mayor a 4 años en funciones del ámbito público de salud.	9	9	10	30%
		Posee experiencia profesional previa entre 2 y 4 años en funciones del ámbito público de salud.	7			
		Posee experiencia profesional previa entre 1 a 2 años en funciones del ámbito público de salud.	5			
	Factor 2: Capacitación	Posee capacitación certificada y aprobada en Office Nivel Avanzado.	9	14		
		Posee 21 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo (Curso IAAS, GES, Office)	5			
ETAPA 2: EVALUACION TECNICA	Factor 3: Prueba escrita de conocimientos	Realiza prueba y obtiene puntaje entre 6.0 y 7.0	10	10	7	20%
		Realiza prueba y obtiene puntaje entre 5.0 y 5.9	7			
		Realiza prueba y obtiene puntaje inferior a 5.0	0			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo.	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como recomendable para el cargo.	10	10	5	20%
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como no Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	Factor 5: Evaluación de competencias	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10	10	5	30%



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

ESPECIFICAS PARA EL CARGO	específicas para el cargo				
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	7			
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5			
	Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)	3			
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	0			
TOTAL				53	
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO				27	100%

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 postulantes que no pasen a las siguientes etapas, serán informadas por la Unidad de RRHH del Hospital Dr. Mario Sanchez Vergara, La Calera, al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR. Factor 1 y 2 (30%). Puntaje mínimo de aprobación de la etapa: 10 puntos.

Factor 1: Experiencia profesional previa en Sector Público de Salud.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: Experiencia profesional	Posee más de 4 años de experiencia profesional previa en funciones del ámbito público de salud.	9
	Posee entre 2 y 4 años de experiencia profesional previa en funciones del ámbito público de salud.	7



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

	Posee entre 1 y 2 años de experiencia profesional previa en funciones del ámbito público de salud.	5
--	--	---

Factor 2: Capacitación certificada pertinente al cargo.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: Capacitación	Posee capacitación certificada y aprobada en Office Nivel Avanzado.	9
	Posee 21 o más horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo (Curso IAAS, RCP, Excel Intermedio).	5

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación. El puntaje de este factor es acumulativo, es decir, se sumarán los puntajes de los 3 criterios evaluados.

Las capacitaciones deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de 5 puntos.

ETAPA 2: EVALUACION TECNICA (20%)

Factor 3: Prueba escrita de conocimientos.

Se realizará prueba escrita (con escala de notas desde 1.0 a 7.0).

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 3: Evaluación técnica	Realiza prueba y obtiene puntaje entre 6.0 y 7.0	10
	Realiza prueba y obtiene puntaje entre 5.0 y 6.0	7
	Realiza prueba y obtiene puntaje inferior a 5.0	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de 7 puntos.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

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
Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo.	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como no Recomendable para el cargo.	0

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

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 (30%)

Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo.

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.

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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el Cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	7



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL DR. MARIO SANCHEZ VERGARA, LA CALERA.

	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	0

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de 5 puntos brutos.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la segunda reunión de la comisión, u otro medio de respaldo (mails), 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 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, éste procederá a enviar al Director/a del Establecimiento los resultados del proceso y se le realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

En el caso de haber un postulante seleccionado será notificado mediante una carta de oferta de cargo vía mail en el cual se detallarán las condiciones del cargo.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud 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.