



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PAUTA PARA PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PROFESIONAL DESARROLLADOR DE INFORMÁTICA

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	PROFESIONAL DESARROLLADOR DE INFORMÁTICA
Vacante	01
Grado E.U.S	11°
Calidad Jurídica	CONTRATA
Jornada	44 HORAS SEMANALES
Lugar de desempeño	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Dependencia	SUBDEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web www.ssvq.cl y Portal de Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl	25/04/2023
Recepción de antecedentes.	25/04/2023 – 02/05/2023
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	03/05/2023 – 09/05/2023
Etapa de Evaluación Técnica	10/05/2023 – 12/05/2023
Evaluación Psicolaboral	15/05/2023 – 19/05/2023
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección.	22/05/2023 – 24/05/2023
Resolución del proceso.	29/05/2023

El presente cronograma del proceso es referencial, puede estar sujeto a modificación.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3. OBJETIVO DEL CARGO

Velar por la continuidad operacional de los sistemas que se administran y gestionar contratos vigentes dentro del ámbito de Informática.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Levantar requerimientos de nuevos sistemas
- Dar continuidad a sistemas vigentes (MI SSVQ, Bodega, ETC)
- Configuración de arquitecturas escalables.
- Creación de nuevos módulos.
- Diseño de interfaces intuitivas según se amerite.
- Llevar el orden del proyecto en base a herramientas de control de gestión.
- Dar cuenta de necesidades que constantemente evolucionan.
- Tareas administrativas.



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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- 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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Por otro lado, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en los presentes cargos, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

5.2 Requisitos Específicos

Los Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- a) Título Profesional de una carrera de, al o menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a un año, en el sector público o privado; o,
- b) Título Profesional de una carrera de, al o 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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título profesional de ingeniería electrónica, ingeniería de redes, ingeniería informática, ingeniería telemática o a fin.

5.4 Aspectos deseables para el desempeño del cargo:

- Experiencia previa de al menos dos años trabajando en equipos desarrolladores de Softwares.
- Manejo Avanzado de Javascript.
- Manejo de Angular js.
- Manejo avanzado de Node JS.
- Manejo Avanzado de UX sobre Material Design.
- Manejo de Herramientas de control de versión.
- Manejo avanzado de algún motor de base de datos relacional ya sea mysql, postgres o similar.
- Conocimiento de bases de datos no relacionales ya sea Mongo DB o similar.
- Conocimiento de algún Framework JS SAILSJS, Express.

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público

- 1) Compromiso con la Organización
- 2) Probidad
- 3) Orientación a la Eficiencia
- 4) Orientación al Usuario
- 5) Trabajo en Equipo
- 6) Comunicación efectiva
- 7) Adaptación al Cambio
- 8) Manejo de Tecnologías de la información y comunicación

5.5.2 Competencias Específicas para el desempeño del Cargo

- 1) Compromiso con el aprendizaje
- 2) Pensamiento analítico
- 3) Planificación y organización
- 4) Proactividad
- 5) Tolerancia en situaciones críticas



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

El Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las personas del Servicio realizará la más amplia difusión de la presente Pauta de proceso de selección a través del correo electrónico masivo institucional de Recursos Humanos, el portal www.empleospublicos.cl y la página web del Servicio www.ssvq.cl.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con los siguientes antecedentes:

1. Currículum Vitae actualizado (Formato Empleos Públicos)
2. Certificado de título profesional acorde al cargo como las mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.
3. Certificado que acredite experiencia profesional previa.
4. Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación y formación de postgrado pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años de acuerdo con lo descrito en el punto 5.4 de esta Pauta.

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.

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 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. Quedando fuera del proceso de no adjuntar los antecedentes requeridos.

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 reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

*Para tener en cuenta:

Aquellos postulantes que avancen en las etapas del proceso y que lleguen a Entrevista Final, se sugiere preparar con anticipación los documentos estipulados en el Listado de Antecedentes para el Ingreso a la Administración Pública, los cuales, en caso de ser Seleccionado, deberán ser presentados en la Unidad de Personal para la oportuna remuneración. Estos son:



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

1. Inscripción Militar al día, si corresponde.
2. Certificado de Salud compatible con el cargo.
Para su obtención, tiene dos alternativas:
 - El certificado puede emitirlo un médico particular declarando que usted “Tiene salud apta para desempeñarse en la Administración Pública en cualquier parte del territorio de la República de Chile”, firmando y timbrando el documento. El certificado debe señalar que tiene una validez de seis (6) meses.
 - Unidad de Personal o Unidad de Reclutamiento e Inducción le entregará un formulario para realizarse examen y tramitar el certificado en el hospital respectivo. En este caso, tenga presente que se sujetará a la agenda y/o disponibilidad de horas.
3. Certificación de Estudios (Licencia Enseñanza Media para cargos Auxiliares o Administrativos)
4. Acreditación de Nivel Académico (Técnico o Profesional)
 - Título o Certificado de Título, según corresponda; o Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud
 - ◆ Si usted es Médico o Profesional extranjero, éste debe estar legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Universidad de Chile.
 - ◆ Si usted es Médico, deberá haber rendido y aprobado el Examen único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM), Ley 20.261, Art. 1°
5. Declaración Jurada Simple, formulario que puede descargar desde www.empleospublicos.cl
6. Certificado de antecedentes, formulario que la Unidad de Personal le solicitará firmar para pedirlo al Registro Civil e Identificación, sin costo.
7. Cedula de Identidad, al momento de entregar sus antecedentes debe concurrir con ella.
8. Certificado de afiliación previsional
 - A.F.P., si tiene clave de acceso puede descargarlo gratuitamente desde el sitio web de su Administradora.
 - FONASA o ISAPRE, en esta última, debe indicar el plan de salud que usted contrató con su Isapre.
9. Licencia de Conducir A2, A3 o A4, según corresponda, en caso de Conductor, Ley 19.495
10. Completar Declaración de Interés y Patrimonio, según corresponda; Para rentas iguales o superiores a Grado 5° E.U.S. Puede descargarlo desde www.empleospublicos.cl
11. Curriculum Vitae actualizado.

Además, la Unidad de Personal le solicitará información sobre su Dirección Particular, Correo Electrónico, número de teléfono móvil y número de teléfono red fija.

Funcionarios de la Administración Pública

Si usted trabajó en la administración pública como titular o contrata dentro de los últimos seis meses, menciónelo: para estos casos no es necesario presentar los antecedentes detallados, siempre y cuando entregue copia de su último contrato/nombramiento Tomado Razón.

Si han transcurrido más de seis meses desde su alejamiento de la administración pública, menciónelo, ya que deberá actualizar los antecedentes que la Unidad de Personal le indique.

Si su contrato está dentro del año calendario, debe solicitar Certificado de días de Feriado Legal y Permisos administrativos pendientes, si corresponde, a su ex -Empleador para ser sometido a análisis de pertinencia.

Personas con otra modalidad de contrato (honorarios, empresas privadas, etc.)



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

Si procede desde el sector privado o ha tenido contratos a honorarios en la administración pública, debe presentar la totalidad de los antecedentes mencionados en el listado.

Le sugerimos presentar el Certificado de Feriado Legal progresivo (solicítelo en su AFP)

ADVERTENCIA: En caso de que usted no presente la totalidad de la documentación requerida, el acto administrativo no podrá ser dictado y procesado por la unidad de remuneraciones. En consecuencia, ante esa situación, usted no recibirá el pago de remuneración.

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:

- Subdirector Administrativo SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Jefe Subdepartamento de Informática, cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial FENPRUSS, cuenta con voz y voto.
- Representante Unidad de Selección e Inducción, que actúa como coordinador/a del proceso. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.

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

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección 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.

8.1 De la asignación de puntajes de los factores y de los puntajes mínimos exigidos.

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	PONDERACIÓN (%)	PTJE MAX POR FACTOR	PTJE MIN. POR FACTOR
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL	FACTOR 1: Formación educacional	Posee título profesional de ingeniería electrónica, ingeniería de redes, ingeniería informática, ingeniería telemática o a fin.	10	25%	10	10
		No posee título profesional de ingeniería electrónica, ingeniería de redes, ingeniería informática, ingeniería telemática o a fin.	0			
	FACTOR 2: Experiencia profesional	Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares de al menos 4 años.	10	10	3	
		Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares entre 3 años y 3 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares entre 2 años y 2 años 11 meses.	5			
		Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares entre 1 año y 1 año 11 meses.	3			
		Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares menor a 1 año.	0			



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

	FACTOR 3: Formación/ Capacitación atingente al cargo	Posee 100 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	10	10	3	
		Posee entre 80 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7			
		Posee entre 60 y 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5			
		Posee entre 40 y 59 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3			
		Posee menos de 39 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	FACTOR 4: Evaluación técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	10	5
		Nota entre 6.0 y 6.5.	7			
		Nota entre 5.5 y 5.9.	5			
		Nota entre 5.0 y 5.4.	3			
		Nota inferior a 5.0.	0			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	FACTOR 5: Evaluación Psicolaboral	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10	20%	10	5
		Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			
		Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: ENTREVISTA FINAL PARA EL CARGO	FACTOR 6: Apreciación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	30%	10	7
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

TOTAL	100%	60	33
--------------	------	----	----

El Comité 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) o por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae.

Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, capacitación y experiencia laboral

Factor 1: Formación educacional

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación educacional	Posee título profesional de ingeniería electrónica, ingeniería de redes, ingeniería informática, ingeniería telemática o a fin.	10
	No posee título profesional de ingeniería electrónica, ingeniería de redes, ingeniería informática, ingeniería telemática o a fin.	0

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **10** puntos brutos.

Factor 2: Experiencia profesional previa

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares de al menos 4 años.	10
	Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares entre 3 años y 3 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares entre 2 años y 2 años 11 meses.	5
	Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares entre 1 año y 1 año 11 meses.	3
	Posee experiencia profesional previa en equipos desarrolladores de Softwares menor a 1 año.	0

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3** puntos brutos.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA

Factor 3: Formación/ Capacitación atingente al cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación/ Capacitación atingente al cargo	Posee 100 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	10
	Posee entre 80 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 60 y 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 40 y 59 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 39 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	0

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

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3** puntos brutos.

ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Factor 4: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Evaluación Técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5.	7
	Nota entre 5.5 y 5.9.	5
	Nota entre 5.0 y 5.4.	3
	Nota inferior a 5.0.	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 con nota inferior a 5.5.



ETAPA 3: ADECUACIÓN 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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Evaluación Psicolaboral	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	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 **05 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 establecimiento contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 4: ENTREVISTA FINAL PARA EL CARGO

Factor 6:

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.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Apreciación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.0 a 6.5	7
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0

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



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA**

9. 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.

10. 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.

11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar a la Directora del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

La Directora podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

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.