



**PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN OIR RECLUTAMIENTO PÚBLICO
PROFESIONAL SUBDPTO DE EQUIPOS Y EQUIPAMIENTO
DIRECCION DE SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

Cargo	PROFESIONAL SUBDEPARTAMENTO DE EQUIPOS Y EQUIPAMIENTO		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	10°
Vacante	01		
Horas semanales	44 horas		
Lugar de desempeño	Subdirección de Operaciones DSSVQ		
Dependencia	Jefe Subdepartamento de Equipos y Equipamiento		
Renta Bruta	1.832.242		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión del proceso de selección	09 de diciembre de 2022
Periodo de difusión y postulación	09 al 16 de diciembre 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	19 al 23 de diciembre 2022
Evaluación Técnica	26 al 28 de diciembre 2022
Evaluación Psicolaboral	29 de diciembre 2022 al 05 de enero 2023
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	06 al 10 de enero 2023
Resolución del proceso	A contar del 12 de enero 2023

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



3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Apoyar en la elaboración y desarrollo de proyectos de adquisición/mantenimiento de equipos y/o sistemas industriales de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, así como inspeccionar, revisar, coordinar y supervisar la ejecución física y administrativa de procesos atinentes al Subdepartamento de Equipos y Equipamientos.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Ser referente técnico del equipo, equipamiento y sistemas industriales para los proyectos de los establecimientos pertenecientes al Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota y otros que se presenten a distintas fuentes de financiamiento.
- Asesorar, elaborar bases y especificaciones técnicas del equipamiento industrial de la red asistencial y atención primaria de salud.
- Mantener el catastro actualizado del equipamiento industrial de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- Asesorar a los Directivos del Servicio en la toma de decisiones respecto al Plan de Inversiones, en cuanto al equipamiento industrial.
- Asesorar en la elaboración de planes de mantenimiento preventivos y correctivos del equipamiento industrial a comprar y/o reparar para los Hospitales de Baja Complejidad de la Red.
- Participar de las Comisiones de Evaluación de las licitaciones de equipos y equipamiento, como referente técnico en área industrial del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
- Elaborar Informes Técnicos de baja de inventario y situación actual de equipamiento industrial, en caso que lo amerite y sea requerido por los Hospitales de Baja Complejidad.
- Asesorar a los Sub Departamentos de Arquitectura, Inspección de Obras y Hospitales de la red en la normalización de especialidades conforme a las leyes, normas y/o decretos (redes de gases clínicos, oxígeno, vacío, entre otros).
- Asesorar en la Inspección Técnica de Especialidades (AITE) para la implementación y ejecución de proyectos de Ingeniería en Climatización, Ventilación Forzada, Gases clínicos, Gas Combustible, Calderería, Sistemas de Elevación de aguas y Estructuras Metálicas para la construcción de diferentes centros de atención de salud primaria.
- Desarrollar, gestionar y controlar actividades tendientes al mantenimiento de equipos denominados Calderas, Sistemas de Hidropack, estanques de agua, lavadores industriales, autoclaves, ventilación, climatización y redes de gases.
- Ejecutar las tareas que encomiende el Jefe del Sub Departamento o la Sub Dirección de Operaciones.

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, y
- 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:

5.2.1.- Generales Específicos (DFL 08/2017) ley 18.834.

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- *Título Profesional de una carrera de, a lo 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 previa no inferior a tres años en el sector público o privado; o*
- *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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional previa no inferior a cuatro años en el sector público o privado.*

5.3 Aspectos Técnicos para desempeñarse en el cargo:

1. Título profesional de Ingeniero Mecánico o Ingeniero Ejecución Mecánico.

5.4 Aspectos Deseables:

1. Haber desempeñado labores similares al cargo por un período de a lo menos 5 años en el sector de salud público o privado.
2. Con formación y/o experiencia en:
 - a. Normativa de gases clínicos y medicinales
 - b. Bombas de agua, climatización, instalación de equipos, etc.
 - c. Manejo de herramientas office (Word, Excel, Microsoft Project).
 - d. Manejo de herramienta Software AutoCAD.
 - e. Mantenimiento industrial
 - f. Compras públicas



5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público:

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario
- V. Comunicación efectiva
- VI. Trabajo en equipo
- VII. Confianza en sí mismo
- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del cargo:

- Compromiso con el aprendizaje
- Pensamiento analítico
- Planificación y Organización
- Liderazgo
- Negociación
- Destreza social
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl

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 Curriculum Vitae Personal (en el menú MI CV, VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Loa interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Currículum Vitae Ciego entregado por el Portal de Empleos Públicos actualizado.



- Certificado de título profesional acorde al cargo como los mencionados en el punto 5.3 de esta Pauta.
- Certificado que acredite experiencia profesional relacionada al cargo y según lo indicado en CV Ciego, conforme con lo requerido por el Decreto de Fuerza de Ley del 30 de noviembre de 2017, para el grado ofrecido.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años.

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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

***Para tener en cuenta de ser seleccionado:**

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:

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 Ciclo de Vida 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*, méncionelo: 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, méncionelo, 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.)

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 de Operaciones, cuenta con voz y voto.
- Jefe de Subdepartamento de Equipos y Equipamiento, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

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 la presente pauta de proceso.

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 el 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.

Al término de la evaluación, la Unidad de Ciclo de Vida informará los resultados de los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia Laboral previa en funciones relacionadas al cargo en Servicio Público/Privado	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo por al menos 6 años.	10	10	12	25%
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 5 años y 5 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 4 años y 4 años 11 meses.	4			

		Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 3 años y 3 años 11 meses.	2			
	Factor 2: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10	10		
		Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7			
		Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 3: Evaluación de Conocimientos específicos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	5	25%
		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 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 ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	30%
		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			
TOTAL				50		
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					29	100%

El Comité de selección 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 correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: (25%)

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

Factor 1: Experiencia Laboral

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: Experiencia laboral previa en funciones relacionadas al cargo en servicio público/privado.	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo por al menos 6 años.	10
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 5 años y 5 años 11 meses.	7
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 4 años y 4 años 11 meses.	4
	Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 3 años y 3 años 11 meses.	2

Factor 2: Capacitación relacionada con el cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10
	Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7
	Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	Posee menos de 49 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

El **puntaje mínimo** de aprobación de la etapa 2 será de **12 puntos brutos**, es decir, que la suma entre el factor 2 y el factor 3 que el candidato obtenga, debe corresponder al menos a 12 puntos.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

Factor 3:

La etapa de evaluación técnica consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos específicos elaborada por el Referente Técnico en el área, la cual pretende detectar y medir los conocimientos mínimos de cada postulante sobre las temáticas relativas al cargo.

Esta se evaluará de la siguiente forma:

FACTOR 3: Evaluación de conocimientos específicos	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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 es de **5 puntos brutos**.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

Factor 4:

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

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

FACTOR 4: Evaluación Psicolaboral	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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 **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 Servicio de Salud contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 5: 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.

FACTOR 5: Apreciación global	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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 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	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**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.



Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité 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, ésta procederá a enviar al Director del Servicio de Salud los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director 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.

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 el caso de que la persona seleccionada incurra en una falta administrativa, no se ajuste al perfil del cargo o no de estricto cumplimiento a los deberes y obligaciones establecidas por ley, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota podrá dar término a su vínculo contractual de forma anticipada, conforme a las reglas generales.

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.