

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EXTERNO OPOSICION DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Trabajador/a Social PAIG
<b>Vacantes</b>	01
<b>Grado (E.U.S.)</b>	14
<b>Lugar de Desempeño</b>	Hospital Biprovincial Quillota Petorca
<b>Dependencia</b>	Jefatura Unidad de Participación Social
<b>Horario de Trabajo</b>	Diurno

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento Externo</b> . Difusión Portal Empleos Públicos y circular.	06/04/2023
Recepción de Antecedentes Postulantes	Del 06/04/2023 al 12/04/2023
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Del 13/04/2023 al 19/04/2023
Evaluación Psicolaboral	Del 20/04/2023 al 26/04/2023
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Del 27/04/2023 al 28/04/2023
Resolución del proceso	A partir del 10/05/2023

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones.**

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Implementar el Programa de acompañamiento a la Identidad de Género (PAIG) en el Hospital Biprovincial Quillota Petorca, participar del trabajo intersectorial entre servicios del estado y con la sociedad civil organizada en estas materias.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	La persona en el cargo se desempeñará en la Unidad de ... de la Subdirección Gestión al usuario y Participación Social del Hospital Biprovincial Quillota Petorca.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	Equipo conformado por dupla psicosocial del Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Dedicación al Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género u otras instancias que sean indicadas por la jefatura directa y que sean atinentes a la naturaleza de su cargo.
- Ejecutar la Etapa de Ingreso, Evaluación y Elaboración del Plan de Cuidados Integrales, con especial énfasis en la intervención familiar y comunitaria.
- Diseñar y ejecutar la Etapa de Implementación del Plan de Cuidados Integrales, con especial énfasis en la intervención familiar y comunitaria.
- Identificar las redes de apoyo de los usuarios/as del programa e incorporar metodologías de fortalecimiento de vínculos con actores claves del sistema del NNNA.
- Coordinar y/o implementar las actividades de sensibilización en el establecimiento de salud donde trabaje, en vinculación con referente de género del mismo y/o referente PAIG del Servicio de Salud respectivo.
- Coordinar y/o implementar actividades de difusión, educación y comunicación social relativas al PAIG y sus orientaciones técnicas.
- Mantener actualizada información, documentación y reporte de actividades, que permita el seguimiento y evaluación del Programa.
- Realizar un diagnóstico inicial familiar y comunitario.
- Realizar retroalimentación del plan de intervención a la familia de cada NNA.
- Trabajar con los distintos niveles de atención de salud, garantizando la continuidad del cuidado, generando mecanismos de referencia y contrareferencia en concordancia con la red asistencial del territorio.
- Levantar catastro de organizaciones de la sociedad civil a nivel local.
- Liderar el trabajo coordinado con establecimientos educacionales, de salud, municipalidades, oficinas locales de la niñez, organizaciones de la sociedad civil y otros lugares destinados a la niñez y adolescencia, para difundir las vías de acceso al PAIG.
- Participar, fomentar y/o implementar instancias de participación con la sociedad civil y con el intersector relacionadas al PAIG.

- Gestionar campañas de prevención en conjunto con el intersector.
- Favorecer el mejoramiento del registro de las atenciones.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 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.  
No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- 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. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

Nota:

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, nuestra institución tiene el deber de 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 el Hospital San Martín de Quillota/ Hospital Biprovincial Quillota Petorca proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

### 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- i) 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 no inferior a un año, en el sector público o privado; o,
- ii) 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 no inferior a dos años, en el sector público o privado.

### 6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título profesional de Trabajador/a Social o Asistente Social.
- Certificado de Inhabilidades para trabajar con NNA.

### 6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Formación y experiencia laboral pública o privada en:
  - Trabajo en Niñez y Familia.
  - Perspectiva de derechos.
  - Enfoque sistémico Familiar.
  - Ciclo vital.
  - Intervención familiar y comunitaria.
- Conocimiento en:
  - Marco normativo de la Administración del Estado.
  - Marco normativo nacional en Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación.
  - Perspectiva de Género.
  - Aproximación afirmativa para trabajo con diversidades y disidencias sexo-genéricas.
- Curso de herramientas computacionales a nivel usuario (Excel, Power Point, Word).
- Cursos atingentes al cargo.
- Haber participado en grupos de personas trans o género no conforme, habiendo realizado actividades de acompañamiento entre pares y/o conociendo las problemáticas de vida y necesidades específicas de salud de esta población.

### 6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia

4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio
7. Trabajo en equipo
8. Comunicación efectiva
9. Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación

## 6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Manejo de Conflictos
2. Compromiso con el Aprendizaje
3. Destreza Social
4. Generación de Redes Estratégicas
5. Planificación y Organización
6. Proactividad

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Hospital Biprovincial Quillota Petorca realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Externo**, publicando la Pauta del Concurso en el portal de empleos públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y la página web del hospital [www.hospitalquillotapetorca.cl](http://www.hospitalquillotapetorca.cl) y a partir del **06 de abril del 2023**.

### 7.2 Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) CV formato libre (propio).
- b) Fotocopia de carnet por ambos lados.
- c) Acto administrativo o Resolución que concede permiso de residencia, en caso de ser extranjero.
- d) Fotocopia simple de Título pertinente al cargo.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- f) Certificado de Relación de Servicio y Certificado de experiencia laboral específica (o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios) en el caso de quienes se hayan desempeñado en el sector público. Certificado de experiencia laboral específica en el caso de personas que se hayan desempeñado en el sector privado. Certificados que respalden antigüedad del postulante, que acrediten experiencia.
- g) Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso.

h) Certificado de Inhabilidades para trabajar con menores de edad y certificado que acredite participación en grupos de personas trans o género no conforme, habiendo realizado actividades de acompañamiento entre pares y/o conociendo las problemáticas de vida y necesidades específicas de salud de esta población, en caso de proceder (estos documentos se deben subir en el apartado "Otros" adjuntos en un solo documento formato PDF).

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados.
- 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.**

### 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán postular en la página de empleos públicos ( [www.empleospublicos.com](http://www.empleospublicos.com) ). Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días 6 y 12 de abril del 2023 hasta las **23.59 hrs.** Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

Consultas escribir a: [reclutamientohbp@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamientohbp@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:

1. **Inscripción Militar al día**, si corresponde.
2. **Certificado de Salud** compatible con el cargo.

Para su obtención, debe solicitar documentación a Unidad de Personal con el fin de garantizar claridad en la entrega de información. Este documento debe indicar que la información entregada es para dar cumplimiento al Artículo 12 de la Ley 18.834.

Para obtener este antecedente tiene dos alternativas:

- El certificado puede emitirlo una institución de salud pública, para esto la Unidad de Personal 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.
- El certificado puede emitirlo una institución de salud 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.

**3. Certificación de Estudios** (Licencia Enseñanza Media para cargos Auxiliares o Administrativos). Este debe ser el documento original, y en el caso de ser documento online debe contener código verificador. En el caso de que la Licencia de Enseñanza Media no figure en los registros del MINEDUC, la persona debe presentar la Licencia de Enseñanza Media original, además de copia legalizada ante notario.

#### **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. Este debe ser el documento original, y en el caso de ser documento online debe contener código verificador.
    - Si usted es chileno/a, debe adjuntar el documento antes señalado, además de documento original emitido por la Universidad u Organismo competente que acredite el número de semestres cursados y aprobados para la obtención del título profesional o técnico, además de certificados de experiencia presentados en proceso de oposición de antecedentes en el que quedó seleccionado. Lo anterior, para dar cumplimiento al DFL N°8 del 2017 que fija Planta de Personal del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.
    - Si usted es extranjero/a y cuenta con conocimientos especiales para desempeñarse en el cargo, debe adjuntar los siguientes documentos,:
      - En el caso de ser Técnico o Profesional, adjuntar el documento antes señalado el cual debe haber obtenido el reconocimiento, revalidación o convalidación del respectivo Diploma por la Universidad de Chile, conforme a lo previsto en el artículo 6° del decreto con fuerza de ley N°153, de 1981 del Ministerio de Educación; o en el caso de títulos técnicos obtenidos en el extranjero estos deben estar circunscritos a lo establecido en los tratados o convenios que celebre Chile con otros países.
      - Si usted es Médico, éste debe estar legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Universidad de Chile. Además, deberá haber rendido y aprobado el Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM), Ley 20.261, Art. 1° 5.
5. **Declaración Jurada Simple**, sobre cumplimiento de artículo 12 del Estatuto Administrativo sobre requisitos de ingreso a la Administración Pública. Dicho formulario lo puede descargar desde [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) o se entregará en Unidad de Personal.
6. **Certificado de antecedentes**, formulario que la Unidad de Personal le solicitará firmar para pedirlo al Registro Civil e Identificación, sin costo.
7. **Cédula 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 y señalar el valor UF del plan contratado.

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](http://www.empleospublicos.cl)

11. **Curriculum Vitae** actualizado.

12. **Certificado de inhabilidades para trabajar con menores**, según corresponda.

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 se le solicitará su hoja de vida y relación de servicio. 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.

**-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 personal. En caso de presentar documentación de forma tardía se generará un retraso en el pago según el plazo de procesos internos del hospital.

Cualquier duda ante los antecedentes señalados, en el caso de usted quedar seleccionado, puede comunicarse al anexo 338071 o al número 0332298071.

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
- Encargado Unidad/Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
- Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
- Representante gremial. Cuenta con voz y voto.

- 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 ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, siendo esta decisión de la jefatura directa.

- b) La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del Presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
- c) Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, 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 en su conjunto 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.

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

### a. 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(30%)**
2. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(35%)**
3. ETAPA 3: Evaluación de Competencias **(35%)**

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

### b. Descripción de las Etapas

#### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (30%).

*Factor 1:* Presenta Título profesional de trabajador/a Social o Asistente Social y certificado de Inhabilidades para trabajar con NNA.

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Posee título profesional de trabajador/a Social o Asistente Social y certificado de Inhabilidades para trabajar con NNA.	10
	No posee título profesional de trabajador/a Social o Asistente Social ni certificado de Inhabilidades para trabajar con NNA.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional previa en Sector Público y/o Privado.

		Puntaje
Experiencia Técnica previa en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>de al menos 1 año o más y haber participado al menos 6 meses en grupos de personas trans o género no conforme (Profesión de 10 semestres de duración)</b> . / Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>de al menos 2 años o más y haber participado al menos 6 meses en grupos de personas trans o género no conforme (Profesión de 8 semestres de duración)</b> .	10
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 1 año 6 meses y 1 día a 2 años (Profesión de 10 semestres de duración)</b> . / Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 2 años 6 meses y 1 día a 3 años (Profesión de 8 semestres de duración)</b> .	7
	Posee experiencia previa en <b>funciones similares al cargo desde 1 año a 1 año 6 meses (Profesión de 10 semestres de duración)</b> . / Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 2 años a 2 años 6 meses (Profesión de 8 semestres de duración)</b> .	4
	No posee experiencia previa en funciones similares <b>de al menos 1 año (Profesión de 10 semestres de duración)</b> . / No posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>de al menos 2 años (Profesión de 8 semestres de duración)</b> .	0

- Se considera experiencia laboral al desempeño posterior a la fecha de titulación, en el área asociada a su profesión.
- La participación en grupos de personas trans o género no conforme se debe acreditar en documento firmado y timbrado por la agrupación acreditando la calidad de su participación y actividades realizadas en este marco.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

### Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)</b>	Posee <b>más de 43 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo.	10
	Posee desde <b>22 hrs a 43 hrs</b> de capacitación certificada <i>pertinente al cargo</i> .	7
	Posee <b>21 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo.	<b>4</b>
	Posee <b>menos de 21 horas</b> de capacitación pertinente al cargo.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

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. **Sólo se considerarán válidos los certificados de capacitación realizados durante los últimos 5 años hasta el momento de publicación.**

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de 4 puntos.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos**.

## ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(35%)**.

### Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

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 Psicóloga Laboral del Hospital.

Los resultados de esta Evaluación tendrán una vigencia de 6 meses a contar del día que se realice, por lo cual pueden ser utilizados en caso de postular a otro proceso de oposición de antecedentes en el Hospital durante el plazo antes mencionado. Así mismo, en el caso de que el postulante haya participado en un proceso de oposición de antecedentes con anterioridad, dentro de la cantidad de meses antes señalada, se utilizará dicho resultado para el presente proceso.

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

### ETAPA 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo **(35%)**

#### Factor 5: Evaluación de competencias

Esta etapa 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.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	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
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas 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

#### 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.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos.**

### 10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección, dependiendo de lo que acuerde la Comisión de Selección.

### 11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

## 12. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

## 13. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín de Quillota los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o 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. 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.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual o si solicitará una prórroga del periodo de evaluación, el cual puede extenderse hasta 3 meses. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos **dos meses de prueba**.

En la situación de que el/la postulante seleccionado/a no acepte carta de oferta enviada por Coordinador/a del proceso, y existan otros postulantes que cuenten con el puntaje para ser considerados idóneos, se propondrá que la siguiente persona con mayor puntaje ocupe la vacante.

En caso de que el Hospital 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.