



## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO PÚBLICO JEFE/A DE PROYECTO SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>SUBDIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE</b>
<b>Jefe de Proyecto</b>	<b>Subdirección de Recursos Físicos y Financieros</b>
<b>UNIDAD</b>	<b>JEFATURA DIRECTA</b>
<b>Subdepartamento de Informática</b>	<b>Jefe Informática</b>
<b>RENTA / GRADO 8°</b>	<b>PERSONAS A CARGO</b>
<b>2.173.888</b>	<b>3</b>
<b>LUGAR DE TRABAJO</b>	<b>HORARIO</b>
<b>Subdirección de Recursos Físicos y Financieros, Unidad TIC's</b>	<b>44 horas semanales</b>

## 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión proceso de postulación	A partir de 14 de septiembre de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	14 de Septiembre – 22 de Septiembre
Evaluación Técnica	23 de Septiembre – 26 de Septiembre
Evaluación Psicolaboral	26 de Septiembre - 30 de Septiembre
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	4 de Octubre al 7 de octubre
Resolución del proceso	7 de Octubre

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

## 3. OBJETIVO DEL CARGO.

Profesional responsable del desarrollo integral del proyecto de Tecnologías de la Información del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, cuya función consiste en liderar y administrar en forma eficiente los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios para obtener los mejores resultados en la implementación del proyecto y la gestión de soporte y mantención posterior a la implementación.

Además de cumplir el rol de referente técnico de los contratos.

## 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Gestionar, planificar y controlar las actividades necesarias para mantener los procesos de negocio mediante la implementación de soluciones de sistemas y tecnologías de en la red, alineado a los requerimientos de mejora continua, explotación, soporte e innovación cumpliendo con metodologías que garantice tiempos, calidad, normativa, costos, funcionalidad y satisfacción de las necesidades de todas las áreas del Servicio de Salud.
- Elaborar plan de trabajo para llevar a cabo la cartera de proyectos aprobados por MINSAL y el Servicio de Salud, desde la elaboración de Bases Técnicas hasta la implementación del proyecto.
- Reportar en todo momento las novedades, hitos, reuniones y estado de la cartera de proyectos a jefe de Unidad de Tecnología de la Información y Comunicación, quien le entregará las directrices de los proyectos a ejecutar.
- Controlar la ejecución y cumplimiento de los procedimientos, estándares de desarrollo, implementación y calidad.
- Controlar los riesgos y realizar planes de mitigación del proyectos.

- Realizar el seguimiento del proyecto según los estándares de la unidad, y velar por el éxito y entrega oportuna de los proyectos de la unidad.
- Coordinar con los distintos establecimientos, las implementaciones en producción.
- Entregar informes de evaluación parciales y cierre de proyectos.
- Velar por el cumplimiento de las fases del proyecto contempladas en los contratos a su cargo.
- Generación de informes técnicos al jefe de la Unidad TICS, para recepción conforme, sugerencia de multas, controles de cambio, extensión de contrato, asociados a los contratos a su cargo.
- Coordinar y gestionar continuidad operacional proyectos de la unidad

## 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.

### 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. Nº 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*
- **Título de Carrera de Ingeniería Informática, Ingeniero Industrial, Ingeniero Biomédico o carrera afín que tenga relación al cargo.**

### 5.2.2.- Específicos Deseables

- Haber desempeñado labores similares al cargo por un período de a lo **menos 3 años similares en el sector salud público**

### 5.3 Aspectos Técnicos para desempeñarse en el cargo:

- Título de **Carrera de Ingeniería Informática, Ingeniero Industrial, Ingeniero Biomédico o carrera afín que tenga relación al cargo.**

### 5.4 Aspectos Técnicos Deseables:

Conocimiento en:

- Licitaciones (en ámbitos TI, equipos médicos, laboratorio, imágenes, esterilización, etc).
- Mercado público.
- Administración de proyectos.
- Conocimientos en los tipos de sistemas hospitalarios
- Uso experto en herramientas de administración de proyectos
- Gestión de procesos.
- Gestión en Salud y área administrativa.
- Herramientas de continuidad operacional.
- Administración de servidores.
- Conocimientos Unix

### 5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

6 COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3
<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN:</b> 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
<b>PROBIDAD:</b> ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.			X

<b>ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA:</b> er 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
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA:</b> 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
<b>ORIENTACIÓN AL USUARIO:</b> 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	
<b>CONFIANZA EN SI MISMO:</b> 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
<b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> 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
<b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO:</b> 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
<b>MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:</b> 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

COMPETENCIAS ESPECÍFCAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3
<b>COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE:</b> 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	
<b>PENSAMIENTO ANALÍTICO:</b> 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
<b>PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:</b> 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

<b>LIDERAZGO:</b> 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
<b>NEGOCIACIÓN:</b> 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	
<b>DESTREZA SOCIAL:</b> 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	
<b>PRO ACTIVIDAD:</b> 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
<b>TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS:</b> 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
<b>TOMA DECISIONES:</b> 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	
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:</b> 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
<b>Otras competencias (especificar si hubiese alguna otra competencia necesaria para el cargo que no se haya descrito)</b>	1	2	3

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 difusión de la presente Pauta, a través de la página web del Servicio de Salud [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl), el Portal de Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida del Servicio.

### 6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Currículum Vitae en formato entregado por Portal de Empleos Públicos actualizado
- Título Profesional
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación y formación de postgrados realizados, pertinentes a los aspectos técnicos y/o deseables señalados en la pata, **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.

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".

***Quienes no presenten sus antecedentes con este formato, no serán considerados "admisibles" en el proceso.***

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

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.



Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

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

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



## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un **Comité de Selección**, que estará integrado por las siguientes personas:

1. Jefatura de Departamento o Unidad. Cuenta con voz y voto.
2. Representante de la Asociación Gremial de la planta profesional de la Dirección. Cuenta con voz y voto.
3. Coordinador/a local del proceso. Cuenta con voz

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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.

Para la etapa 1, los factores tienen el mismo peso y se ponderará por 12,5% cada factor para llegar al total del 25%

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 1: Evaluación de Conocimiento s específicos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	6	25%
		Nota entre 6.0 y 6.5	8			
		Nota entre 5.5 y 5.9	6			
		Nota entre 5.0 y 5.4	4			
		Nota inferior a 5.0	0			
ETAPA 2: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 2: Experiencia Laboral en funciones similares al cargo	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en esta pauta	10	10	12	25%
		Posee experiencia de 3 años y 3 años 11 meses en funciones similares a las descritas en esta pauta	8			
		Posee experiencia de 2 años y 2 años 11 meses en funciones similares a las descritas en esta pauta	6			

		Posee experiencia de 1 años y 1 año 11 meses en funciones similares a las descritas en esta pauta	4				
		No posee experiencia en funciones similares a las descritas en esta pauta	0				
	<b>Factor 2: Capacitación relacionada al cargo</b>		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		
			<b>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.</b>	<b>8</b>			
			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.	6			
			Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			

		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
<b>ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO</b>	<b>Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	20%
		<b>La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.</b>	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 5: Evaluación de Apreciación Global</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	30%
		<b>Presenta varias habilidades y competencias</b>	7			

		<b>requeridas para el cargo.</b>			
		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		
<b>TOTAL</b>				<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>				<b>30</b>	

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 la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

#### Factor 1:

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

Esta se evaluará de la siguiente forma:

FACTOR 1: Evaluación de conocimientos específicos	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	8
	<b>Nota entre 5.5 y 5.9</b>	<b>6</b>
	Nota entre 5.0 y 5.4	4
	Nota inferior a 5.0	0

El puntaje mínimo de aprobación es de **6 puntos brutos**.

### ETAPA 2: EVALUACION CURRICULAR: (25%)

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros.

#### Factor 2: Experiencia Laboral previa en funciones similares con el cargo

FACTOR 2: Experiencia laboral previa en funciones similares al cargo.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en esta pauta	10
	Posee experiencia de 3 años y 3 años 11 meses más en funciones similares a las descritas en esta pauta	8
	Posee experiencia de 2 años y 2 años 11 meses más en funciones similares a las descritas en esta pauta	6
	Posee experiencia de 1 año y 1 año 11 meses más en funciones similares a las descritas en esta pauta	4

	No Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en esta pauta	0
--	---	---

**Factor 3: Capacitación relacionada al cargo**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 3: Capacitación relacionada al cargo</b>	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.	8
	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.	6
	Posee menos de 49 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación. El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **12 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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>FACTOR 4: Evaluación Psicolaboral</b>	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10

	<b>Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.</b>	<b>5</b>
	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.

<b>FACTOR 5: Apreciación global</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>7</b>
	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
<b>Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.</b>	<b>6.0 a 6.5</b>	<b>7</b>
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 de Selección, éste procederá a enviar a la /el Director/a de Establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

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.