



PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Psicólogo(a) Programa PRAIS
Vacante	01
Calidad Jurídica	Contrata
Horas	Diurno, 22 horas
Grado	16°
Lugar de desempeño	Equipo PRAIS Hospital de Quilpué
Dependencia	Coordinadora PRAIS

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso de selección	12 de junio de 2019
Periodo de difusión y postulación	Entre el 12 y el 18 de junio de 2019
Etapas de Análisis Curricular	19 de junio de 2019
Etapas de Evaluación Técnica	21 de junio de 2019
Etapas de Evaluación Psicolaboral	Entre el 24 y el 28 de junio de 2019
Etapas de Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	Entre el 01 y 02 de julio de 2019
Inicio de funciones	A partir del 04 de julio de 2019

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico.

3. OBJETIVOS.

Acoger, orientar, ingresar y atender a los beneficiarios del Programa de Reparación y Atención Integral en Salud (PRAIS), que consultan por problemas y trastornos de salud mental en base a la normativa técnica que rige al programa.

Realizar terapia de reparación especializada a beneficiarios y/o usuarios del programa con secuelas psicológicas secundarias al Trauma Político; optimizando el acceso y tratamiento reparatorio en la Red de Salud Mental.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Diagnosticar secuelas psicológicas del Trauma Político a beneficiarios PRAIS;
- Realizar tratamiento psicoterapéutico individual y/o grupal de secueles por Trauma Político originado por la violación de DDHH durante el régimen militar;
- Elaborar Informes Psicológicos de los pacientes PRAIS, de acuerdo a Ley 19.992 y/o requerimientos institucionales;
- Derivar asistidamente a la red de Salud Mental, conforme a nivel de complejidad diagnóstica y condiciones del paciente y su trauma;
- Sensibilizar, capacitar y entregar consultoría a la Red de Salud en intervención sobre las secuelas del Trauma Político;
- Identificar las demandas psicosociales y de salud mental de la comunidad;
- Brindar apoyo especializado según demandas de la comunidad de usuarios en salud mental.
- Manejar la ficha clínica del paciente y realizar las evoluciones de los pacientes.
- Entrevistar a usuarios, en dupla con Asistente Social del Programa PRAIS.
- Diagnosticar secuelas físicas psicológicas y sociales de la represión política.
- Desarrollar de estrategias de intervención individual y grupal para la reparación de secuelas de violencia política.
- Entregar apoyo técnico continuo y consultoría de especialidad a equipos de salud de la red de atención.
- Entregar tratamiento y rehabilitación de enfermedades mentales asociadas a secuelas de traumatización extrema.
- Entregar apoyo técnico a organizaciones de autoayuda de personas beneficiarias de éste programa.
- Realizar derivación asistida a atención de otras especialidades médicas, si lo requiere.
- Desarrollar estrategias de intervención comunitaria para la promoción del Programa PRAIS y la cultura de respeto a los derechos humanos.
- Diseñar e implementar acciones de sensibilización de equipos de salud, organizaciones sociales y otros sectores.
- Capacitar a los profesionales y técnicos del sistema general de salud y al interior del Programa PRAIS.
- Mantener actualizada de estadística referente a su desempeño.
- Mantener una coordinación regular y permanente con las organizaciones de beneficiarios de éste programa.
- Participar activamente en reuniones clínicas y equipo técnico.



- Participar activamente en reuniones clínicas del Programa en el nivel SSVQ.

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;
- 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:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- a) 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.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Título Profesional de Psicólogo/a.
- b) Experiencia profesional de al menos 3 años, de los cuales al menos 1 sea en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).
- c) Conocimiento de diagnóstico y tratamiento de secuelas psicológicas del Trauma.
- d) Conocimiento Programa PRAIS.

5.4 Aspectos Deseables:

- a) Curso, capacitación o especialización en Intervención en Crisis.

- b) Curso, capacitación, especialización o Diplomado en Trauma.
- c) Manejo de Excel y base de datos.

5.5 Competencias del Funcionario Público:

- **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.
- **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
- **Orientación a la eficiencia:** Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.
- **Orientación al usuario:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.
- **Orientación al Servicio Público:** Disposición o preocupación en torno a las necesidades de los usuarios como colectividad para lo cual dirige toda sus acciones como estrategia para garantizar la satisfacción de los mismos.

5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

- **Empatía:** Implica intentar entender a los demás. Es la habilidad de escuchar atentamente y comprender los pensamientos, sentimientos, asuntos implícitos o no del todo expresados. Los demás pueden ser personas, grupos o instituciones.
- **Comunicación efectiva:** Capacidad para establecer canales de comunicación efectivos y proponer mejoras a estos, transmitiendo ideas y mensajes con claridad, con el fin de asegurar la comprensión, recepción y entendimiento por parte de los interlocutores. Incluye la utilización de distintos medios de comunicación, la habilidad para escuchar activamente y entender a otros, estableciendo un diálogo constructivo.
- **Iniciativa:** Capacidad para emprender acciones en forma autónoma e ir más allá de las exigencias requeridas, invirtiendo el nivel de esfuerzo que sea necesario para conseguir los objetivos o mejorar los resultados.
- **Dinamismo:** Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo y en jornadas de trabajo prolongadas, sin que por eso se vea afectado su nivel de actividad.
- **Trabajo en equipo:** Participa activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.
- **Planificación y organización:** Se refiere a la capacidad de poder analizar la información del medio de manera eficiente, pudiendo tomar decisiones certeras respecto de las tareas prioritarias y las urgentes, organizando las actividades en un corto, mediano y largo plazo según los requerimientos.

- **Perseverancia:** Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos. Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo.
- **Autocontrol:** Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros, o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés. Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza.
- **Prudencia:** Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización, sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación, sentido común aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.
- **Pensamiento conceptual:** Capacidad para articular y entender conceptos, ideas y filosofías que giran en torno a su ejercicio profesional o técnico y que pueden enriquecer su práctica.

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 la página web del Servicio www.ssvq.cl , las Oficinas de Personal de la red y el correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.1 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados en postular deberán presentar los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación y Currículum Vitae Ciego (según formato entregado por SSVQ publicado en la web del Servicio.
- b) Certificado de título profesional de Psicólogo/a.
- c) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, **realizados en los últimos 5 años.**
- d) Certificado que acredite relación de servicio vigente con el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota al momento de postular.

Los interesados podrán entregar o remitir por correo certificado sus antecedentes en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula, en la Subdirección de Desarrollo Institucional del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, ubicado en Montaña 834, Viña del Mar. También, podrán enviar sus antecedentes por correo electrónico a la dirección: reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl , adjuntando todos los documentos solicitados en un solo archivo PDF.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta de este proceso. Las postulaciones enviadas por correo tradicional serán admitidas siempre y cuando la fecha de envío se encuentre dentro del cronograma establecido para ello.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que el Comité así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

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:**

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 cargos calidad jurídica contrata).
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** (cargos calidad jurídica contrata):

- 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** (cargos calidad jurídica contrata), 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.)

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:

- Jefe Unidad PRAIS cuenta con voz y voto.
- Jefatura de Unidad Gestión Usuaria. Cuenta con voz y voto.
- Representante FENPRUSS, con derecho a voz y voto.
- Psicóloga de la Unidad de Ciclo de Vida que actúa como coordinadora del proceso. Cuenta con voz.

- a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. 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 presidente de la Comisión.
- b.- La Comisión será presidida por el Subdirector(a) de Recursos Humanos. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el integrante de la Comisión de mayor jerarquía, y que cuente con voz y voto.
- c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.
- f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de postulación.

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

9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes 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	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional	Experiencia profesional clínica de al menos 5 años en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	10	25%	20	9
		Experiencia profesional clínica entre 4 años y 4 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	7			

		Experiencia profesional clínica entre 3 años y 3 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	4			
		Experiencia profesional clínica entre 2 años y 2 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	2			
		Experiencia profesional clínica menor a 2 años en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	0			
	Formación / Capacitaciones	Posee Posgrado, Diplomado o Magister en Trauma.	10			
		Posee capacitaciones o cursos en el área de Trauma de al menos 50 horas dentro de los últimos 5 años.	5			
		No posee capacitaciones o cursos en el área de Trauma.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Medición de conocimientos técnicos relevantes para el cargo	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: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	20%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	30%	10	7
		Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	3			
		No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo.	0			



TOTAL	50	26
--------------	-----------	-----------

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas 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 ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Factor 1: Evaluación del Título profesional, la Experiencia y capacitaciones en función asociada al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional clínica previa en reparación y trauma	Experiencia profesional clínica de al menos 5 años en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	10
	Experiencia profesional clínica entre 4 años y 4 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	7
	Experiencia profesional clínica entre 3 años y 3 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	4
	Experiencia profesional clínica entre 2 años y 2 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	2
	Experiencia profesional clínica menor a 2 años en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitaciones	Posee Posgrado, Diplomado o Magister en Trauma.	10
	Posee capacitaciones o cursos en el área de Trauma de al menos 50 horas dentro de los últimos 5 años.	5



	No posee capacitaciones o cursos en el área de Trauma.	0
--	--	---

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de **9 puntos brutos**.

Etapa 2: Evaluación de conocimientos técnicos.

Factor 3: 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 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
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Informe 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 establecimiento contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

Etapa 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo

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.

	Criterio	Puntaje
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 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 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.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Unidad de Ciclo de Vida 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 a la Directora del Servicio de Salud 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.