

**PAUTA DE PROCESO **EXTERNO** DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES  
JEFE/A DE LABORATORIO CLÍNICO DEL HOSPITAL “ADRIANA COUSIÑO” DE QUINTERO**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento externo para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>JEFE/A DE LABORATORIO CLÍNICO</b>
<b>Vacante /Calidad Jurídica</b>	01 / Contrata.
<b>Grado (E.U.S.) / Monto Bruto</b>	14° / \$1.293.485
<b>Horas Semanales</b>	44 horas Semanales
<b>Lugar de desempeño</b>	Laboratorio Clínico del Establecimiento
<b>Dependencia</b>	Subdirector Médico del Establecimiento
<b>Horario</b>	Lunes a jueves de 08:00 a 17:00 y viernes de 08:00 a 16:00 horas.
<b>A prueba</b>	06 meses desde el inicio de sus funciones.
Se informa que el Establecimiento no cuenta con cargos Ley 19.664 que permita la contratación de profesionales acogidos a esta Ley (Decreto N°20).	

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<b>ETAPAS</b>	<b>FECHAS</b>
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> y Portal de Empleos Públicos: <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	7 de julio de 2022
Recepción de Antecedentes	07 al 14 de julio de 2022
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	20 de julio de 2022
Prueba de Conocimientos Específicos	26 de julio de 2022
Evaluación Psicolaboral	27 de julio al 05 de agosto de 2022
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	10 de agosto de 2022
Resolución del Proceso	11 de agosto de 2022
Inicio de Funciones	16 de agosto de 2022



El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.

### **3. OBJETIVOS DEL CARGO.**

Gestionar, planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y el desempeño de labores de la Unidad de Laboratorio y del personal a su cargo con el fin que se ejecuten exámenes o análisis de apoyo clínico y de diagnóstico que correspondan, cumpliendo con la normativa y estándares de calidad vigentes, respondiendo con eficacia, oportunidad, seguridad y calidad a las demandas derivadas de la atención de salud de usuarios del Hospital de Quintero.

### **4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.**

- Velar por el cumplimiento de la normativa general y específica que rigen el funcionamiento del Laboratorio Clínico y aquellas disposiciones impartidas por la Autoridad Sanitaria y normativa pertinente. (DS N° 20/2012 artículo 3, 19, 21).
- Diseñar y mantener un sistema de referencia de muestras, hacia el nivel superior y/o extra sistema para derivar aquellos exámenes de laboratorio que el hospital no realiza.
- Proporcionar información para programas de vigilancia epidemiológica a las autoridades correspondientes.
- Supervisar el mantenimiento preventivo de los equipos a cargo y determinar su oportuna renovación y reposición, aplicando criterios de selección estandarizados.
- Asegurar que dentro del Laboratorio se apliquen las medidas de seguridad e higiene para la protección de la salud del personal.
- Dirigir, coordinar y supervisar las actividades dentro del laboratorio con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia.
- Promover el desarrollo técnico del laboratorio, con la implementación de nuevas técnicas, de acuerdo con el avance tecnológico y los recursos disponibles.
- Implementar y supervisar un adecuado Aseguramiento de la Calidad del Laboratorio Clínico que lidera.
- Mantener Manuales actualizados de los diferentes procesos que maneja el Laboratorio Clínico.
- Velar por el oportuno y adecuado abastecimiento de insumos y reactivos para el normal funcionamiento de la Unidad.
- Mantener un registro actualizado de dotación y mantención de bienes inventariables.
- Efectuar distribución de funciones y responsabilidades del personal de laboratorio de acuerdo a las necesidades del Laboratorio Clínico.
- Monitorear actividades mensuales del laboratorio y entrega de estadísticas a unidades correspondientes
- Participar en conjunto con jefatura en la evaluación y precalificación y desempeño de funcionarios del laboratorio.
- Mantener coordinación con los demás servicios clínicos, unidades relacionadas al laboratorio.
- Promover un ambiente laboral seguro en coordinación con otras Unidades del establecimiento.
- Colaborar con Dirección en la detección de necesidades, elaboración y seguimiento de proyectos, programas, detección de brechas.
- Promover instancias de capacitación del personal.
- Apoyar clínicamente la unidad cuando sea necesario.



## 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:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre 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 no inferior a un año, 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 no inferior a dos años, en el sector público o privado.

### 5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título Profesional de Tecnólogo/a Médico en Laboratorio Clínico.

### 5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa de 03 años como profesional en un Laboratorio Clínico.
- Experiencia previa de al menos 6 meses como Jefe/a de laboratorio Clínico.
- Conocimientos Técnicos y Administrativos del funcionamiento de un Laboratorio Clínico.
- Gestión de Calidad en Laboratorio Clínico.
- Normas de Bioseguridad en Laboratorio Clínico.
- Conocimiento en hematología, Química clínica, hormonas, bacteriología y TBC.
- Manejo a nivel intermedio de Word, Excel, Power Point, Internet, Otros.



- Conocimientos certificados en Infecciones Asociadas a la Atención de Salud
- Conocimiento en Gestión de Procesos.

## **5.5 Competencias para el ejercicio del cargo**

### **5.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público**

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Confianza en sí mismo
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Adaptación al Cambio
- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnologías de la información

### **5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo**

- Trabajo en Equipo
- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización

## **6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.**

### **6.1. Difusión y Publicación de Bases:**

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

### **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 del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.



Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum vitae actualizado (Formato Empleos Públicos).
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificados que acrediten experiencia laboral como profesional (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

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.

**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”**

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que 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 [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl)

**\*Para tener en cuenta en caso de ser seleccionado/a en el cargo:**

Aquellos/as 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](http://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](http://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 Médico del Establecimiento. Presidente de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial Aprus Base Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Profesional Coordinador del Proceso de Selección. Cuenta solo con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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 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, 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 estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para fijar el cronograma de actividades a desarrollar.



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

### 8.1 Metodología de evaluación

La evaluación de los factores 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 cuatro etapas:

**ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (20%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (25%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)**

**ETAPA 4: 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.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

### 8.2. Descripción de las Etapas.

**ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (20%)**

**Factor 1: Experiencia Profesional como Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico (Sector Público o Privado)**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	Puntaje	
<b>Experiencia Profesional previa en Laboratorio Clínico</b>	Poseer experiencia profesional de al menos 3 años en Laboratorio Clínico.	10
	Poseer experiencia profesional entre 2 años y 2 años 11 meses, en Laboratorio Clínico.	7
	Poseer experiencia profesional entre 1 año y 1 año 11 meses, en Laboratorio Clínico.	4
	Posee experiencia profesional menor a 1 año en Laboratorio Clínico.	2
	No posee experiencia profesional previa en Laboratorio Clínico.	0



## Factor 2: Experiencia Profesional como Jefe/a de Laboratorio Clínico (Sector Público o Privado)

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional previa como Jefe/a Laboratorio Clínico</b>	Poseer experiencia previa de al menos 2 años como jefe/a de Laboratorio.	10
	Poseer experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses como jefe/a de Laboratorio.	7
	Poseer experiencia previa 6 meses y 11 meses como jefe/a de Laboratorio.	4
	Posee experiencia menor a 6 meses como jefe/a de Laboratorio.	2
	No posee experiencia como jefe/a de Laboratorio.	0

## Factor 3: Capacitaciones certificadas en temáticas relacionadas al cargo.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo</b>	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 3 años.	7
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 3 años.	4
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 3 años	2
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 3 años.	1
	No posee capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo en los últimos 3 años	0

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

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

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **14 puntos brutos**.

## ETAPA 2: Evaluación Técnica (25%)

### Factor 4: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Prueba Técnica</b>	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

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material o temáticas a evaluar serán enviadas por correo electrónico a los postulantes.

Por motivo del COVID-19 y restricciones de aforo, la Prueba Técnica será 100% online mediante plataforma virtual del SSVQ.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

## ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

### Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

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/a Psicólogo/a Laboral.

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

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

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

Por motivo del COVID-19 y restricciones de aforo, la Etapa Psicolaboral será 100% online mediante plataforma virtual del SSVQ.

#### ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

##### Factor 6: Evaluación de Competencias

Esta etapa 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.

		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)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	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.

Por motivo del COVID-19 y restricciones de aforo, la Entrevista Final será 100% online mediante plataforma virtual ZOOM o Meet.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

#### 9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta de este proceso de selección 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.

#### 10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador 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.



## **11. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director/a del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso. El cargo posee 06 meses a prueba a contar del inicio de sus funciones, pudiendo el SSVQ utilizar este mismo proceso para un cargo similar, posterior a su cierre.

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.