

PAUTA PARA PROCESO DE MOVILIDAD INTERNA HOSPITAL SANTO TOMÁS DE LIMACHE.

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Encargado/a Unidad Higiene y Seguridad		
Vacantes	01		
Grado (E.U.S.)	16°	Renta Bruta	\$1.221.061
Calidad Jurídica	Contrata		
Jornada laboral	Diurna		
Lugar de desempeño	Hospital Santo Tomás de Limache		
Dependencia	Unidad Higiene y Seguridad, Departamento Recursos Humanos.		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Llamado a Proceso de Movilidad Interna para provisión de cargo vacante. Difusión por medio de publicación página web del SSVQ (www.ssvq.cl)	20 de marzo 2023
Recepción de antecedentes.	Desde el 20 al 31 de marzo 2023
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Movilidad Interna (Análisis Curricular)	Desde el 03 al 10 de abril 2023
Evaluación Técnica	Desde el 11 al 13 de abril 2023
Evaluación Psicolaboral	Desde el 14 al 20 de abril 2023
Resolución del proceso.	A partir del 28 de abril 2023

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones.

3. OBJETIVOS DEL CARGO

Asesorar y contribuir al desarrollo de una cultura de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental en la comunidad Hospitalaria del Hospital de la Familia y la Comunidad Santo Tomás de Limache. Lo anterior se deberá realizar a través del cumplimiento de la normativa Legal Vigente, como del Plan de Salud Ocupacional y Gestión Ambiental del SSVQ, además del proceso de acreditación en el cual se encuentra el establecimiento.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	La persona en el cargo se desempeñará en la Unidad de Higiene y Seguridad del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás de Limache.
EQUIPO DE TRABAJO	El equipo de trabajo está conformado por Encargado de Higiene y Seguridad, quien trabajará en conjunto con las otras unidades del Departamento.

5. PRINCIPALES FUNCIONES DEL CARGO

- Asesorar al establecimiento, en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental, de acuerdo a los lineamientos del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota en estas mismas materias.
- Implementar, controlar y evaluar los Programas de Seguridad, Salud Ocupacional y los de Gestión ambiental que aplican al Hospital Santo Tomás de Limache, de acuerdo al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Plan de Gestión Ambiental del SSVQ.
- Asesorar técnicamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Hospital Santo Tomás de Limache y Vigilar su funcionamiento y cumplimiento según lo establecido en el D.S N° 54.
- Aportar al Programa de Capacitación anual del Hospital, las necesidades en materia de Higiene y Seguridad, Gestión Ambiental y Salud de los funcionarios del establecimiento.
- Trabajar el programa de índice de seguridad hospitalaria y otros relacionados.
- Coordinar en conjunto con la Enfermera de Salud Ocupacional del SSVQ el Control de Salud del Trabajador según competencia.
- Instruir a los funcionarios nuevos del establecimiento y los trabajadores de empresas externas en un programa de inducción, sobre el alcance de la ley 16.744, como de los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su manera de control.
- Identificar condiciones subestándares en las instalaciones y prácticas laborales del establecimiento a través de herramientas preventivas en conjunto con el CPHS.
- Verificar el estado de los denominados equipos críticos del establecimiento, según lo determina la normativa legal específica de cada equipo y el programa de equipos críticos del Plan de Salud y Seguridad del Trabajo del SSVQ.

- Asesorar en la investigación de accidentes Graves y/o fatales ocurridos en el establecimiento, según lo dispuesto en normativa legal vigente.
- Formar parte del Comité Operativo de Emergencia, Asesorando y contribuyendo a su coordinación y funcionamiento, mediante la actualización y difusión de los Planes de Emergencia y Desastres del establecimiento, cada vez que se requiera.
- Efectuar consejerías en referencia a los planes de Acreditación, Calidad y Seguridad del paciente en una instancia de mejoramiento continuo.
- Controlar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de Higiene y Seguridad, de las empresas externas que ejecuten labores en el establecimiento, de acuerdo a lo establecido en la ley 20.123 y lo dispuesto en el Programa de Empresas Contratistas y Subcontratista del SSVQ.
- Gestionar las Etapas de los procesos de los riesgos psicosociales y Musculo esqueléticos, liderando, coordinando y asesorando técnicamente al comité correspondiente en el proceso que se debe realizar, manteniendo el contacto directo con los referentes del organismo administrador.
- Otras funciones que le designe su jefatura directa en materias de su competencia.

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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Por otro lado, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en los presentes cargos, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

6.2 Requisitos Específicos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N°08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- 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.

6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título Ingeniero en Prevención de Riesgos.
- Resolución y credencial de experto en Prevención de Riesgos emanada de la Autoridad Sanitaria correspondiente (profesional).
- Capacitaciones transversales al funcionario/a público/a.

6.4 Aspectos deseables

- Curso Manejo de Residuos en establecimientos de atención de salud.
- Protocolos MINSAL (TMERT-ESS, Psicosocial, Radiación UV, otros).
- Curso Emergencias y Desastres.
- Conocimientos en normativa medioambiental.
- Conocimientos en Ley 16.744, Seguro social obligatorio contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y sus decretos y reglamentos (D.S 40, 54, 109, y otros), y su aplicación al área de influencia.
- Conocimientos en Normas de ídoles de Calidad y Seguridad del Paciente, y Normas Ambientales Vigentes.
- Conocimientos en organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de Salud Ocupacional.
- Conocimientos en planes de Salud Ocupacional y Gestión Ambiental y sus programas específicos.
- Conocimientos en Decretos y normativas específicas hospitalarias respecto de Calidad y acreditación.
- Conocimientos en procedimientos internos de seguridad y salud ocupacional.
- Conocimientos en DS N°148, manejo de sustancias de residuos peligroso.

- Conocimientos en DS N°138, emisión de fuentes fijas.
- Conocimientos en DS N°10, aprueba reglamento de calderas, autoclaves y equipos que utilizan vapor de agua.
- Conocimientos en DS N°6, aprueba reglamento sobre manejo de residuos de establecimientos de atención de salud REAS y Manual de Residuos de establecimientos de atención de salud, última versión actualizada.
- Otros cursos pertinentes al cargo.

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 para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Planificación y organización
- Liderazgo
- Destreza social
- Tolerancia a situaciones críticas
- Toma de decisiones
- Resolución de problemas

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

7.1. Difusión y Publicación de Bases:

El Departamento de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás de Limache realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota (www.ssvq.cl), a partir del día 20 de marzo 2023.

Podrán postular personas en calidad contractual titular y contrata que se encuentre realizando trabajo directamente en el Hospital Santo Tomás de Limache y que cuenten con los siguientes requisitos:

1. Antigüedad mínima de 3 años a la fecha de postulación desempeñando funciones en el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota de forma continua o discontinua.
2. Estar en Lista 1 de mérito en los últimos dos periodos de evaluación.
3. Cumplir los requisitos legales y estatutarios para ocupar el nuevo cargo, grado y función.
4. No tener sanciones disciplinarias vigentes al momento de postular.
5. Contar con un mínimo de horas de capacitación exigidas en el estamento proveniente en los últimos 2 periodos.

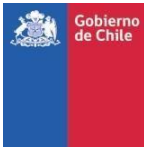
7.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

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

1. Ficha de Postulación y CV Ciego en formato del SSVQ.
2. Fotocopia simple de Título pertinente al cargo y Resolución y credencial de experto en Prevención de Riesgos emanada de la Autoridad Sanitaria correspondiente (profesional).
3. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación con una vigencia de 2 años.
4. Certificado de relación de Servicios que respalden antigüedad laboral en el SSVQ.
5. Certificado de calificaciones emitido por Unidad de Personal del Hospital Santo Tomás de Limache donde se plasmen al menos los últimos dos periodos de evaluación.
6. Certificado de Sanciones disciplinarias vigentes, emitido por Unidad de Personal del Hospital Santo Tomás de Limache.

Se considerarán no admisibles los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Además, los documentos entregados en otro formato también serán motivo de eliminación del proceso de selección.

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 las pautas de postulación. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados.



Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento, o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que 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.

7.3 De la entrega de antecedentes:

Se informa a los postulantes, que podrán entregar sus antecedentes en la Oficina de Partes del Hospital Santo Tomás de Limache, ubicada en Calle Carelmapu S/N, ciudad de Limache, por medio de sobre cerrado e indicando el cargo al que postula, donde se visará la recepción de los mismos; o a través de correo electrónico a camila.cabezas@redsalud.gob.cl, enviando los antecedentes en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual postula. La recepción de antecedentes se realizará de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del presente proceso.

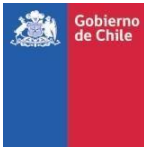
Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días 20 y 31 de marzo del 2023 hasta las 12:00 hrs.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como su estado, podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a camila.cabezas@redsalud.gob.cl.

***Para tener en cuenta:**

Aquellos postulantes que avancen en las etapas del proceso y que lleguen a la etapa final, se sugiere tener en consideración los siguientes aspectos:

- Los/as funcionarios/as en calidad de titular que postulen a la movilidad interna para un cargo a contrata según DFL, no podrán revertir su decisión de renunciar a la titularidad en el caso que fuese seleccionado. Por lo que una vez aceptada la carta oferta deberán entregar su renuncia a la titularidad.
- De acuerdo a Ley 21.389 se realizará revisión en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, y en el caso de estar registrado se solicitará autorización de retención de remuneración correspondiente.



Cualquier duda ante los antecedentes para el proceso de contratación, en el caso de usted quedar seleccionado/a, puede comunicarse con la Unidad de Personal y Rentas del establecimiento al anexo 333849 o al número 0332293849.

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

8.1. Del Comité de Movilidad Interna:

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

- Referente Técnico Unidad Higiene y Seguridad del SSVQ, cuenta con voz y voto
- Representante Gremial FEDEPRUS, cuenta con voz y voto
- Representante Gremial FENATS, cuenta con voz
- Representante Gremial FENATS Nacional, cuenta con voz
- Representante Gremial FENATS Unitaria, cuenta con voz
- Representante Gremial ATP, cuenta con voz
- Representante de RRHH, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

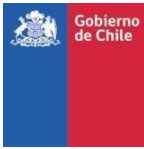
a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate el comité establecerá criterios objetivos para dirimir la situación, lo cual deberá quedar establecido en acta.

b.- 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.

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

9. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 7.2 de las presentes bases de postulación.



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

10.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas y constará de las etapas que se presentan a continuación:

1. ETAPA 1: Admisibilidad y Análisis antecedentes Movilidad Interna (65%).
2. ETAPA 2: Evaluación técnica (15%).
3. ETAPA 3: Evaluación Psicolaboral (20%).

Todos/as aquellos/as postulantes que cumplan satisfactoriamente con los requisitos de admisibilidad (indicados en punto 7.1 de la presente pauta) y que lleguen al final del proceso, obtendrán un puntaje final respectivo, considerando tablas de ponderación que se indicaran posteriormente.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, deberá aprobar cada una de las etapas del proceso.

10.2 Descripción de las Etapas.

1. **ETAPA 1: ADMISIBILIDAD Y ANÁLISIS ANTECEDENTES MOVILIDAD INTERNA (65%).**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

- **Factor 1: Título Profesional acorde al cargo y Resolución y credencial de experto en Prevención de Riesgos emanada de la Autoridad Sanitaria correspondiente.**

El presente factor corresponde solo a un antecedente necesario para evaluar la admisibilidad del postulante, aun así no cuenta con un porcentaje que influya dentro de la evaluación.

Factor 1: Título Profesional acorde al cargo y Resolución y credencial de experto en Prevención de Riesgos emanada de la Autoridad Sanitaria correspondiente.	CRITERIO	PUNTAJE
	Posee título pertinente al cargo (Punto 5.3) otorgado por una Institución reconocida por el Estado y Resolución y credencial de experto en Prevención de Riesgos emanada de la Autoridad Sanitaria correspondiente.	CUMPLE
	No posee título pertinente al cargo (Punto 5.3) otorgado por una Institución reconocida por el Estado y Resolución y credencial de experto en Prevención de Riesgos emanada de la Autoridad Sanitaria correspondiente.	NO CUMPLE

El requisito para ser considerado admisible en el presente factor es contar con el certificado de estudio correspondiente a lo solicitado por DFL señalado en apartado 6.2 y según lo solicitado en perfil del cargo, indicado en apartado 6.3.

Factor 2: Antigüedad mínima de 3 años a la fecha de postulación desempeñando funciones en el SSVQ de forma continua o discontinua, en calidad contrata o titular (30%).

Factor 2: Antigüedad SSVQ continua o discontinua, en calidad contrata o titular	CRITERIO	PUNTAJE
	Posee antigüedad entre 5 años 1 día y 7 años en el SSVQ, de manera continua o discontinua, en calidad contrata o titular.	2
	Posee antigüedad entre 3 a 5 años en el SSVQ, de manera continua o discontinua, en calidad contrata o titular.	1
Posee antigüedad inferior a 3 años en el SSVQ en calidad contrata o titular.	0	

El puntaje mínimo para aprobar este factor es de **1 punto**.

Factor 3: Desempeño y calificaciones (20%).

En el presente factor se considerará para la puntuación la nota del último proceso calificadorio efectuado.

Factor 3: Desempeño y calificaciones	CRITERIO	PUNTAJE
	Nota de ultimo proceso calificadorio efectuado es entre 6.8 y 7.0	4

	Nota de ultimo proceso calificadorio efectuado es entre 6.0 y 6.7	3
	Nota de ultimo proceso calificadorio efectuado es entre 5.5 y 5.9	2
	Nota de ultimo proceso calificadorio efectuado es entre 5.0 y 5.4	1
	Nota de ultimo proceso calificadorio efectuado es inferior a 5.0	0

El puntaje mínimo para aprobar este factor es de **3 puntos**.

Factor 4: Capacitaciones (15%).

En esta etapa se considerará mínimo de horas de capacitación exigidas en el estamento proveniente, en los últimos dos periodos.

Técnicos:

	CRITERIO	PUNTAJE
Factor 4: Capacitaciones	Posee 101 o más horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	3
	Posee entre 50 a 100 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	2
	Posee 49 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	1
	Posee menos de 49 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	0

Auxiliares:

	CRITERIO	PUNTAJE
Factor 4: Capacitaciones	Posee 101 o más horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	3
	Posee entre 46 a 100 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	2
	Posee 45 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	1

	Posee menos de 45 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	0
--	---------------------------------------------------------------------------------	---

Administrativos:

Factor 4: Capacitaciones	CRITERIO	PUNTAJE
	Posee 101 o más horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	3
Posee entre 48 a 100 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	2	
Posee 47 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	1	
Posee menos de 47 horas de capacitación transversal al funcionario/a público/a.	0	

Para la evaluación de este factor, se considerarán todas las actividades de capacitación debidamente aprobadas. Para estos efectos, solo 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.

El puntaje mínimo para aprobar este factor es de **1 punto**.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa para poder continuar en el proceso es de 5 puntos .

ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL (20%).

La etapa de evaluación de la adecuación psicolaboral al cargo consiste en la aplicación de entrevista por competencias e instrumentos psicométricos de manera complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo.

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

	CRITERIO	PUNTAJE
Factor 5: Adecuación Psicolaboral al Cargo	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la comisión de movilidad interna, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo/a 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 movilidad interna u 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 reclutamiento y selección 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 para poder continuar en el proceso es de **5 puntos**.

ETAPA 3: EVALUACIÓN TÉCNICA (20%)

Factor 6. Prueba de Conocimientos Técnicos.

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba de alternativas en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

	CRITERIO	PUNTAJE
Factor 6: EVALUACIÓN TÉCNICA	Nota 7.0	5
	Nota entre 6.5 y 6.9	4
	Nota entre 6.0 y 6.4	3
	Nota entre 5.5 y 5.9	2
	Nota entre 5.0 y 5.4	1
	Nota inferior a 5.0	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa para poder continuar en el proceso es de **1 punto**.



11. 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.

12. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el/la Coordinador/a del proceso de Movilidad Interna informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

12. ETAPA FINAL.

Una vez visualizados los puntajes finales, la comisión de movilidad interna sesionará para proponer a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los/as candidatos/as que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, e identificar quién es el/la candidato/a más idóneo/a para el cargo de acuerdo con los puntajes finales obtenidos en todas las etapas. El proceso se dará por finalizado a través de un informe que resumirá el desarrollo y conclusión del mismo, visado por todos los integrantes de la comisión.

El Director podrá decidir por algunos/as de los postulantes propuestos/as por la Comisión de Movilidad Interna, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. 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.

Se informa a los interesados que en el caso de que un/a postulante quede seleccionado/a, a partir de la fecha de inicio de funciones en el nuevo cargo, el/la funcionario/a pasará por un periodo de 3 meses de retroalimentaciones formativas, las cuales se realizarán al finalizar cada uno de esos meses de desempeño. En el caso de que jefatura directa detecte la necesidad de seguir reforzando el proceso de adaptación al cargo, lo cual quedará plasmado en los informes que deberá elaborar, deberá notificar sobre la extensión del periodo de inducción.

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.