

PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES DIRECCIÓN DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La Presenta Pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	Matron(a) de APS		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	14°
Vacante	01		
Horas semanales	44		
Jornada	Diurna		
Lugar de desempeño	Dirección de Atención Primaria de Salud		
Dependencia	Director(a) de Atención Primaria de Salud		
Renta Bruta	\$1.219.118		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	15 de noviembre de 2021
Recepción de Antecedentes	Entre el 15 y el 19 de noviembre de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	22 y 23 de noviembre de 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 24 y el 30 de noviembre de 2021
Entrevista personal a postulantes	07 de diciembre de 2021
Resolución del proceso	A partir del 13 diciembre de 2021

El presente cronograma de concurso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página Web del Servicio de Salud (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.

Contar con profesional con capacidad de asumir responsabilidades administrativas de acuerdo a su rol de referente, en conformidad con los programas y las normas establecidas, en coordinación con el equipo del Programa VIH/ITS, Chagas- Enf. Emergentes principalmente para:

1. Disminuir la transmisión del VIH e ITS y ECH a través de estrategias efectivas de promoción de la salud sexual y prevención en el contexto de los determinantes sociales de salud.
2. Disminuir la morbi-mortalidad por VIH/SIDA e ITS, facilitando el acceso oportuno a diagnóstico, control y tratamiento.
3. Promover el acceso oportuno a examen VIH e ITS y ECH, vacunación (VHB), con un manejo clínico del paciente de calidad, con un trabajo intersectorial y reforzamiento de la vigilancia epidemiológica. Todo enmarcado en las líneas de prevención, control, manejo, monitoreo y evaluación.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- **Monitoreo del programa a cargo: VIH-SIDA e ITS y Enf. Emergentes (Chagas, HTLV-1, Hepatitis B y C) en los distintos establecimientos de APS y Hospital.**
 - Actualización y acompañamiento en el manejo de las nuevas normativas ministeriales, orientaciones clínicas, decretos.
 - Supervisión de los Indicadores de cumplimientos a nivel ONUSIDA, Minsal, SEREMI, por Transmisión vertical y pacientes en control, ingresos y derivados por complejidad de diagnóstico por VIH- CV, CD4.casos notificados.
 - Estudio de contactos, que involucra a Seguimientos y derivación a tratamientos. Auditoria y cierres de casos.
 - Levantamiento de necesidad en relación a: fármacos, preservativos y equipamientos, mejoras de infraestructura.
 - Vigilar el cumplimiento de las normas técnicas de los planes y programas referidos al VIH-SIDA y las ITS, Enf. Emergentes en el ámbito de la red del SSVQ
- **Organización de la cartera de recursos en relación a insumos de laboratorios y farmacológicos en ITS y ECH en relación a la necesidad y prioridad a nivel de APS y Hospitales de la red**
 - Participación en la planificación de demanda y programación de cantidades a adquirir de los medicamentos y dispositivos de los programas VIH/ITS /CHAGAS
 - Autorización de medicamentos y dispositivos de los programas VIH/ITS /CHAGAS
 - Monitoreo a nivel de los establecimientos del uso y distribución de los insumos, por listas de registro de pacientes y exámenes realizados.
 - Acompañamiento y supervisión con referente de Laboratorio y Farmacia de la SDM para evaluación de cumplimiento.
- **Administración, Supervisión y monitoreo del manejo de la plataforma SUR.**
 - Creación de claves por solicitud, tanto de APS y Hospital.
 - Monitoreo por establecimientos por casos ingresados, notificados y vinculados.

- Eliminación por casos por errores de registro.
- Cumplimiento por establecimientos de registros, por profesional uso de claves.

- **Diseño, elaboración y ejecución de proyectos de capacitación en las materias de los programas a cargo a nivel del intersector, universidad y red de APS y Hospitales**
 - Elaboración y diseños del proyecto en coordinación con los referentes clínicos asesores del Programa.
 - Diseños de programa, invitación a expositores, asignación de cupos por establecimientos. Monitoreo de la convocatoria.
 - Ejecución del mismo. Consolidado de los asistentes- Diseño de los Certificados y envío de los mismos.
 - Participación y Monitoreo de las réplicas de las capacitaciones realizadas a nivel local por cada participante de los cursos. Modalidad de exigencia del curso.

- **Cumplimiento de las ENS, respecto a Vigilancia epidemiología de la ITS, VIH y Enf Emergentes**
 - Coordinación y trabajo conjunto con referente de SEREMI en los programas asignados en el cumplimiento y monitoreo de los indicadores.
 - Responsable de realizar el monitoreo y vigilancia de indicadores ONUSIDA-MINSAL de impacto relacionados con el Programa VIH a nivel de las metas 90-90-90
 - Crear, desarrollar actividades en la plataforma SIMPO, de acuerdo lineamientos ministeriales y objetivos estratégicos.

 - Ingreso de indicadores de cumplimientos por actividad comprometidas según plataformas SIMPO

5. NIVELES DE COORDINACIÓN

5.1 Interna del Establecimiento

- **Coordinación con los referentes a nivel de APS de Dirección del Servicio y SDM con referentes de Programas, Laboratorio y Farmacia a nivel de la red de APS y Hospital por insumos por ITS, VIH, Chagas, Test Visual Rápido, entre otros**
 - Liderar y asesorar funcionamiento de los comités de transmisión vertical a nivel de la red del SSVQ, potenciando su quehacer a través de la abogacía y articulación permanente
 - Participar en reuniones a nivel territorial, según calendario anual de los comités a nivel Provincial
 - Manejo del funcionamiento de los Comités de Transmisión Vertical por Sífilis, VIH y Enf Emergentes.

 - Levantamiento del Plan anual del Programa a nivel de la red.

- **Coordinación y articulación con los referentes designados de epidemiología, encargados de programa a nivel de APS y Hospital, para la vigilancia, monitoreo, rescate y auditorias de los casos notificados**
 - Reuniones periódicas para coordinación y evaluación de nudos críticos de notificación y cierre de casos.
 - Análisis y monitoreo con APS, por seguimiento y cumplimiento de los casos en control médico

- Mantener y actualizar bases de datos de encargados y actores relevantes de VIH-SIDA
- **Otras funciones de acuerdo a competencias y necesidades de la institución e indicación de jefatura.**

5.2 Externa del Establecimiento – Red SSVQ

- **Establecer y mantener vínculos con organismos intersectoriales e Instituciones Públicas y Privadas que trabajen en VIH-SIDA e ITS**
- Participación en las orientaciones técnicas y la evaluación de los planes y programas asociados al VIH-SIDA, y las ITS., Enf. Emergentes
- Apoyo y participación a nivel Regional, territorial en acciones referentes a las actividades de campañas Estival de prevención de VIH-SIDA e ITS, Hepatitis- Chagas a nivel de APS, Hospital y SEREMI.

5.3 Externa al SSVQ

- **Coordinación y participación en las mesas regionales con la Seremi en temáticas de VIH-SIDA, y las ITS., Enf. Emergentes**
 - Participación en el Consejo Regional de VIH a nivel regional.
 - Participación con las ONG a nivel territorial de SSVQ
 - Participación a reuniones con el intersector en temáticas de acompañamiento de prevención de VIH/ITS Enf. Emergentes
 - Participación y Apoyo en calidad de expositora-consejera, por el manejo técnico del VIH ITS. Enf. emergentes a nivel de Universidades, Institutos Técnicos, Clínicas y Seremi de Salud
 - Formulación y evaluación de proyectos Sociales (VIH-SIDA) y agendas con ONG con trabajo en VIH a nivel territorial.

6. 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.

6.1 Requisitos específicos

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 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 reconocimiento 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 reconocimiento 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; o,*

6.2 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de Matrán(a)

6.3 Aspectos deseables

- Diplomado en VIH/SIDA
- Capacitación en Vigilancia Epidemiológica
- Capacitación específicas en leyes, Normas y lineamientos ministeriales de VIH/ITS/Enf Emergentes
- Manejo de funcionamiento de la red de derivación en ámbito público.
- Conocer ampliamente cada uno de los programas asociados al cargo.
- Conocimiento del proceso de planificación y programación del programa de la Mujer.
- Manejo medio de Office y plataformas informáticas.

6.4 Competencias transversales del funcionario público

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

6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Pensamiento analítico
- Planificación y Organización
- Destreza Social
- Proactividad
- Resolución de Problemas
- Tolerancia a situaciones críticas

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

7.1 Difusión y Publicación de la pauta

La Subdirección de Recursos Humanos 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.ssvg.cl y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

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

- a) Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- b) Currículo Vitae ciego actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Fotocopia simple de Título Profesional de Matrón/a
- d) Certificado de inscripción en Superintendencia de Salud.
- e) Certificado que acredite experiencia profesional de acuerdo con lo indicado por DFL para el grado del cargo ofrecido.
- f) Certificado que acredite relación laboral vigente con algún establecimiento de la Red SSVQ, al momento de postular.
- g) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.

7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl, reuniendo todos los documentos **EN UN SOLO ARCHIVO PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

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 este punto (6.2.) de la presente Pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

8.1 De la Comisión de Selección

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

- Directora de Atención Primaria de Salud, cuenta con voz y voto.
- Lorena Morán, Referente técnico de APS, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de estas bases el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este 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 o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

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

8.1 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.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia Profesional previa	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	10	10	12	35%
		Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	7			
		Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	5			
		Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	3			
		Posee experiencia en funciones similares a las descritas en punto 4 de esta pauta menor a 1 año.	1			
		No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 6.3 de esta Pauta.	10	10		
		Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 6.3 de esta Pauta.	7			
		Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 6.3 de esta Pauta.	4			

		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 6.3 de esta Pauta.	2			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 6.3 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABOR AL AL CARGO	Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	25%
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCI AS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	40%
		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			
TOTAL				40		100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					24	

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 con 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), donde se entenderá conocida por todos.

8.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (35%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA AL CARGO	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	10
	Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	7
	Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	5
	Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	3
	Posee experiencia en funciones similares a las descritas en punto 4 de esta pauta menor a 1 año.	1
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: CAPACITACIÓN RELACIONADA AL CARGO	Posee 150 horas o más de capacitación certificada, aprobada y realizado dentro de los últimos 5 años, 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, aprobada y realizado dentro de los últimos 5 años, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7
	Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada, aprobada y realizado dentro de los últimos 5 años, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4

	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2
	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 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (25%)

Factor 3:

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:

FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos**. 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 Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

Factor 4:

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 con el perfil de competencias del cargo.

FACTOR 4: APRECIACIÓN GLOBAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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 NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Comisión informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo los antecedentes señalados en su Currículo.

10. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director del Servicio de Salud los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director 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. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño. En el caso de que la persona seleccionada incurra en una falta administrativa, no se ajuste al perfil del cargo o no de estricto cumplimiento a los deberes y obligaciones establecidas por ley, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota podrá dar término a su vínculo contractual de forma anticipada, conforme a las reglas generales.

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.