

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PROFESIONAL UTI NEONATAL Y NEONATOLOGÍA - SUBDIRECCIÓN MÉDICA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

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

<b>Cargo</b>	Profesional UTI Neonatal y Neonatología
<b>Vacantes</b>	08
<b>Calidad Jurídica</b>	CONTRATA
<b>Grado (E.U.S.)</b>	12°
<b>Lugar de Desempeño</b>	Hospital Biprovincial Quillota – Petorca / Hospital San Martín de Quillota
<b>Dependencia</b>	Subdirección Médica
<b>Horario de Trabajo</b>	4to Turno

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Postulación a través <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> y difusión a través de páginas del hospital y servicio: <a href="http://www.hospitalquillotapetorca.cl">www.hospitalquillotapetorca.cl</a> y <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a>	17 de noviembre de 2023
Recepción de Antecedentes Postulantes	Entre el 17 y el 24 de noviembre de 2023
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Entre el 27 y el 30 de noviembre de 2023
Evaluación Técnica	Entre el 01 y el 05 de diciembre de 2023
Evaluación Psicolaboral	Entre el 06 y el 13 de diciembre de 2023
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Entre el 18 y el 20 de diciembre de 2023
Resolución del proceso	A contar del 26 de diciembre de 2023

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, las cuales serán informadas mediante correo electrónico.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Otorgar atención clínica integral, desde la atención inmediata, a todos los recién nacidos que nazcan en la Institución y/o en la vía pública, hospitalizados en UTI neonatal y neonatología, con enfoque biopsicosocial, con énfasis en la seguridad, calidad y oportunidad de la atención, mediante la planificación, programación y gestión de recursos de todas las prestaciones que se llevan a cabo.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	La persona en el cargo se desempeñará en la UTI Neonatal y la Unidad de Neonatología de la Subdirección Médica del Hospital Biprovincial Quillota Petorca/ Hospital San Martín de Quillota.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	Médicos, Técnicos, Administrativos, Auxiliares y Profesionales de la UTI Neonatal y Unidad de Neonatología.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

1. Gestionar los recursos humanos, equipamiento e insumos para asegurar la continuidad de la atención de calidad, participando activamente con matrona supervisora y jefatura de turno.
2. Reforzar y mantener en vigencia los valores y principios de la Institución, promoviendo una cultura propia que se identifique colectivamente con la misión del Hospital.
3. Velar y cumplir con protocolos de calidad y seguridad de la atención, como lo son identificación de pacientes, medidas de prevención de caídas, incluyendo IAAS (lavado de manos, precauciones estándar, etc.).
4. Participar activamente en los procesos de acreditación de la Institución.
5. Conocer manual de organización, tanto del establecimiento de salud como de la unidad.
6. Estar al tanto, con la actualización oportuna, de manual de IAAS del hospital, cumpliendo según normativas ministeriales y locales.
7. Promover el trabajo en equipo, enfatizando un ambiente grato y cómodo.
8. Velar por la cuidado y utilización eficiente de los equipos, insumos y materiales de la unidad.
9. Colaborar en el desarrollo de los procesos orientados a la mejora continua.
10. Supervisión directa al personal a su cargo, de la atención otorgada al recién nacido, tanto de cuidados como de tratamiento.
11. Participar, colaborar y elaborar con el equipo multidisciplinario programas enfocados en la mejora del usuario interno y/o externo.
12. Trabajar de manera conjunta y coordinada, con profesionales del equipo Chile Crece Contigo del hospital y de la Red asistencial.
13. Participar de reuniones clínicas/ técnicas, comisiones, comités asignados por la jefatura.
14. Colaborar y ser partícipes de actividades que favorecen el trabajo en equipo, actualización de normas y protocolos de la unidad, cuando la jefatura lo determine.
15. Apoyar el desarrollo y ejecución del programa de orientación al nuevo personal que se integra a la unidad.

16. Participar en forma directa o indirecta, en los trabajos de investigación, auditorías de fichas clínicas y reuniones de la unidad.
17. Otorgar atención clínica directa a todo recién nacido, desde la atención inmediata hasta el sector de hospitalización (UTI NEONATAL, cuidados medios y básicos) considerando la satisfacción de las necesidades y expectativas, con enfoque biopsicosocial, cumpliendo con las tareas y funciones establecidas en las áreas de atención inmediata y UPC neonatal.
18. Otorgar atención clínica a todo recién nacido de parto eutócico, distócico y cesárea.
19. Efectuar apego seguro, en todo recién nacido de parto eutócico que cumpla con los requisitos para su efecto, rigiéndose por el protocolo ministerial.
20. Efectuar vacunación BCG y VHB a todos los RN usuarios del hospital, u otra vacuna según instrucciones MINSAL, efectuando los registros locales y en PNI de forma oportuna.
21. Realizar potenciales evocados y emisiones otoacústicas, a todos los niños/niñas que nacen en HBQP y/o que egresan de nuestra institución.
22. Planificar los cuidados clínicos, a los recién nacido que estén a su cargo, dando a conocer plan de atención al personal a su cargo.
23. Cumplir con las indicaciones médicas otorgando prestaciones oportunas y seguras según normas establecidas.
24. Efectuar procedimientos de enfermería.
25. Asistir y colaborar en procedimientos médicos.
26. Realizar entrega de turno, según protocolo local, con información veraz y oportuna, acerca del diagnóstico y evaluación clínica del paciente, garantizando la continuidad en los cuidados de los RN del HBQP de las áreas de atención inmediata y sector de hospitalización neonatología y UTI neonatal.
27. Efectuar los registros en los instrumentos correspondientes y según norma.
28. Cumplir con funciones polivalentes profesionales del ámbito del cuidado y atención del RN fisiológico y patológico, según necesidad y/o urgencias, con el equipo de trabajo.
29. Fomentar la lactancia materna en todos sus ámbitos.
30. Dar a conocer todo desperfecto o alteración de equipamiento, infraestructura, etc. a supervisora de la unidad.
31. Cumplir con normas administrativas instauradas.
32. Colaborar con docencia clínica.
33. Actualizar conocimientos en temas atinentes a los procesos desarrollados en la unidad.
34. Realizar funciones encomendadas por su jefatura y que tenga relación con la naturaleza del cargo.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° 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, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

**ATENCIÓN:** 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, nuestra institución tiene el deber de 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 el Hospital San Martín de Quillota/ Hospital Biprovincial Quillota Petorca proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

### 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud, alternativamente:

- 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 1 año, en el sector público o privado.
- 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 2 años, en el sector público o privado.

### 6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo

- Título profesional de Matrán/Matrona, Enfermero/a o Enfermero/a Matrán/a
- Al menos 1 año como profesional clínico en Unidades de Neonatología y con desempeño en atenciones inmediatas de los recién nacidos.
- Certificado de inhabilidades para trabajar con NNA.
- Curso de IAAS de al menos 20 horas.
- Curso Reanimación Neonatal de al menos 21 horas.

### 6.4 Formación esperable para el desempeño del cargo

- Especialidad en Neonatología o Diplomado en cuidados del recién nacido de alto riesgo.
- Cursos/capacitación/postítulos en Lactancia Materna.
- Cursos/capacitación/postítulos de ventilación recién nacidos.
- Cursos/capacitación/postítulos en recién nacidos prematuros.
- Cursos ligados a cuidados de piel y de heridas en recién nacido.
- Cursos de cuidados del neurodesarrollo en el recién nacido.
- Curso de IAAS de 80 horas.
- Formación atingente al cargo.

### 6.5 Competencias transversales del funcionario Público

- **Compromiso con la organización:** Ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.
- **Orientación a la eficiencia:** Ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.
- **Orientación al usuario:** Ser capaz de 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.
- **Probidad:** Ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.

## 6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. **Pensamiento Analítico:** Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.
2. **Liderazgo:** Ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.
3. **Negociación:** Ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas.
4. **Toma de decisiones:** Ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.
5. **Perspectiva Global:** Ser capaz de entender las diferentes relaciones, implicancias y vínculos que existen entre el trabajo del Consejo y otras entidades internas y externas, lo que implica tener una mirada más amplia y estar informado acerca de los impactos y las diversas variables del entorno ligadas al contexto de cada Dirección, además de las tendencias emergentes a nivel mundial, todo lo que influye e impacta en los resultados Organizacionales.

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Externo**, publicando la Pauta del Concurso en el portal de Empleo Públicos, [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y la página del Hospital [www.hospitalquillotapetorca.cl](http://www.hospitalquillotapetorca.cl) y del Servicio [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) a partir del **17 de noviembre de 2023**.

## 7.2 Antecedentes

Los interesados deberán presentar los siguientes antecedentes:

LISTADO DE DOCUMENTOS A PRESENTAR		OK
1	Curriculum Vitae actualizado	
2	Fotocopia de carnet por ambos lados o, acto administrativo o resolución que concede permiso de residencia, en caso de ser extranjera/o	
3	Declaración jurada simple de ingreso a la administración pública (emitido por defecto en el portal de empleos públicos al postular)	
4	Declaración jurada simple que indique n° de semestres cursados para la obtención del Título (adjuntar en "otros").	
4	Fotocopia simple de Título pertinente al cargo	
5	Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud, en caso que corresponda. ( <a href="https://rmpi.superdesalud.gob.cl/#">https://rmpi.superdesalud.gob.cl/#</a> ) (adjuntar en "otros")	
6	Certificado de aprobación curso IAAS de al menos 20 horas	
7	Certificado de aprobación de curso Reanimación Neonatal de al menos 21 horas	
8	Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación (señaladas en el punto 6.3 y 6.4). Deben ser <b>entregados con firmas y timbres</b> correspondientes, y solo serán considerados aquellas capacitaciones realizadas dentro de los últimos <b>de 5 años</b> al momento de postulación del proceso.	
9	Certificado que acredite experiencia Laboral en área pública y/o privada según lo requerido por la presente pauta, en el cual se indique Institución, cargo, funciones, fecha de inicio y término (formato dd/mm/aa), con firma y timbre de jefatura y/o entidad empleadora. Nota: se sumará el tiempo de cada certificado presentado que cumpla con la información requerida.	
10	Certificado de Inhabilidades para trabajar con NNA ( <a href="https://inhabilidades.srcei.cl/Constnhab/consultainhabilidad.do">https://inhabilidades.srcei.cl/Constnhab/consultainhabilidad.do</a> ) (adjuntar en "otros").	

La presente tabla usted podrá imprimirla y utilizarla para hacer la revisión de los documentos solicitados por el presente proceso.

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados.
- Nota: En caso de ser solicitado adjuntar más de un documento en "otros", deberá subir en **un solo archivo PDF**.

- 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.**

### 7.3 De la entrega de antecedentes

Los/as interesados/as podrán postular solo en la página de empleos públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)). Se recibirán antecedentes en dicha página para este proceso, **el 17 al 24 de noviembre 2023** hasta las 23:59 hrs.

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

Consultas escribir a: [reclutamientohbqp@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamientohbqp@redsalud.gob.cl) o al anexo 338404.

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

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

- Subdirección Médica o quien lo/a represente. Cuenta con voz y voto.
  - Jefatura Directa/Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
  - Representante ASENF. Cuenta con voz y voto.
  - Representante FENPRUSS. Cuenta con voz.
  - Representante FENATS. Cuenta con voz.
  - Representante de SDGDP. Cuenta con voz.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con voto. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por la jefatura del cargo.
  - 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

### 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de las siguientes etapas:

1. ETAPA 0: Admisibilidad
2. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(20%)**
3. ETAPA 2: Evaluación Técnica **(20%)**
4. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**
5. ETAPA 4: Entrevista por Comisión de Selección **(30%)**

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, información que será entregada vía correo electrónico, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae, la cual contendrá datos sobre la aplicación de la etapa correspondiente; en caso de no confirmar asistencia y/o acusar recibo, se dará por entendido que el/la postulante **desiste del proceso**, culminando su participación.

### 9.2 Descripción de las Etapas

#### ETAPA 0: Admisibilidad

En esta etapa se revisarán todos los antecedentes presentados por cada postulante, lo que determinará si cumple con lo mínimo legal/específico para avanzar a la siguiente etapa. El método de evaluación, en este caso, será la verificación de los documentos presentados en su postulación y si corresponden o no con lo indicado en el punto 7.2 de la presente pauta.

De no presentarse la totalidad de documentos solicitados, el/la postulante será clasificada como No Admisible, culminando su participación en el proceso.

#### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (20%).

*Factor 1:* Título profesional de Matrón/Matrona, Enfermero/a o Enfermero/a Matrón/a

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Posee Título profesional de Matrón/Matrona, Enfermero/a o Enfermero/a Matrón/a	10
	No posee Título profesional de Matrón/Matrona, Enfermero/a o Enfermero/a Matrón/a	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional en **área pública y/o privada** en funciones similares al cargo

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional en área pública y/o privada en funciones similares al cargo</b>	Posee <b>2 o más años</b> de experiencia profesional en unidades de Neonatología y atención inmediata en establecimientos de salud públicos y/o privados.	10
	Posee experiencia profesional clínica de <b>2 o más años</b> en establecimientos de salud públicos y/o privados; y certifica que dentro de este periodo posee <b>al menos 1 año</b> de experiencia en unidades de Neonatología y atención inmediata.	7
	Posee experiencia profesional clínica de <b>1 a 2 años</b> en establecimientos de salud públicos y/o privados; y certifica que dentro de este periodo posee <b>al menos 6 meses</b> de experiencia en unidades de Neonatología y atención inmediata.	4
	Posee experiencia profesional en establecimientos de salud públicos y/o privados <b>inferior a 1 año y menos de 6 meses</b> en unidades de Neonatología y atención inmediata.	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)</b>	Posee curso IAAS de mín. 20 horas <b>y</b> capacitación certificada en RCP Neonatal mínimo 21 hrs.; <b>además de más de 150 HRS de capacitación</b> y diplomado y/o postítulos pertinentes al cargo.	10
	Posee curso IAAS de mín. 20 horas <b>y</b> capacitación certificada en RCP Neonatal mínimo 21 hrs.; <b>además de más de 150hrs.</b> de capacitación pertinente al cargo.	7
	Posee curso IAAS de mín. 20 horas <b>y</b> capacitación certificada en RCP Neonatal mín. 21hrs.; <b>además</b> entre 80 y 150 hrs. de capacitación pertinente al cargo.	4
	No posee curso IAAS de mín. 20 horas, <b>ni</b> capacitación certificada en RCP Neonatal de mín. 21hrs.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo,

debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación. Los certificados de capacitación deben ser legibles y tener una vigencia de 5 años al momento de publicación del proceso, esto no aplica para postítulos y diplomados, sin embargo, en caso de que estos cuenten con más de 10 años y la persona sea seleccionada no serán considerados en Histórico de Capacitaciones.

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.

**Nota:** En caso de duplicarse la capacitación de IAAS, las horas de capacitación se considerarán y sumarán como capacitación pertinente al cargo.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas y nota de aprobación de la capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos**.

## ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

		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	<b>3</b>
	Nota inferior a 5.0	0

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

Tras realizar esta etapa y una vez que el/la coordinador/a haya notificado a postulantes si continúan o no en el proceso, los postulantes contarán con tres días hábiles para solicitar revisión de la evaluación, la cual será programada una vez finalice este periodo. Esta será la única instancia en la que postulantes podrán revisar documento, respuestas y corrección, teniendo la posibilidad de manifestar disconformidad en relación a preguntas y respuestas correctas, existiendo la posibilidad de re evaluación por referente técnico, si corresponde.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

### ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%).

Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

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

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 Psicóloga Laboral del Hospital.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

### ETAPA 4: Entrevista por Comisión de Selección (30%)

Factor 6: Evaluación por Comisión de Selección

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar la adecuación de acuerdo al perfil del cargo. Se exploran aspectos como la motivación, valores, actitudes, experiencia laboral, conocimientos aplicados, entre otras temáticas atinentes.

		Puntaje
<b>Entrevista por Comisión de Selección</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)	<b>3</b>
	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.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

## **10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MÍNIMO POSTULANTE IDÓNEO**

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección, dependiendo de lo que acuerde la Comisión de Selección.

## **11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

## **12. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

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

## **13. ETAPA FINAL**

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín de Quillota/ Hospital Biprovincial Quillota Petorca los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o 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. 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.

En el caso de que un postulante quede seleccionado y su calidad jurídica sea Titular, el/la postulante seleccionado/a podrá decidir si acepta el cargo en su calidad contractual vigente o por el contrario acepta las condiciones del presente concurso. En este último caso, el/la postulante se encontrará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo.

---

Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual o si solicitará una prórroga del periodo de evaluación, el cual puede extenderse hasta 3 meses. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos **dos meses de prueba**.

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. En caso de que el Hospital 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.