



PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	MATRÓN(A) COORDINADOR(A) – Área de la Mujer/Parto Integral/Unidad de Emergencia Gineco-obstétrica.
Vacantes	3.
Grado	10°.
Horas	Jornada diurna, 44 horas.
Calidad Jurídica	Contrata.
Servicio/Unidad	Área de la Mujer/Parto Integral/Unidad de Emergencia Gineco-Obstétrica - Matronería.
Dependencia Administrativa y Técnica	Coordinación Matronería – Subdirección Médica.

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Recepción de Antecedentes	07 de febrero al 13 de febrero de 2023.
Análisis Curricular	14 de febrero al 23 de febrero de 2023.
Evaluación Psicolaboral Individual	24 de febrero al 06 de marzo de 2023.
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	07 de marzo al 10 de marzo de 2023.
Resolución del proceso	13 de marzo al 17 de marzo de 2023.

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



3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Organizar, dirigir, programar y controlar la atención de la Matronería de la Unidad, de conformidad con los programas y normas establecidos en coordinación con Matrona Supervisora del servicio y Médico encargado de la Unidad.

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

RESPONSABILIDADES PRINCIPALES
Funciones Principales a Realizar en el Cargo:
Supervisar permanentemente la atención de Matronería en la Unidad, velando por el cumplimiento de normas dictadas en la materia y auditando periódicamente los registros de dicha atención.
Realizar análisis y responder a requerimientos ciudadanos.
Supervisar el cumplimiento de los protocolos de calidad y seguridad del paciente, verificar reporte de eventos adversos y participar en elaboración de planes de mejora.
Colaborar con matrona supervisora del Servicio en la elaboración, mantención, supervisión y actualización de normas técnicas y administrativas.
Supervisar y calificar al personal a cargo.
Realizar inventario de los equipos médicos de la unidad, gestionando reparación de éstos.
Participar activamente en procesos de formación de estudiantes de obstetricia y puericultura en la unidad, garantizando un buen desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje mediante supervisión permanente.
Colaborar en la mantención de un buen clima laboral con su equipo de trabajo, mediante la comunicación efectiva, asertividad, empatía, manteniendo un liderazgo participativo y basado en el buen trato.
Realizar actividades de capacitación en relación a: Proceso de acreditación, IAAS y protocolos de atención específicos de la unidad.
Confeccionar mensualmente estadística solicitada por jefatura de servicio.
Gestionar, reponer y supervisar el uso racional de recursos materiales e insumos en la unidad.
Supervisar cumplimiento de normas e instrucciones de la unidad y de la institución.
Mantener comunicación y coordinación permanente con médico a cargo de la unidad.
Supervisar orden y limpieza de la unidad según normas.



5.- REQUISITOS

5.1.- Requisitos legales para ingresar a la Administración Pública:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- 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,
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

5.2.- Requisito Legal Decreto con Fuerza de Ley N.º 8.

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N.º 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud correspondiente a un cargo en grado 10º para el estamento Profesional:

- **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 tres años**, 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 cuatro años**, en el sector público o privado.



5.3.- Aspectos Técnicos Para El Desempeño Del Cargo (OBLIGATORIOS)

A continuación, se establecen los aspectos técnicos que se requieren para la vacante:

- **Título profesional de MATRÓN(A)** otorgado por una Universidad del Estado o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- Acreditar experiencia profesional clínica de **A LO MENOS 2 AÑOS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD** pública o privada.
- Acreditar experiencia profesional clínica de **A LO MENOS 1 AÑO EN CARGOS DE JEFATURA** en instituciones de salud de alta complejidad; públicas o privadas.
- Acreditar Curso de IAAS 21 Horas (vigente).

NOTA: Según Decreto con Fuerza de Ley. N.º 8, en relación a un cargo profesional en grado 10º, para dar cumplimiento de forma adecuada con el requisito de experiencia profesional deberá acreditar una experiencia profesional total de A LO MENOS 3 AÑOS.

5.4.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos deseables para el desempeño del cargo

- Diplomado de Gestión y/o Administración en Salud o afín.
- Diplomado de Calidad o afín.
- Curso en Lactancia Materna o afín.
- Curso en Parto Integral y/o Respetado o afín.
- Curso en Liderazgo y/o Gestión de Equipo o afín.
- Curso o Diplomado en Atención a Víctimas de Violencia Sexual o afín.

5.5.- Conocimientos Técnicos Relevantes

- Conocimiento en Protocolos de Prevención de IAAS.
- Conocimiento en Protocolos de Calidad y Seguridad.
- Manejo de Tics nivel usuario (Excel, Word, Power Point).



5.6.- Competencias del Funcionario Público

Compromiso Organizacional

Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con responsabilidad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr su labor con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los usuarios tanto internos como externos. Implica, además, sentir como propios los objetivos de la organización.

Orientación a los resultados

Disposición total a los resultados, la eficacia y el interés por los estándares. Personas centradas en la mejora, en ser emprendedores y optimizar el uso de recursos. Es la preocupación por trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia.

Orientación al Servicio Público

Disposición de ayudar o servir a los demás en base a las necesidades y expectativas de los usuarios tanto internos como externos, entregando soluciones en un marco de respeto, inclusión e integridad.

Probidad

Asumir las obligaciones de forma íntegra y ejemplar, aceptando la responsabilidad de sus acciones y omisiones, manteniendo transparencia en sus actos, cuidando los recursos eficientemente, junto con resolver de manera oportuna y efectiva sus compromisos.

Relaciones Interpersonales

Capacidad y habilidades para relacionarse con los/las compañeros/as de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.

Responsabilidad

Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal. Está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas; preocupándose por cumplir con lo asignado por sobre sus propios intereses.

Trato Humanizado

Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios externos e internos, reflejando un trato amable y cordial, interés por la persona y por la solución a sus problemas.



5.7. Competencias Específicas del cargo:

Planificación y Organización

Capacidad de determinar de manera eficaz las metas y prioridades de una tarea o proyecto, estableciendo las acciones, plazos y los recursos que se requieren. Incluye la utilización de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

Comunicación Efectiva

Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización.

Tolerancia al Trabajo Bajo Presión

Capacidad para trabajar con determinación, firmeza, perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones/decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales. Implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.

Trabajo en Equipo y Cooperación

Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un equipo que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que la competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina.

6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital (www.hospitalfricke.cl), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota (www.ssvq.cl), el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), “GDP Informa” y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del **06/02/2023**.



Modos de postulación:

-Portal de Empleos Públicos.

Postulación en línea Portal y Documentos a Presentar:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para poder postular deberá:

- Ingresar a la página www.empleospublicos.cl
- Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
- Acceder a su cuenta.
- Ingresar datos de su Currículum a la Plataforma de Empleos Públicos.
- Postular al Proceso de Selección del cargo en cuestión.
- Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentarestos documentos el postulante queda fuera del proceso):
- Fotocopia simple de Título profesional pertinente al cargo o Certificado de la Super Intendencia de Salud.
- Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
- Certificados de cada experiencia profesional clínica del postulante.

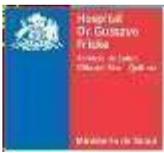
EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VÍA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

Por otra parte, aquellos postulantes que se encuentren en situación de discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través de Portal de Empleos Públicos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta del proceso.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Unidad de Reclutamiento y Selección en etapa de análisis curricular así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha indicada, quedarán fuera del proceso de selección.



Documentos a Presentar:

Para acreditar experiencia profesional clínica y ésta sea considerada para el proceso de selección, se debe presentar certificado laboral emitido por la institución correspondiente, el cual debe señalar: nombre de la Institución, fecha de inicio y termino, área/servicio/unidad en que cumplió funciones (requisito que se establece en los aspectos técnico de las bases), nombre del cargo, fecha de emisión del documento, nombre y cargo de quien firma el certificado; este documento debe venir con timbre institucional.

En el caso de acreditar experiencia profesional clínica actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, la relación de servicio NO acredita experiencia profesional clínica, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y no el área/servicio/unidad de trabajo. En estos casos, se hace necesario presentar resolución de nombramiento y/o certificado emitido por la jefatura directa, donde se indique la información antes señalada.

Formación profesional:

En relación con los certificados de cursos, capacitaciones, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación profesional, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso, capacitación, Postítulo y/o Posgrado, según corresponda, horas pedagógicas, nota, fecha de obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres.

En el caso de los funcionarios públicos, se considerará válido certificado que emite la unidad de capacitación, donde se indica todos los datos señalados anteriormente. Este documento debe venir con la firma de la unidad de capacitación o área similar que lo imparte y no será necesario que se adjunte los certificados de cada formación que aparece en el documento.

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 de Gestión y Desarrollo de las Personas**, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.
- **Subdirectora Médica**, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.
- **Referente Técnico, asignado/a por la Subdirección Médica**, cuenta con voz y voto.
- **Representante Gremial** de la planta más representativa del estamento, **FEDEPRUS**, con derecho a voz y voto.
- Psicólogo a cargo del proceso, cuenta con voz.



a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el/la presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por la Subdirección Médica. En su ausencia, asumirá esta función el/la funcionario/a 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 requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar 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 se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de tres etapas que se presentan a continuación, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos. 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.

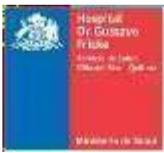
8.2.- Descripción de las Etapas

ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros

- Experiencia Profesional Clínica:

ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA DE A LO MENOS 2 AÑOS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD PÚBLICA O PRIVADA.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 2 AÑOS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD pública o privada.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 3 AÑOS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD pública o privada.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de 4 AÑOS O MÁS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD pública o privada.	20



- **Experiencia Profesional Clínica como Jefatura:**

ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA DE A LO MENOS 1 AÑO EN CARGOS DE JEFATURA EN INSTITUCIONES DE SALUD; PÚBLICAS O PRIVADAS.	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 1 AÑO EN CARGOS DE JEFATURA EN INSTITUCIONES DE SALUD de alta complejidad; pública o privada.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 2 AÑOS EN CARGOS DE JEFATURA EN INSTITUCIONES DE SALUD de alta complejidad; pública o privada.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de 3 AÑOS O MÁS EN CARGOS DE JEFATURA EN INSTITUCIONES DE SALUD de alta complejidad; pública o privada.	20

- **Formación Académica**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
CAPACITACIONES Y/O CURSOS (CURSOS VIGENTES, TRASCURRIDOS NO MÁS DE 5 AÑOS DESDE SU FINALIZACIÓN).	El/La postulante no posee curso requerido para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante posee curso de IAAS 21 Horas (vigente).	10
	El/La postulante posee curso de IAAS 21 Horas (vigente) y, además, un curso considerado como deseables para el desempeño del cargo.	15
	El/La postulante posee curso de IAAS 21 Horas (vigente) y, además, dos o más cursos o un diplomado considerado como deseables para el desempeño del cargo.	20

El **puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular”** será de **30 puntos**, el cual corresponde al factor de **“Experiencia Profesional Clínica” (10 puntos)** , **“Experiencia Profesional Clínica como Jefatura” (10 puntos)** y **“Formación Académica” (10 puntos)**.



ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias; esta etapa pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

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

CRITERIO	PTJE BRUTO
NO RECOMENDABLE PARA EL CARGO.	0
RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES PARA EL CARGO.	10
RECOMENDABLE PARA EL CARGO.	20

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos, es decir, aquellas personas que obtengan un “**NO RECOMENDABLE**” quedarán inmediatamente fuera del proceso.

Por otro lado, los postulantes tendrán acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se harán entrega de los informes psicológicos ni retroalimentación de la evaluación en general. Sólo podrá tener acceso a esta información la Comisión de Selección, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Quienes no cumplan con los plazos establecidos vía correo electrónico de entrega de test psicolaborales y/o no se presenten a la entrevista psicolaboral en el horario establecido previamente vía correo electrónico, no aprobarán dicha etapa y quedaran fuera del proceso de selección.



ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan aprobado las etapas anteriores. En esta instancia la comisión busca poder identificar las habilidades de acuerdo con el perfil de competencias del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un **puntaje entre 0 y 20 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	PTJE
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ESTÁ POR SOBRE LO ESPERADO.	20
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ES ACORDE A LO ESPERADO.	15
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ES ACORDE A LO MÍNIMO ESPERADO.	10
LA APRECIACIÓN GENERAL DEL CANDIDATO ESTÁ BAJO LO ESPERADO.	0

El puntaje mínimo para aprobar esta etapa es de 10 puntos.

En caso de no presentarse a entrevista en el día y horario establecido previamente vía correo electrónico, el postulante no aprobará la etapa y quedará fuera del proceso de selección. Por otro lado, los postulantes podrán tener acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se podrá acceder al puntaje específico que cada integrante del comité de selección realizó.

9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍN.	PTJE MÁX.
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA DE A LO MENOS 2 AÑOS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD PÚBLICA O PRIVADA.	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts.	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 2 AÑOS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD pública o privada.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 3 AÑOS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD pública o privada.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de 4 AÑOS O MÁS EN SERVICIOS DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA Y/O EN UNIDADES DE EMERGENCIA GINECO-OBSTÉTRICA Y/O EN UNIDADES DE CLÍNICA FORENSE; EN INSTITUCIONES DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD pública o privada.	20			
	ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA DE A LO MENOS 1 AÑO EN CARGOS DE JEFATURA; EN INSTITUCIONES DE SALUD PÚBLICAS O PRIVADAS.	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica en cargos de jefatura inferior a la requerida para el cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 1 AÑO EN CARGOS DE JEFATURA EN INSTITUCIONES DE SALUD de alta complejidad; pública o privada.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de A LO MENOS 2 AÑOS EN CARGOS DE JEFATURA EN INSTITUCIONES DE SALUD de alta complejidad; pública o privada.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de 3 AÑOS O MÁS EN CARGOS DE JEFATURA EN INSTITUCIONES DE SALUD de alta complejidad; pública o privada.	20			
	CAPACITACIONES Y/O CURSOS (CURSOS VIGENTES, TRASCURRIDOS NO MÁS DE 5 AÑOS DESDE SU FINALIZACIÓN).	El/La postulante no posee curso requerido para el desempeño del cargo.	0		10 pts.	20 pts.
		El/La postulante posee curso de IAAS 21 Horas (vigente).	10			
El/La postulante posee curso de IAAS 21 Horas (vigente) y, además, un curso considerado como deseables para el desempeño del cargo.		15				
El/La postulante posee curso de IAAS 21 Horas (vigente) y, además, dos o más cursos o un diplomado considerado como deseables para el desempeño del cargo.		20				
ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	EVALUACIÓN PSICOLABORAL DEL CANDIDATO	No Recomendable	0	30%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			
ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	ENTREVISTA INDIVIDUAL DEL CANDIDATO POR PARTE DE LA COMISIÓN	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0	40%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación general del candidato está acorde al mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
					50 pts.	100 pts.



10.- DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11.- DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el/la psicólogo/a a cargo del proceso informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

De conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven, expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

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 12 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.

Por otra parte, 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/onabrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, 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.

12.- ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento 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.