

## PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

### 1.- ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	<b>Matrón(a) Clínico(a) Unidad de Cuidados Intensivos Neonatología</b>
<b>Vacantes</b>	02.
<b>Grado</b>	12°.
<b>Jornada Laboral</b>	Cuarto Turno.
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata.
<b>Servicio/Unidad</b>	Unidad de Pacientes Críticos Neonatal / Neonatología – Gestión de Matronería, Subdirección Médica
<b>Dependencia Administrativa</b>	Matrona Supervisora UPC Neonatal y Neonatología – Gestión de Matronería, Subdirección Médica.
<b>Dependencia Técnica</b>	Matrona Supervisora UPC Neonatal y Neonatología – Gestión de Matronería, Subdirección Médica

### 2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
<b>Recepción de Antecedentes</b>	08 de octubre al 15 de octubre de 2025.
<b>Análisis Curricular</b>	16 de octubre al 27 de octubre de 2025.
<b>Evaluación Psicolaboral Individual</b>	28 de octubre al 04 de noviembre de 2025.
<b>Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección</b>	05 de noviembre al 12 de noviembre 2025.
<b>Resolución del proceso</b>	13 de noviembre al 20 de noviembre de 2025.

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



### 3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Planificar, coordinar, ejecutar y supervisar los procedimientos dirigidos al recién nacido hospitalizado en Unidad de Cuidados Intensivos /Unidad de Tratamientos Intensivos de la Unidad de Pacientes Críticos Neonatología, brindando una atención de Matronería integral, segura, de calidad y oportuna centrada en el Recién Nacido y su familia, que cumpla con los estándares ministeriales y normativas institucionales.

### 4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

<b>Responsabilidades Principales</b>
Otorgar una atención integral de Matronería neonatal, con calidad, seguridad oportunidad y eficiencia.
Conocer la misión y visión tanto del establecimiento de salud, como de la Unidad de Pacientes Críticos Neonatal.
Programar, ejecutar acciones y supervisar los cuidados de la Matronería de los pacientes neonatales, velando además por el cumplimiento oportuno de las indicaciones médicas.
Mantener actualizado el registro de atención realizada, registrando de forma clara y precisa los procedimientos realizados en el usuario.
Conocer, aplicar y supervisar normas y protocolos de calidad, prevención IAAS institucionales.
Supervisar el personal a cargo en las labores clínicas y administrativas
Realizar la entrega de turno, comunicando la evolución clínica del recién nacido hospitalizado.
Coordinar con otras unidades y servicios del establecimiento, así como los propios de la red, otras redes y del extrasistema para asegurar la entrega de prestaciones de Matronería.
Participar y colaborar con el equipo multiprofesional en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas enfocados en el usuario externo e interno.
Mantener informada a la Matrona coordinadora y Supervisora de funcionamiento, requerimientos y dificultades del Servicio.
Participar en las reuniones clínicas/técnicas, comisiones y comités designados por la jefatura.
Participar en actividades que favorezcan el trabajo en equipo, actualización de normas y protocolos del servicio cuando la jefatura lo determine.
Apoyar la ejecución del programa de Orientación al nuevo personal, según el protocolo definido, y participar activamente de las capacitaciones intra y extraservicio.
Participar de manera directa o indirecta en los trabajos de investigación, auditorías de fichas clínicas y reuniones de la unidad.



## 5.- REQUISITOS

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

#### I. Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° 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.
- 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.

#### II. 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/o nombrada/o en alguno de los cargos a partir de un proceso de Llamado de Antecedentes, 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.

### 5.2.- Requisito Legal Decreto con Fuerza de Ley N° 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 Profesional Grado 12°:**

Alternativamente:

- i) **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 por Chile de acuerdo con la legislación vigente y **acreditar una experiencia profesional no inferior a un año**, en el sector público o privado; o
- ii) **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 por Chile de acuerdo con la legislación vigente y **acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años**, en el sector público o privado.



### **5.3.- Requisitos Establecidos Por El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota – Petorca**

De acuerdo con las instrucciones del SSVQP y en virtud de dar cumplimiento a los Dictámenes de Contraloría; N°6221N07:

1. Aquellos candidatos que se encuentren con licencia médica no podrán participar de un proceso de concurso ni adjudicarse un cargo a proveer, exceptuándose aquellos que su licencia médica sea por pre y/o post natal, acreditando la documentación correspondiente.
2. Los candidatos que postulen a un proceso de concurso deberán presentar una Declaración Jurada firmada Ante Notario que acredite que no se encuentran con licencia médica al momento de postular.



#### 5.4.- Aspectos Técnicos Para El Desempeño Del Cargo

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

**A. EN EL CASO DE CONTAR CON TÍTULO PROFESIONAL DE UNA CARRERA DE A LO MENOS 10 SEMESTRES, PARA UN CARGO EN GRADO 12°, EL/LA POSTULANTE DEBERÁ ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL DE A LO MENOS 2 AÑOS, CONFIGURADO DE LA SIGUIENTE FORMA:**

- I. Acreditar título profesional de **MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A)** otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- II. Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos **2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD**, dentro de los cuales acredite **A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.**
- III. Curso y/o Capacitación en Reanimación Neonatal Avanzado (Vigente).
- IV. Curso y/o Capacitación IAAS 80 horas (Vigente).
- V. Acreditar **DECLARACIÓN JURADA FIRMADA ANTE NOTARIO**, en donde el/la **postulante declare no encontrarse con licencia médica al momento de la postulación**. Se deja constancia de que la entrega de información falsa en esta declaración puede acarrear consecuencias administrativas, como la exclusión del proceso de selección o la anulación del nombramiento, y eventualmente responsabilidades penales conforme a la legislación vigente.

**B. EN EL CASO DE CONTAR CON TÍTULO PROFESIONAL DE UNA CARRERA DE A LO MENOS 08 SEMESTRES, PARA UN CARGO EN GRADO 12°, EL/LA POSTULANTE DEBERÁ ACREDITAR EXPERIENCIA PROFESIONAL DE A LO MENOS 3 AÑOS, CONFIGURADO DE LA SIGUIENTE FORMA:**

- I. Acreditar título profesional de **MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A)** otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- II. Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos **3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD**, dentro de los cuales acredite **A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.**
- III. Curso y/o Capacitación en Reanimación Neonatal (Vigente).
- IV. Curso y/o Capacitación en IAAS 80 horas (Vigente).
- V. Acreditar **DECLARACIÓN JURADA FIRMADA ANTE NOTARIO**, en donde el/la **postulante declare no encontrarse con licencia médica al momento de la postulación**. Se deja constancia de que la entrega de información falsa en esta declaración puede acarrear consecuencias administrativas, como la exclusión del proceso de selección o la anulación del nombramiento, y eventualmente responsabilidades penales conforme a la legislación vigente.



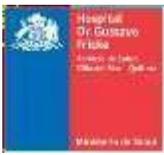
### **5.5.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo**

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

- Curso y/o Capacitación en Apego y neurodesarrollo o cuidados centrados en la familia o afín
- Curso y/o Capacitación en Lactancia Materna o afín
- Curso y/o Capacitación manejo de Recién Nacido Patológico o afín.
- Curso y/o Capacitación en Manejo de Heridas o afín
- Curso y/o Capacitación en Patología Perinatal o afín
- Curso y/o Capacitación de Perfeccionamiento en Cuidados Intensivos Neonatales o afín
- Diplomado, Postítulo o Especialidad en Neonatología o afín.
- Otros cursos y/o capacitaciones afines al cargo

### **5.6.- Conocimientos Técnicos Relevantes**

- Conocimiento en importancia del apego de la Triada de Atención Neonatológica y Modelo de Atención Centrado en la Familia.
- Conocimiento y manejo del Recién Nacido Patológico
- Conocimiento de la Red Asistencial y de proceso de gestión (Gestión Hospitalaria, Redes, Referencia, Contrarreferencia).
- Manejo de TIC Nivel Usuario



## 5.7.- Competencias Transversales del Funcionario Público

### a) ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD

- Habilidad de adecuarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones, con personas y/o grupos diversos. Supone entender y valorar distintas posturas y puntos de vista, alcanzando un equilibrio en las acciones y agilizando el propio enfoque a medida que la situación lo requiera y cambiar o aceptar sin problemas los cambios en la propia organización o en las responsabilidades del puesto.
- Capacidad para anticiparse y responder con flexibilidad ante condiciones internas y/o externas en procesos de cambio, logrando visualizar recursos y oportunidades desafiantes para amoldarse con efectividad, efectuando ajustes sobre la marcha e incorporarlos en su desempeño.

### b) ORIENTACIÓN AL USUARIO (INTERNO-EXTERNO)

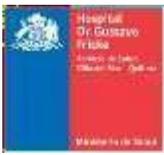
- Capacidad de comprender e identificar la importancia fundamental del usuario interno (funcionarios) y el usuario externo (usuarios del hospital), en el logro de la misión organizacional.
- Implica actuar de forma humanizada con las personas para satisfacer sus necesidades con relaciones interpersonales cercanas.
- Alude a la entrega de una respuesta oportuna y de calidad ante las solicitudes y una actitud permanente de búsqueda de soluciones, en pro de la mejora continua de sus funciones.
- Se refiere a la disposición de mantener un ambiente laboral bien-tratante y relaciones armoniosas.

### c) ORIENTACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO

- Capacidad para velar por los intereses de la comunidad, orientando la labor a la satisfacción y el bienestar pública, por sobre el particular e individual.
- Implica la responsabilidad de los actos durante el desempeño de la función pública, la honestidad y transparencia en las tareas y funciones que desempeñan los funcionarios.
- Alude también al desempeño de sus funciones enfocada en el bienestar de la comunidad, utilizando los recursos estatales de manera eficiente y eficaz, requiriendo trabajar en red en cuanto se requiera.

### d) PROBIDAD Y ÉTICA

- Capacidad para desarrollar las funciones de forma íntegra, honesta, leal y ejemplar, actuando consecuentemente dentro de los principios y valores éticos, bajo los cuales se rige la profesión, el cargo o institución. Consiste en observar una conducta funcionaria intachable con preeminencia de interés general sobre el particular.
- Implica la responsabilización de las acciones y omisiones, con transparencia y distinción de los propios errores, corregirlos junto con la consciencia de limitaciones, para buscar el apoyo necesario.



## 5.8. Competencias Específicas del cargo:

### a) TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN

- Es la capacidad de coordinarse y colaborar con los miembros de un grupo, para la consecución de objetivos y metas en común, supeditando los intereses personales a los grupales, fomentando el apoyo y poniendo a disposición los recursos propios para el equipo.
- Implica además la capacidad para establecer relaciones profesionales que sean funcionales y constructivas basadas en el respeto y la cordialidad, manteniendo canales de comunicación fluidos y eficientes que permitan una adecuada coordinación.
- Asimismo, involucra tener expectativas positivas respecto de los demás, generando un ambiente laboral que facilite el desempeño y genere confianza en sus miembros.

### b) LIDERAZGO

- Es la capacidad para orientar la acción de las personas para el logro de objetivos y metas acorde a las necesidades de la organización, a través de la implementación de estrategias.
- Del mismo modo, implica la capacidad para distinguir necesidades y gestionar los recursos de sus miembros, generando apoyo frente a dificultades o situaciones adversas.
- Asimismo, conlleva a generar motivación y entusiasmo para asumir nuevos desafíos, promoviendo un ambiente armónico que logre facilitar el desempeño del equipo de trabajo.

### c) TOLERANCIA A LA PRESIÓN Y FRUSTRACIÓN

- Capacidad para sobreponerse y mantener la templanza frente a situaciones adversas y/o resultados que no encajen con las expectativas, metas u objetivos planteados, aun cuando generan emociones negativas.
- Implica, además, la capacidad para mantener su desempeño a través de la redefinición de acciones y estrategias para conciliar las exigencias mediante respuestas funcionales y efectivas que permitan sobrellevar dichas situaciones, sean estas de alto impacto emocional o alta carga laboral.

### d) COMUNICACIÓN EFECTIVA

- Capacidad de transmitir, recibir y retroalimentar información fehaciente con claridad, coherencia, cohesión y precisión.
- Implica una actitud de verificación de la información, para asegurarse que el mensaje ha sido comprendido por el otro con base en el diálogo y la adaptación a los interlocutores.
- Refiere al uso adecuado del lenguaje tanto verbal, no verbal y escrito.
- Alude al uso de los canales de comunicación analógicos o digitales y los conductos regulares de flujos de información.
- Supone cualidades de credibilidad, confianza y confidencialidad de la información.



## 6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Incorporación de Personas del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE ([www.hospitalfricke.cl](http://www.hospitalfricke.cl)), página del SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA – PETORCA ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), el PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)) y AFICHES INFORMATIVOS en puntos estratégicos del hospital **a partir del 07/10/2025**.

### 6.2. Modo de postulación: Portal de Empleos Públicos.

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

- Ingresar a la página [www.empleospublicos.cl](http://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 presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
- Fotocopia simple de Título pertinente al cargo.
- Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
- Certificados de cada experiencia profesional del postulante.
- Declaración Jurada firmada ante Notario, que indique no encontrarse con Licencia Médica al momento de la postulación.

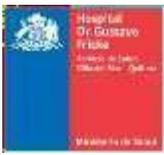
**EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VÍA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.**

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

### 6.3. Periodo de Postulación:

Los y las interesadas que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través de Portal de Empleos Públicos, de acuerdo con 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 Incorporación de las Personas 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.



#### **6.4. Documentos a Presentar:**

Para acreditar experiencia profesional 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.

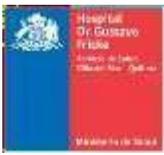
En el caso de acreditar experiencia profesional actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, el documento "Relación de Servicio" NO acredita experiencia profesional, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, pero 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.

#### **6.5. Formación Académica:**

En relación con los certificados de cursos, capacitaciones, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación académica, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso y/o capacitación, 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

### De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un comité de selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- **Subdirección Médica o quien designe como representante, derecho a voz y voto.**
- **Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas o quien designe como representante, derecho a voz y voto**
- **Referente Técnico, asignado/a por la Subdirección Médica, derecho a voz y voto.**
- **Representante Gremial FEDEPRUS, derecho a voz y voto.**
- **Representante Gremial ASENF, derecho a voz**
- **Psicólogo/a a cargo del proceso, derecho a 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.

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.

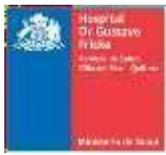
e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## 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 (Apartado 5.4, OPCIÓN A; 10 semestres):

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos <b>2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	20



- Experiencia Profesional (Apartado 5.4, OPCIÓN B; 08 semestres):

Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos <b>3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD,</b> dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL</b>	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD,</b> dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	10	
El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>4 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD,</b> dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	15	
El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>5 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD,</b> dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPRIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL</b>	20	

- Formación Académica

Diplomados, postítulos, especializaciones. cursos o capacitaciones	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	El/La postulante <b>NO POSEE</b> cursos considerados deseables para el desempeño del cargo.	0
El/La postulante posee <b>UNO O DOS DE LOS CURSOS Y/O CAPACITACIONES</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	10	
El/La postulante posee <b>TRES O CUATRO DE LOS CURSOS Y/O CAPACITACIONES</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	15	
El/La postulante posee <b>DIPLOMADO, POSTÍTULO Y/O ESPECIALIZACIÓN</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	20	

El puntaje mínimo de aprobación de la fase de "Análisis Curricular" será de 10 puntos, el cual corresponde al factor de "Experiencia Profesional". El apartado denominado "Formación Académica", donde se indica formación deseable, al ser un aspecto deseable, no será determinante para la aprobación de la etapa, sin embargo, se asignará puntaje a la/el postulante que la posea.



## 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
Recomendable para el cargo.	20
Recomendable con Observaciones para el cargo.	10
No Recomendable para el cargo.	0

**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 y/o se encuentren con licencia médica (exceptuándose que su licencia médica sea por pre, post natal y/o posparental), 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 <b>está por sobre lo esperado.</b>	20
La apreciación global del candidato <b>es acorde a lo esperado.</b>	15
La apreciación global del candidato <b>es acorde a lo mínimo esperado.</b>	10
La apreciación general del candidato <b>está bajo lo esperado.</b>	0

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

Consideraciones de la fase:

- La citación a los postulantes que hayan pasado a esta etapa será notificada vía correo electrónico, donde se especificará día y hora de la citación; la que NO podrá ser modificada.
- El postulante podrá tener un retraso máximo de 5 minutos, en el caso de que ese tiempo sea excedido, quedará fuera del proceso de selección por no presentarse en el horario establecido.
- En el caso de encontrarse con licencia médica quedara fuera del proceso y no aprobara dicha etapa, exceptuándose que su licencia médica sea por pre, post natal y/o posparental.
- Los postulantes podrán tener acceso solo al puntaje final de esta etapa y no podrá acceder al puntaje específico que cada integrante del comité de selección asignó.

### 9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES (OPCIÓN A).

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PT JE	%	PTJE APROB MIN.	PTAJE MAX. APROB.
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos <b>3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI)</b> , 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>2 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI)</b> , 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI)</b> , 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>4 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI)</b> , 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.	20			
	Diplomados, especializaciones, postítulos, cursos o capacitaciones	El/La postulante <b>NO POSEE</b> cursos considerados deseables para el desempeño del cargo.	0		0 pts	20 Ptos
		El/La postulante posee <b>UNO O DOS DE LOS CURSOS Y/O CAPACITACIONES</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	10			
		El/La postulante posee <b>TRES O CUATRO DE LOS CURSOS Y/O CAPACITACIONES</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	15			
		El/La postulante posee <b>DIPLOMADO, POSTÍTULO Y/O ESPECIALIZACIÓN</b> considerados 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 es acorde a lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
<b>Total</b>				<b>100 %</b>	<b>30 mín.</b>	<b>80 máx.</b>

### 9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES (OPCIÓN B).

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MIN. APROB.	PTAJE MAX. APROB.		
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acreditar experiencia profesional clínica de a lo menos <b>3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts	20 pts.		
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>3 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 2 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	10					
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>4 AÑOS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 3 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	15					
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos <b>5 AÑOS O MÁS DESEMPEÑÁNDOSE COMO MATRÓN(A) O ENFERMERO(A) MATRÓN(A) CLÍNICO(A) EN INSTITUCIONES DE SALUD</b> , dentro de los cuales acredite <b>A LO MENOS 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN RECIÉN NACIDO INMEDIATO (ATI), 6 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTERMEDIOS UPC NEONATAL Y 4 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA EN CUIDADOS INTENSIVOS UPC NEONATAL.</b>	20					
	Diplomados, especializaciones, postítulos, cursos o capacitaciones	El/La postulante <b>NO POSEE</b> cursos considerados deseables para el desempeño del cargo.	0		0 Ptos	20 Ptos		
		El/La postulante posee <b>UNO O DOS DE LOS CURSOS Y/O CAPACITACIONES</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	10					
		El/La postulante posee <b>TRES O CUATRO DE LOS CURSOS Y/O CAPACITACIONES</b> considerados deseables para el desempeño del cargo.	15					
		El/La postulante posee <b>DIPLOMADO, POSTÍTULO Y/O ESPECIALIZACIÓN</b> considerados 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 es acorde a lo mínimo esperado.	10					
		La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15					
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20					
<b>Total</b>				100%	30 min.	80 máx.		



## **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.

## **12.- ETAPA FINAL.**

### **12.1.**

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta con el o los candidatos que aprobaron todas las etapas del proceso, para su análisis y decisión respecto de la provisión del cargo. Junto con el informe final, se deberá entregar la declaración jurada presentada por el o los candidatos al momento de realizar su postulación.

El Director, podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar sin efecto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.

### **12.2.**

En el caso de que un postulante quede seleccionado, éste estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará de forma mensual si efectivamente se adecúa al perfil del cargo para proceder a ser funcionario con calidad jurídica contrata del hospital.

### **12.3**

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.

### **12.4.**

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 adecúa 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.