



PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES TENS UTI NEONATAL, UNIDAD DE NEONATOLOGÍA, ATI Y PUERICULTURA - SUBDIRECCIÓN MÉDICA

1. ANTECEDENTES GENERALES

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

Cargo	TENS UTI Neonatal, Unidad de Neonatología, ATI y Puericultura
Vacantes	08
Calidad Jurídica	Contrata
Grado (E.U.S.)	19
Lugar de Desempeño	Hospital Biprovincial Quillota – Petorca / Hospital San Martín de Quillota
Dependencia	Matron/A Supervisor/a Neonatología Y UTI Neonatal.
Horario de Trabajo	4to Turno

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS Todas las etapas señaladas para este proceso se desarrollarán de manera PRESENCIAL	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo . Postulación a través www.empleospublicos.cl y difusión a través de páginas del hospital y servicio: www.hospitalquillotapetorca.cl y www.ssvq.cl	03/04/2024
Recepción de Antecedentes Postulantes	03/04/2024 – 19/04/2024
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	22/04/2024 – 26/04/2024
Evaluación Técnica	29/04/2024 - 03/05/2024
Evaluación Psicolaboral	06/05/2024 – 10/05/2024
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	13/05/2024 – 17/05/2024
Resolución del proceso	Desde el 20/05/2024

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones.**

3. OBJETIVO DEL CARGO

Entregar cuidados de enfermería de manera oportuna, segura, personalizada, con enfoque biopsicosocial a todo recién nacido fisiológico y patológico a cargo de la unidad de neonatología y UTI Neonatal, de acuerdo al plan de atención programado en las unidades de hospitalización, puericultura y sector de atención inmediata.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	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.
EQUIPO DE TRABAJO	Jefe Neonatología y UTI Neonatal, Matrón/a Supervisor/a, Médicos, Técnicos, Administrativos, Auxiliares y Profesionales de la UTI Neonatal y Unidad de Neonatología.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Otorgar atención clínica directa a todo recién nacido hospitalizado en la unidad de neonatología y UTI neonatal, considerando la satisfacción de las necesidades y expectativas, con enfoque biopsicosocial.
- Entregar atención clínica, en la unidad de puerperio, a todo recién nacido que se encuentre con su madre, considerando la satisfacción de las necesidades y expectativas, con enfoque biopsicosocial, orientado hacia la atención de la Diada.
- Conferir las principales acciones de la atención inmediata, a todo recién nacido que nazca en la institución y/o en la vía pública de la zona geográfica y que acuda al hospital.
- Acudir a traslados neonatales si es necesario, tanto programados como de urgencia.
- Demostrar permanentemente el interés y accionar en la mejora continua de los procesos.
- Cumplir con el trabajo en equipo en todas las jornadas laborales.
- Colaborar con actividades clínicas u otras con el resto de sus compañeros/as de turno, cuando la carga laboral así lo amerite.
- Mantener buen clima laboral, evitando los conflictos innecesarios.
- Ejercer siempre la comunicación efectiva.
- Actualizar permanentemente conocimientos en temas atinentes a los procesos desarrollados en la unidad.
- Recepción y entrega de turnos según protocolo local, con presencia de profesional matrón/a de turno.
- Entregar documento de entrega de turno a matrón/a de turno, con quien cumplió su jornada laboral.
- Mantener vigilancia activa de los recién nacidos a su cargo.
- Realizar registros de su atención, en forma oportuna y veraz de la atención proporcionada.
- Cumplir con protocolos de calidad y seguridad de la atención, como lo son identificación de pacientes, medidas de prevención de caídas, prevención de lesiones por presión, etc.
- Realizar actividades directamente relacionadas con el cumplimiento de indicaciones médicas y de cuidados por parte de matrón-matrona, otorgando prestaciones oportunas y seguras según normas y protocolos establecidos.
- Asistir y colaborar en procedimientos médicos y de enfermería.

- Cuidar los equipos, insumos y materiales de la unidad, colaborando en su utilización eficiente.
- Fomentar la lactancia materna en todos sus ámbitos.
- Informar a profesionales a cargo, toda alteración clínica pesquisada en el recién nacido.
- Dar a conocer todo desperfecto o alteración de equipamiento, infraestructura, etc. a supervisora de la unidad.
- Cumplir con normas administrativas instauradas.
- Colaborar con docencia clínica.
- Asumir otras tareas que encomiende el superior jerárquico, inherentes a su función.
- Cubrir turnos asignados por jefatura directa de acuerdo con necesidades del servicio para asegurar la continuidad de la atención.

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:

- i. Título Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Superior no inferior a tres años, en el sector público o privado;
- ii. Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente, otorgado por el Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Medio no inferior a cinco años, en el sector público o privado;
- iii. Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud y, además, acreditar una experiencia laboral no inferior a cinco años como auxiliar paramédico en el sector público o privado.

Nota: Este decreto determina si una persona se encuentra habilitada para ingresar a la administración pública según el grado y estamento ofrecido en el presente proceso. De no dar cumplimiento a alguno de estos puntos, no podrá continuar su participación.

6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo

- Título Técnico Nivel Medio/Superior en Enfermería o según lo requerido por DFL para el grado y estamento ofrecido.
- Acreditar al menos 3 años de experiencia técnica o según lo indicado por DFL N°08 11/2017 para el título presentado (detallados en el punto 6.2).
- Acreditar al menos 6 meses de experiencia en unidades de Neonatología y/o Atención Inmediata y/o Trabajo con Recién Nacidos.
- Certificado de inhabilidades para trabajar con NNA.
- Curso de IAAS de al menos 21 horas (vigente).
- Registro de Inscripción en la superintendencia de salud.

6.4 Formación pertinente para el desempeño del cargo

- Cursos/capacitación/postítulos en Lactancia Materna.
- Curso Reanimación Neonatal de al menos 21 horas.
- Cursos ligados a cuidados de piel y de heridas en recién nacido
- Cursos de cuidados del neurodesarrollo en el recién nacido.
- 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 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.
- **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.

6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- **Proactividad:** Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticos o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.
- **Trabajo en Equipo:** Ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.
- **Adaptación Al Cambio:** Ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos del escenario laboral.



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 y la página del Hospital www.hospitalquillotapetorca.cl y del Servicio www.ssvq.cl a partir del **03 de abril de 2024**.

7.2 Antecedentes

Los interesados deberán presentar los siguientes antecedentes:

LISTADO DE DOCUMENTOS A PRESENTAR		OK
1	Currículum Vitae actualizado	
2	Fotocopia de carnet por ambos lados. En caso de ser persona extranjera, presentar Acto Administrativo o Resolución que concede permiso de residencia.	
3	Declaración jurada simple de ingreso a la administración pública (emitido por defecto en el portal de empleos públicos al postular)	
4	Fotocopia simple de Título pertinente al cargo	
5	Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud, en caso que corresponda. (https://rmpi.superdesalud.gob.cl/#) (adjuntar en "otros")	
6	Certificado de aprobación curso IAAS de al menos 21 horas vigente a la fecha de publicación de este proceso (realizado en los últimos 05 años).	
7	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 entregados con firmas, timbres y/o mecanismo de verificación correspondientes, y solo serán considerados aquellas capacitaciones realizadas dentro de los últimos de 5 años al momento de postulación del proceso.	
8	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, naturaleza del cargo, funciones, fecha de inicio y término (formato dd/mm/aa), con firma y timbre (en caso de contar con ello) de jefatura y/o entidad empleadora. Nota 1: se sumará el tiempo de cada certificado presentado que cumpla con la información requerida. Puede descargar nuestro formato en: https://www.hospitalquillotapetorca.cl/index.php/archivos-de-descargas/ Nota 2: en caso de experiencia freelance/independiente, debe acreditar a través de medios formales de validación. Ej. Ante notario, informe SII, entre otros. Nota 3: Usted podrá presentar uno o más de un certificado de experiencia laboral general/específica. Lo importante es que logre acreditar lo requerido por DFL n°O8 y lo solicitado para el perfil.	
9	Registro de Inhabilidades para trabajar con NNA (https://inhabilidades.srcei.cl/Conslnhab/consultaInhabilidad.do) (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). Se recibirán antecedentes en dicha página para este proceso, desde el **03 al 19 de abril del 2024 (hasta las 23:59 horas)**.

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

Consultas escribir a: reclutamientohbap@redsalud.gob.cl.

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 FENATS. Cuenta con voz y voto.
 - 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 Representante de la Subdirección 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.

Se informa a las personas interesadas que las etapas del presente proceso se desarrollarán de manera presencial, por lo que, ante cualquier impedimento o dificultad para asistir a la respectiva instancia, deberá informarlo con anticipación (al menos 3 días hábiles) al correo electrónico indicado en esta pauta, para que la Comisión evalúe la situación

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: Presenta copia simple de Título Técnico Nivel Superior en Enfermería/ Técnico nivel Medio en Enfermería/ Auxiliar Paramédico en Enfermería.

		Puntaje
Estudios	Posee	10
	No posee	0

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

Factor 2: Experiencia laboral específica realizando funciones similares en unidades de Neonatología y/o Atención Inmediata y/o Trabajo con Recién Nacidos, en instituciones de Salud públicas y/o privadas

		Puntaje
Experiencia laboral específica en Unidades de Neonatología y/o Atención Inmediata y/o Trabajo con Recién Nacidos, de instituciones Público y/o Privadas.	Acredita desde 1 año y 6 meses de experiencia en unidades de Neonatología o Trabajo con Recién Nacidos y Atención Inmediata.	10
	Acredita al menos 1 año de experiencia en unidades de Neonatología y/o Atención Inmediata y/o Trabajo con Recién Nacidos.	7
	Acredita al menos 6 meses de experiencia en unidades de Neonatología y/o Atención Inmediata y/o Trabajo con Recién Nacidos.	4
	Posee experiencia en establecimientos de salud públicos y/o privados inferior a 6 meses en de experiencia en unidades de Neonatología y/o Atención Inmediata y/o Trabajo con Recién Nacidos	0

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

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)	Posee curso de IAAS de 21 horas (mín.). Adicionalmente, posee diplomado o formación de postgrado pertinente al área de desempeño o cuenta con 100 o más horas de capacitación pertinentes al cargo.	10
	Presenta curso de IAAS de 21 horas (mín.). Además, posee desde 50 a 99 horas de capacitaciones pertinentes al cargo.	7
	Presenta curso de IAAS de 21 horas (mín.). y posee entre 20 y 49 horas de capacitaciones pertinentes al cargo.	4
	Sólo presenta IAAS de 21 horas, según lo indicado en los aspectos técnicos.	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.

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

Nota: En caso de que se hayan solicitado capacitaciones específicas como requisito de postulación, dicha certificación no se le asignará puntaje en este factor. A su vez, en caso de duplicarse la capacitación de IAAS, las horas de capacitación se considerarán y sumarán como capacitación pertinente al cargo.

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **0 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **14 puntos**.

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
Prueba Técnica	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	3
	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
Adecuación Psicolaboral al cargo	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.	5
	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 atingentes.

		Puntaje
Entrevista por Comisión de Selección	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)	3
	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 Currículum. 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.

Se informa a las personas interesadas que desempeñan funciones en sistemas de cuarto turno y que reciben asignación de turno, que dichas bonificaciones pertenecen al cargo y Unidad correspondiente, por lo que, en caso de ser seleccionado/a, no podrá llevarse la asignación que actualmente percibe. Del mismo modo, aquellas que acepten las condiciones del cargo, no se les asegura la disponibilidad de asignación de turno, ya que esta quedará sujeta a la disponibilidad de cada servicio.

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.