

RESOLUCION EXENTA N° 587

LLAY LLAY, 22 MAY 2026

VISTO: Lo dispuesto en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal del Servicio de Salud Aconcagua, aprobado con Resolución Exenta N° 179/2025, Resolución N°36/2024 de la Contraloría General de la República, las facultades que me confiere el DL. N° 2763/79, modificada por la Ley 19.937/2004, D.S. 140/05, del Ministerio de Salud, Resolución N° 34/2000 de Delegación de Facultades del Servicio de Salud Aconcagua, y Resolución Exenta N° 446/2026 del Hospital San Francisco de Llay Llay Servicio de Salud Aconcagua, que me asigna funciones de Directora (s), dicto la siguiente:

RESOLUCION

1.- LLÁMESE a proceso de selección externo, para proveer 01 cargo de Profesional vacante de Matrán/a para la Unidad de Ginecobstetricia y Categorización de Urgencias del Hospital San Francisco de Llay Llay, dependiente del Servicio de Salud Aconcagua. El profesional seleccionado será contratado por la Ley N° 18.834, estamento profesional a contrata, grado 16° E.U.S.

2.- APRUEBESE el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del proceso de selección externo para proveer 01 cargo de de Matrán/a para desempeñarse en la unidad de Ginecobstetricia y Categorización de Urgencias del Hospital San Francisco de Llay Llay.

3.- DÉJASE establecido que la Comisión del proceso de selección estará integrada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- ❖ D. María Alejandra Gutiérrez Galarce Jefa Matrona Jefe Ginecobstetricia y Categorización de Urgencias
- ❖ D. Carolina Vásquez Macaya Jefa (s) Depto. Gestión y Desarrollo de Personas
- ❖ D. Maribel Espinoza Díaz Representante Asociación gremial APRUSS

4.- EL Llamado del Proceso de Selección se difundirá en el portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, página web www.serviciodesaludaconcagua.cl y a través de correo electrónico emitido desde el área de Comunicaciones Internas del Servicio de Salud Aconcagua a establecimientos dependientes del Servicio de Salud.

5.- La recepción de las postulaciones será sólo a través de a través de portal de Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl, desde el 27 mayo y hasta el 02 de junio 2026, hasta las 23:59 Hrs.

ANÓTESE Y COMUNIQUESE POR ORDEN DE LA DIRECTORA DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA


MARIA SOLEDAD VASQUEZ ROCO
DIRECTORA (S)
HOSPITAL SAN FRANCISCO DE LLAY LLAY

RESOLUCION EXENTA N° 587

LLAY LLAY, 22 MAY 2026

Con esta fecha la Directora (s) ha resuelto lo siguiente:

VISTO: Lo dispuesto en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal del Servicio de Salud Aconcagua, aprobado con Resolución Exenta N° 179/2025, Resolución N°36/2024 de la Contraloría General de la República, las facultades que me confiere el DL. N° 2763/79, modificada por la Ley 19.937/2004, D.S. 140/05, del Ministerio de Salud, Resolución N° 34/2000 de Delegación de Facultades del Servicio de Salud Aconcagua, y Resolución Exenta N° 446/2026 del Hospital San Francisco de Llay Llay Servicio de Salud Aconcagua, que me asigna funciones de Directora (s), dicto la siguiente:

RESOLUCION

1.- LLÁMESE a proceso de selección externo, para proveer 01 cargo de Profesional vacante de Matrán/a para la Unidad de Ginecobstetricia y Categorización de Urgencias del Hospital San Francisco de Llay Llay, dependiente del Servicio de Salud Aconcagua. El profesional seleccionado será contratado por la Ley N° 18.834, estamento profesional a contrata, grado 16° E.U.S.

2.- APRUEBESE el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del proceso de selección externo para proveer 01 cargo de de Matrán/a para desempeñarse en la unidad de Ginecobstetricia y Categorización de Urgencias del Hospital San Francisco de Llay Llay.

3.- DÉJASE establecido que la Comisión del proceso de selección estará integrada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- | | |
|--|--|
| ❖ D. María Alejandra Gutiérrez Galarce | Jefa Matrona Jefe Ginecobstetricia y Categorización de Urgencias |
| ❖ D. Carolina Vásquez Macaya | Jefa (s) Depto. Gestión y Desarrollo de Personas |
| ❖ D. Maribel Espinoza Díaz | Representante Asociación gremial APRUSS |

4.- EL Llamado del Proceso de Selección se difundirá en el portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, página web www.serviciodesaludaconcagua.cl y a través de correo electrónico emitido desde el área de Comunicaciones Internas del Servicio de Salud Aconcagua a establecimientos dependientes del Servicio de Salud.

5.- La recepción de las postulaciones será sólo a través de a través de portal de Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl, desde el 27 mayo y hasta el 02 de junio 2026, hasta las 23:59 Hrs.

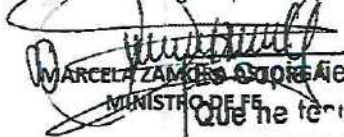
ANÓTESE Y COMUNÍQUESE POR ORDEN DE LA DIRECTORA DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA


(FDO) MARIA SOLEDAD VASQUEZ ROCO
DIRECTORA (S)
HOSPITAL SAN FRANCISCO DE LLAY LLAY

DISTRIBUCION

- Of. De Partes HLL
- Depto. Gestión de Personas Hosp.Ll

Transcrito fielmente del original que he tenido a la vista.


MARCELA ZAMORA
MINISTRO DE FE
que he tenido a la vista
MINISTRO DE FE

Pauta De Evaluación Proceso De Selección Externo
Profesional Matrán/a Gineco Obstetricia y Categorización de Urgencias
Hospital San Francisco de Llay Llay

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Nombre del Cargo	:	Profesional Matrán/a Gineco Obstetricia y Categorización de Urgencias
Número de Vacantes	:	01 vacante
Estamento – Grado	:	Ley N°18.834, Estamento Profesional Grado 16° E.U.S
Renta Bruta	:	\$ 1.388.719.- Total haberes
Calidad jurídica	:	Contrata
Tipo de Jornada	:	44 hrs. Semanales en Sistema de 4to. Turno
Lugar de Desempeño	:	Gineco Obstetricia de Urgencia y Categorización general del Hospital San Francisco
Dependencia directa	:	Jefe
Inicio probable de contrato	:	01 DE AGOSTO 2026

2. PERFIL DE SELECCIÓN

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a la presente Pauta de Evaluación el correspondiente Perfil de Cargo de Profesional Matrán/a Obstetricia y Categorización de Urgencias.

3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO

3.1. DIFUSIÓN DEL PROCESO:

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del Proceso de Selección se difundirán a través de correo electrónico a los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aconcagua, a través del sitio web www.serviciodesaludaconcagua.cl y <https://www.empleospublicos.cl>

3.2. POSTULACIÓN: DEL PROCESO:

La recepción de antecedentes se realizará sólo a través del Portal de Empleos Públicos, <https://www.empleospublicos.cl> desde el 27 de mayo al 02 de junio 2026, hasta las 23:59 horas.

Las consultas acerca del proceso de selección, pueden ser realizadas al correo electrónico seleccion.hll@redsalud.gob.cl indicando en el Asunto al cargo que se refieren.

3.3 Documentos Requeridos para Postular.

La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:

- 1) Curriculum Vitae
 - 2) Fotocopia simple del Certificado de título profesional, inscrito en la Superintendencia de Salud. (OBLIGATORIO)
 - 3) Fotocopia simple de cédula de identidad vigente por ambos lados o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia, en caso de extranjeros. (OBLIGATORIO).
 - 4) Curso IAAS (mínimo 20 horas pedagógicas) con a lo menos 4 años de vigencia a la fecha de postulación. (OBLIGATORIO de acuerdo a perfil del cargo).
 - 5) Curso de RCP básico (mínimo 20 horas pedagógicas) con a lo menos 4 años de vigencia a la fecha de postulación. (OBLIGATORIO de acuerdo a perfil del cargo).
 - 6) Certificados o documentos que acrediten experiencia profesional mínima de 1 año como como matrón(a) que contenga la siguiente información, (OBLIGATORIO). ANEXO 2 como referencia.
- Nombre del cargo desempeñado.
 - Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo, que indique día, mes y año.
 - Cada certificado que acredite experiencia debe contar con firma y/o timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular

- 7) Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, realizados desde el 2021 a la fecha de postulación, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha, número de horas solicitadas y nota de aprobación, no se les asignará puntaje.

Para postulantes pertenecientes a Servicios públicos, pueden presentar certificado histórico de capacitaciones firmado y timbrado por Referente de capacitación del establecimiento respectivo

Toda la documentación debe ser legible, de lo contrario no será considerada.

4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

4.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 y 13 de la Ley Nº18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a) 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. Para aquellos cargos regidos por esta ley en los que se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, que sean mayores de 18 años, que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto Nº 83, de 2015, del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace. (Ley 21690 Art. 2º Nº 1 D.O. 24.08.2024). 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 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. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal. (Ley 21643 Art. 3º Nº 1 D.O. 15.01.2024).
- 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. (Ley 20702 Art. 1 D.O. 15.10.2013).

4.2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la Ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a saber:

- Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando esta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

Las postulaciones que no acrediten los requisitos obligatorios descritos en este punto serán evaluados como NO ADMISIBLES, por lo tanto, no continúan en el proceso de selección.

5. D.F.L DE PLANTA N°9 /2017 DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA LEY N° 18.834:	
D.F.L de PLANTA N° 9 /2017	
Título Profesional de una carrera de, al 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.	
FORMACIÓN EDUCACIONAL	
Título profesional de Matrn/o, el que obligatoriamente debe estar inscrito como Prestadores de Salud en Superintendencia de Salud, lo que será verificado al momento de la Evaluación curricular.	
CAPACITACIONES OBLIGATORIAS DEL PERFIL DEL CARGO	
Curso IAAS con a lo menos 4 años de vigencia a la fecha de postulación (mínimo 20 horas pedagógicas) Curso de RCP básico con al menos 4 años de vigencia a la fecha de postulación (mínimo 20 horas pedagógicas)	
6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia Profesional de a lo menos 1 año en Unidad de Urgencia Gineco Obstétrica, sector público o privado.
CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTÍTULO	Capacitaciones Atingentes al cargo, cursos técnicos o diplomados: Curso, taller o jornada de Urgencias Gineco Obstétricas Curso Prevención De Eventos Adversos Y Centinelas en Gestión Clínica Curso de Categorización de pacientes de servicio de urgencias adulto y pediátrico Capacitación en Reanimación Neonatal Diplomados o postítulos clínicos atingentes al cargo (por ejemplo ecografía, urgencias obstétricas, IAAS, etc) Otras atingentes al cargo Capacitaciones o cursos de habilidades adaptativas: Trato al usuario Liderazgo Trabajo en equipo Comunicación efectiva Otras atingentes al cargo

7. COMISIÓN EVALUADORA

La Comisión Evaluadora verificará si los o las postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de Evaluación debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los/as postulantes aceptados y rechazados, y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente pauta de evaluación, a excepción de la Etapa de Evaluación Psicolaboral, que será aplicada por Psicólogo Laboral del Servicio de Salud Aconcagua.

De acuerdo a lo mencionado en la normativa de Reclutamiento y selección de personal del Servicio de Salud Aconcagua, tendrán derecho a voto la jefatura directa del cargo a cubrir y el referente del área de selección del establecimiento. El representante gremial participante tendrá el rol de veedor, con derecho a voz.

La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Profesional Jefe Ginecobstetrícia y Categorización de Urgencias, Hospital San Francisco de Llay Llay
- Jefa (s) del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Hospital San Francisco de Llay Llay
- Representante de la Asociación de Profesionales de la Salud, APRUS Hospital San Francisco de Llay Llay.

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapas	Fecha
Difusión del proceso de selección	Desde el 27 de mayo y hasta el 02 de Junio de 2026
Recepción de los antecedentes	Desde el 27 de mayo y hasta el 02 de Junio de 2026
Evaluación de curricular *	Semana del 08 de junio 2026
Evaluación Prueba Técnica*	Semana del 15 de junio 2026
Evaluación Psicolaboral*	Semana del 30 de junio 2026
Entrevista Personal con la Comisión*	Semana del 13 de julio 2026
Notificación a postulante seleccionado/a (*)	Semana del 20 de julio de 2026
Inicio probable de funciones	Agosto de 2026

*Las fechas establecidas en el presente cronograma son estimadas y podrán estar sujetas a modificación.

9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN:

- 9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los/las postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación.
- 9.2. Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los/las postulantes que se presenten en este proceso de Selección.
- 9.3. Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) con la cual postula en la plataforma de Empleos Públicos, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando a través de este mismo.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación.

Cada uno de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje máximo
1 etapa Evaluación Curricular	Experiencia de al menos 1 año de experiencia en Unidad de Urgencia Gineco Obstétrica, sector público o privado	15
	Capacitaciones o cursos técnicos: Curso, taller o jornada de Urgencias Gineco Obstétricas Curso Prevención De Eventos Adversos y Centinelas en Gestión Clínica Curso de Categorización de pacientes de servicio de urgencias Capacitación en Reanimación Neonatal Otras atinentes al cargo	9
	Capacitaciones o cursos de habilidades adaptativas Trato al usuario Liderazgo Trabajo en equipo Comunicación efectiva Otras atinentes al cargo	6
	Sub Total	30
Segunda	Prueba Técnica	15
Tercera	Evaluación Psicolaboral	15
Cuarta	Entrevista Personal	40
	TOTAL PUNTAJE	100

10.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 30 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

- A. EXPERIENCIA PROFESIONAL: Experiencia de al menos 1 año de experiencia en Unidad de Urgencia Gineco Obstétrica, sector público o privado. Puntaje máximo 15 puntos.

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 2 años	9
De 2 años 1 día a 3 años	12
De 3 años 1 día o mas	15

B. ACTIVIDADES CAPACITACIÓN :

- Capacitación en competencias Técnicas atingentes al cargo. **Puntaje Máximo 9 puntos.**

Capacitaciones Técnicas, curso o diplomados	Horas pedagógicas	Puntaje
Curso o taller de Urgencias Gineco Obstétricas, Curso Prevención De Eventos Adversos Y Centinelas en Gestión Clínica, Curso de Categorización de pacientes de servicio de urgencias, Curso en Reanimación Neonatal, Diplomados o postítulos clínicos atingentes al cargo (por ejemplo, ecografía, urgencias obstétricas, IAAS, etc)	20 - 60 horas	3
	61 – 100 horas	6
	101 y más horas	9

- Capacitación en competencias Blandas atingentes al cargo: habilidades blandas (trato al usuario, buen trato, etc). **Puntaje máximo 6 puntos.**

Capacitaciones en Habilidades adaptativas	Horas pedagógicas	Puntaje
Trato al usuario, Liderazgo, Trabajo en equipo, Comunicación efectiva, Otras atingentes al cargo	20 - 60 horas	3
	61 y más horas	6

Se considerarán las actividades de capacitación de un mínimo de 20 horas pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas desde el año 2021 a la fecha de la postulación atingentes al perfil del cargo. Los certificados que no señalen fecha o número de horas solicitada, no se les asignara puntaje.

10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TÉCNICA

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular.

Los postulantes para pasar a la siguiente etapa deberán obtener un puntaje mínimo de 15 puntos en el factor análisis curricular. Por lo tanto, todos aquellos que no cumplan con este puntaje no continuarán en el proceso de selección de personal.

En caso de empate en el puntaje corte, se aplicarán criterios de desempate en el siguiente orden:

- **1º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de experiencia profesional en el área de de Urgencia Gineco Obstétrica. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo criterio.**
- **2º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en factor de Capacitación Técnica.**
- **3º Pasan todos los postulantes que están en el mismo rango de puntaje.**

Los postulantes que resulten preseleccionados para pasar a la etapa de Prueba Técnica tendrán que presentar con anterioridad como documentos obligatorios los siguientes:

- ⇒ Certificado de situación militar al día para postulantes varones
- ⇒ Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653.
- ⇒ Certificado de antecedentes para fines especiales. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales>
- ⇒ Certificado de inhabilidad para trabajar con menores.

Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs. Contados desde la fecha y horario de envió del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: seleccion.hll@redsalud.gob.cl

10.3. FACTOR PRUEBA TÉCNICA. PUNTAJE MAXIMO 15 PUNTOS

A los candidatos preseleccionados se les aplicará una prueba técnica de selección múltiple, en modo presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias, donde el puntaje máximo será de 15 puntos y el mínimo de aprobación de 9 puntos.

Factores a Evaluar:

- Conocimientos en manejo de urgencias gineco obstétricas
- Conocimientos en manejo de urgencias neonatales
- Conocimiento en Guía perinatal MINSAL vigente

Los postulantes que pasen a la siguiente etapa deben haber aprobado el puntaje mínimo de la prueba técnica correspondiente a 9 puntos.

Los 6 postulantes que obtengan los mejores puntajes de la prueba técnica deberán presentarse a un proceso de evaluación psicolaboral en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

En el caso de existir empate en los puntajes de corte, los criterios serán los siguientes:

- **1º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de experiencia profesional en el área de Urgencia Gineco Obstétrica. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo criterio.**
- **2º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en factor de Capacitación Técnica.**
- **3º Pasan todos los postulantes que están en el mismo rango de puntaje.**
- En caso de que se mantenga el empate, pasarán todos los postulantes a la etapa de Evaluación Psicolaboral.

10.4. FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo	11 - 15 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	6-10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-5 puntos

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de "VALORACION NO SATISFACTORIA", quedarán fuera del proceso de selección.

10.4. ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 40 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias de cada postulante para el cargo concursado.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	31 – 40 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	21 - 30 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	11 – 20 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1 – 10 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de "valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo", quedará fuera del proceso de selección de personal.

11.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO.

Para ser considerado(a) postulante idóneo el (la) candidato(a) deberá reunir un puntaje total igual o superior a 60 de un total de 100.

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión podrá declarar el proceso desierto.

12.- PROPUESTA DE LA COMISIÓN EVALUADORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La Comisión Evaluadora propondrá al Director del Establecimiento la nómina del (los) postulantes considerados(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente pauta de evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión o rechazarlo teniendo en consideración los resultados del Proceso de Selección.

Para estos efectos, el Director del Establecimiento podrá resolver entrevistar a los postulantes considerados idóneos por la comisión evaluadora, lo que será informado con la debida antelación.

El Artículo 45 de la Ley 20.422, señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Se informará al Director del Establecimiento si entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarías de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el Decreto N°65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley N°20.422/2010.

13.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.

13.1.- La notificación a la persona seleccionada será telefónicamente y por correo electrónico, la cual será realizada por un profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas. Una vez hecha la notificación con el resultado del Proceso de Selección al postulante, deberá manifestar por escrito su aceptación al cargo.

La persona seleccionada tendrá un contrato por CUATRO meses como periodo de evaluación del desempeño, durante el cual su jefatura directa realizará un informe de desempeño para solicitar su prórroga del contrato o término de éste.

13.2.- De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados en esta última etapa del proceso.

13.3.- En el caso que un/a funcionario/a titular resulte seleccionado/a, su calidad de titular cesará, siendo designado en calidad de contrata con las condiciones del cargo descritas en la pauta de evaluación.

14. SOBRE LEY DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

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 el cargo, 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.

15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

Todos los candidatos/as que cumplen con el puntaje mínimo de idoneidad establecido en la presente pauta de evaluación, formarán parte del "Listado de Postulantes Elegibles o Idóneos".

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles.

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado y éste renuncia luego de ejercer sus funciones, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles, siempre que no hayan transcurrido más de seis meses siguientes a la conclusión del proceso de selección.

Atendiendo las necesidades futuras de ingreso de personal, la autoridad respectiva podrá a partir de este mismo proceso de selección considerar a aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles y que no fueron contratados en esta oportunidad, en otros cargos de igual o muy similar naturaleza, con un máximo de tiempo de seis meses siguientes a la conclusión del presente proceso de selección.

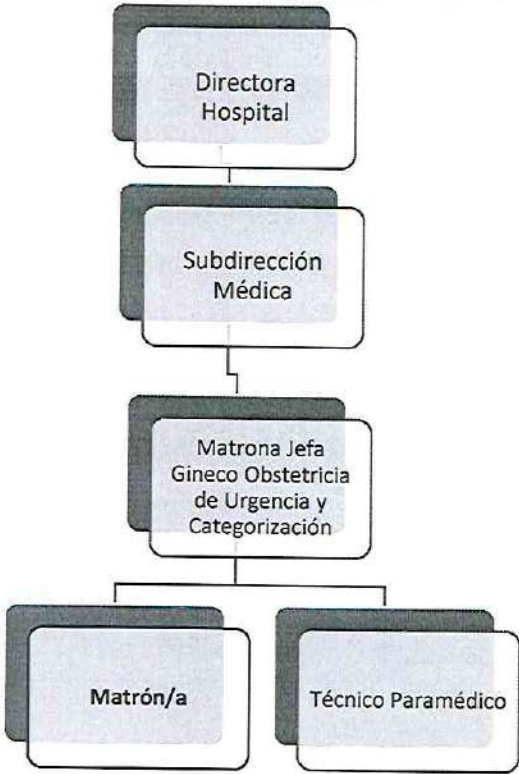


ANEXO N°1

PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Profesional Matrn/a Gineco Obstetricia y Categorizacin de Urgencia
Establecimiento	Hospital san Francisco de Llay Llay
Departamento	Gineco Obstetricia de Urgencia y Categorizacin
Grado	16 E.U.S.
Calidad Jurdica/Jornada	Contrata, 44 horas con Asignacin 4° turno
Estamento	Profesional
Jefatura superior directa	Matrona Jefa Gineco Obstetricia de Urgencia y Categorizacin

II. ORGANIGRAMA



III. OBJETIVO DEL CARGO
Asegurar la atencin oportuna, integral y continua de los usuarios consultantes en la Urgencia General y Pediatrica, como as tambin de las usuarias de la Urgencia Gineco Obsttrica y Alto Riesgo Obsttrico- Ecografia, a travs de la ejecucin y registro de tareas especficas inherentes al rol con el propsito de otorgar una atencin rpida, eficiente y segura, conforme a normativas institucionales vigentes, siendo un facilitador permanente en la consecucin de los objetivos asistenciales organizacionales.



IV. FUNCIONES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES	
FUNCIONES PRINCIPALES	ACTIVIDADES
1. Asegurar la gestión y funcionamiento clínico, técnico y administrativo de su Unidad durante su jornada laboral, ejerciendo liderazgo en un clima laboral colaborativo.	• Conocer y cumplir normativa vigente técnico administrativas, legales, de calidad y seguridad de la atención e IAAS. • Conocer y cumplir Norma de Prevención y Notificación de Eventos Adversos existentes en el hospital. • Conocer y colaborar en el logro del cumplimiento de las Metas de Calidad de la Urgencia Gineco Obstétrica y Categorización. • Realizar registro completo de sus intervenciones y datos del usuario según corresponda y en los documentos adecuados para ello, en forma oportuna y veraz. 1.1. Organizar y supervisar al personal de la Unidad durante la jornada laboral.
2. Gestionar los procesos asociados a los procesos del área gineco obstetra	• Realizar anamnesis dirigida a consultante, valoración de riesgo conforme anamnesis, elaboración de hipótesis diagnóstica. • Realizar rescate de usuarias con resultados de exámenes alterados. • Coordinar permanentemente con APS como centro de referencia. 2.1. Coordinar traslados de usuarias a centros de mayor complejidad
3. Gestionar procesos asociados a la categorización	• Recepcionar usuarios/as con trato afable, empático y cordial, realizando anamnesis rigurosa con valoración de riesgo. • Colaborar en Unidad de Urgencia General y Pediatría por indicación de médico de turno en el registro durante maniobras de RCP. • Categorizar pacientes de urgencia adulto, pediátrico y obstétrico.
4. Gestionar procesos asociados al área de Alto Riesgo Obstétrico	• Recepcionar a usuaria ARO ECO con trato afable y cordial; reforzar indicaciones recibidas por especialista. • Elaborar agenda ARO ECO con enfoque de pertinencia y oportunidad. • Coordinar con centros de mayor complejidad para agendamiento de prestaciones indicadas por especialista
5. Desempeñar las demás funciones y atribuciones específicas que le deleguen o encomiende su jefatura	
V. REQUISITOS EXIGIDOS PARA INGRESAR A LA ADMINISTRACION PUBLICA	
Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 y 13 de la Ley Nº18.834 sobre Estatuto Administrativo: • Ser ciudadano(a) 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. Para aquellos cargos regidos por esta ley en los que se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, que sean mayores de 18 años, que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto Nº 83, de 2015, del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace. (Ley 21690 Art. 2º N° 1 D.O. 24.08.2024). 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 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. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal. (Ley 21643 Art. 3 N° 1 D.O. 15.01.2024). • 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. (Ley 20702 Art. 1 D.O. 15.10.2013). No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la Ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a saber: • Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el Servicio. • Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. • Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de	



sociedad, cuando esta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.

- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

VI. REQUISITOS OBLIGATORIOS

D.F.L de PLANTA N° 9/Noviembre 2017

Título Profesional de una carrera menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

FORMACIÓN EDUCACIONAL

Título Profesional Matró / a, el que obligatoriamente debe estar inscrito como Prestadores de Salud en Superintendencia de Salud, lo que será verificado al momento de la Evaluación curricular

CAPACITACIONES OBLIGATORIAS

- Curso IAAS con a lo menos 4 años de vigencia a la fecha de postulación
- Curso de RCP básico con al menos 4 años de vigencia a la fecha de postulación

VII. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

EXPERIENCIA PROFESIONAL	• Experiencia Profesional de a lo menos 1 año en Unidad de Urgencia Gineco Obstétrica, sector público o privado.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Capacitaciones Atingentes al cargo, cursos técnicos o diplomados: • Curso, taller o jornada de Urgencias Gineco Obstétricas • Curso Prevención De Eventos Adversos Y Centinelas en Gestión Clínica • Curso de Categorización de pacientes de servicio de urgencias • Capacitación en Reanimación Neonatal • Diplomados o postítulos clínicos atingentes al cargo (por ejemplo, ecografía, urgencias obstétricas, IAAS, etc) • Otras atingentes al cargo Capacitaciones o cursos de habilidades adaptativas • Trato al usuario • Liderazgo • Trabajo en equipo • Comunicación efectiva • Otras atingentes al cargo

VIII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Conocimientos en registro de codificaciones (CIE)
- Conocimientos en categorización de urgencia general
- Conocimientos en manejo de urgencias gineco obstétricas
- Conocimientos en manejo de urgencias neonatales
- Conocimientos en computación nivel usuario
- Conocimientos en manejo de Fichas Clínicas
- Conocimientos Guía Perinatal MINSAL vigente
- DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo Ley 18.834.
- DFL 1 de 2005 del Ministerio de salud, texto refundido, coordinado y sistematizado del DL 2763 de 1979 y de las leyes N° 18.933 Y N°18.469.
- Ley 18.575 orgánica constitucional de bases de administración del Estado.
- Ley 19.880 de procedimientos administrativos.
- Ley 20.285 sobre transparencia de la función pública.



IX. COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIVEL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
APRENDIZAJE PERMANENTE	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	2	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	2	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.
ORIENTACION RESULTADOS EXCELENCIA	A DE Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	2	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.
ORIENTACION USUARIO	AL Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica, además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	2	Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.
PROACTIVIDAD ADAPTACION CAMBIO	Y AL Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios	2	Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo.
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad 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 de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y participantes de la red.	2	Se alinea y compromete con las necesidades de su equipo de trabajo y apoya a sus compañeros para la consecución de los objetivos comunes.



X. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Matrona jefa Ginecobstetrícia y Categorización
Equipo de Trabajo directo	Personal Médico, Profesional, Técnico, Administrativo y Auxiliar del Servicio de Ginecobstetrícia y categorización
Clientes internos	Equipos de trabajo, Servicios Clínicos y de Apoyo del Establecimiento.
Clientes externos	Familiares de los usuarios/as y/o sus redes de apoyo y establecimientos de la red asistencial de los Servicios de Salud, APS, Municipales, etc.

XI. DIMENSIONES DEL CARGO

Informes y reportes, según lo establecido por el Ministerio de Salud para los distintos Programas de Salud Mental y/o jefatura.	• Elaborar Estadística diaria. • Realizar Informes de Ecografías obstétricas. • Elaborar nóminas de gestantes de alto riesgo • Gestionar interconsultas de ecografías y alto riesgo obstétrico recibidas desde el CESFAM. • Gestionar interconsultas para otras especialidades.
---	---

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
<i>M. Alejandra Gutiérrez Galarce</i> 13.026.489-T Matrona Jefe Hospital Llay-Llay SRA. MARIA ALEJANDRA GUTIERREZ GALARCE MATRONA JEFE GINECOBSTETRICIA Y CATEGORIZACION DE URGENCIAS HOSPITAL SAN FRANCISCO	<i>Dra. Paula Godoy Mayorga</i> 13.026.489-T Subdirectora Médica Hospital San Francisco DRA. PAULA GODOY MAYORGA SUBDIRECTOR MEDICO HOSPITAL SAN FRANCISCO	ABRIL 2026