

**PAUTA DE PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES  
TECNICO NIVEL SUPERIOR EN ENFERMERÍA, SERVICIO DE URGENCIA**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento externo para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>TECNICO NIVEL SUPERIOR EN ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE URGENCIA</b>
<b>Vacante /Calidad Jurídica</b>	01 / Contrata.
<b>Grado (E.U.S.)</b>	22° + Asignación 3er Turno.
<b>Lugar de desempeño</b>	Servicio de Urgencia del Hospital de Quintero
<b>Dependencia</b>	Enfermera Supervisora del Servicio de Urgencia del Hospital de Quintero
<b>Horario</b>	3er Turno

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<b>ETAPAS</b>	<b>FECHAS</b>
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> y Portal de Empleos Públicos: <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	12 de marzo de 2019
Recepción de Antecedentes	12 de marzo de 2019 al 15 de marzo de 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	19 de marzo de 2019
Prueba de Conocimientos Específicos	22 de marzo de 2019
Evaluación Psicolaboral	25 de marzo de 2019 al 28 de marzo de 2019
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	29 de marzo de 2019
Resolución del Proceso	29 de marzo de 2019
Inicio de Funciones	1 de abril de 2019

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.



### 3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Cumplir con la atención y procedimientos de enfermería, manteniendo las buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, de acuerdo a las directrices entregadas por la jefatura directa o las pertenecientes al SSVQ.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO.

<b>Contexto del Cargo</b>	<p>El Servicio de Urgencia del Establecimiento atiende a una población total residente de 31.923 habitantes, abarcando localidades como Puchuncavi, Loncura, Ventana, Valle Alegre, Santa Rosa de Colmo, Santa Julia, Santa Adela, Mantagua, Las Gaviotas, San Ramon, entre otros.</p> <p>El horario de atención es de 24 horas, de lunes a domingo, contando con personal capacitado para atender todo tipo de Urgencia y Emergencias.</p> <p>Se cuenta con sala de admisión, box de categorización de pacientes, tres boxes de atención médica, 8 camillas de observación, una sala de cirugía menor y un box de Reanimación habilitados para reanimación simultánea.</p> <p>Apoya SAMU, Laboratorio y Farmacia.</p>
<b>Equipo de Trabajo</b>	Médicos – Enfermeras y TENS del Servicio de Urgencia.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Trabajar en equipo con equipo multidisciplinario del establecimiento.
- Determinar la situación general en que se encuentra inmersa la urgencia.
- Conocer la condición y estado de salud del paciente.
- Detectar las necesidades primordiales para mantener la vida de pacientes.
- Inicio precoz de las medidas de reanimación según la priorización realizada, vitalmente necesarias para el paciente y según protocolos establecidos en centro hospitalario.
- Brindar la atención de enfermería en pacientes con alteración psicológica y /o enfermedad psiquiátrica.
- Brindar la atención de enfermería oportuna, eficiente, eficaz, expedita y de calidad a todos los usuarios, según CATEGORIZACIÓN DE PACIENTE.
- Colaboración en el diseño e implementación de acciones de sensibilización de equipos de salud, organizaciones sociales y otros sectores.
- Apoyo y participación en actividades de capacitación enviados por jefatura.
- Mantener una conducta funcionaria acorde a las disposiciones del Estatuto Administrativo y relaciones interpersonales basadas en el respeto con los otros funcionarios del establecimiento.
- Realizar otras funciones que en materia de su competencia determine el encargado de la base operativa a la que se encuentra adscrito.



## 6. REQUISITOS.

### 6.1 Requisitos Legales:

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

- a) Ser ciudadano;
- 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.

### 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

### 6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería

### 6.4 Aspectos Deseables:

- Mínimo 01 año de experiencia laboral demostrable en cargos similares.
- Estar en posesión de alguno de los siguientes cursos actualizados y certificados: RCP básica Manejo de paciente Crítico - IAAS y otros de emergencia vital avanzada aprobados y vigentes.
- Curso de Acreditación y Calidad en Salud.



## 6.5 Competencias para el ejercicio del cargo

### 6.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Confianza en sí mismo
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Adaptación al Cambio
- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnologías de la información

### 6.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Trabajo en Equipo
- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 7.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos, a contar del **12 de marzo de 2019**.

### 7.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum vitae actualizado (Formato Empleos Públicos).
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.

- Certificados que acrediten experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo **Portal de Empleos Públicos**, en la opción **“adjuntar archivos”**. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

**Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de “CV online” del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en “mis datos”. Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su “CV online”**

Los interesados también podrán entregar o remitir por correo tradicional o de forma personal sus antecedentes en Secretaría de Dirección del Hospital de Quintero, ubicado en calle Aránguiz Tudela N° 380 Quintero, entre las 08:00 y 16:00 horas, de lunes a viernes de acuerdo a las fechas del cronograma. Se recibirá por **SOBRE SELLADO** con el nombre del cargo al que postula.

Ambas formas de postulación, **son excluyentes entre sí.**

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

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. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl)

## **8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

### **8.1. De la Comisión de Selección:**

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

- Subdirectora de Gestión del Cuidado del Establecimiento, Presidenta de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Enfermera Supervisora del Servicio de Urgencia del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Urgencia del Servicio de Urgencia del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENATS Unitaria del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos del Hospital de Quintero, que actúa como coordinador del proceso. Cuenta con voz.

- a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.
- 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, 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 estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.
- e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para fijar el cronograma de actividades a desarrollar.

## 9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

### 9.1 Metodología de evaluación

La evaluación de los factores se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

**ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%)**

**ETAPA 4: Evaluación de Competencias (35%)**

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

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### **ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)**

#### **Factor 1: Experiencia Profesional previa en funciones similares al cargo.**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional previa en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia previa mayor a 3 años en funciones similares al cargo.	10
	Posee experiencia previa entre 2 años y 2 año 11 meses en funciones similares al cargo.	8
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones similares al cargo.	4
	Posee experiencia previa menor a 1 año en funciones similares al cargo.	1

#### **Factor 2: Capacitación Certificada.**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo</b>	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	8
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	1

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **12 puntos brutos**.

## **ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

### **Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		<b>Puntaje</b>
<b>Prueba Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material será enviado por correo electrónico a los postulantes.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

## **ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (30%)**

### **Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo**

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual 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:

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

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

## ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

### Factor 5: Evaluación de Competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	2
	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 **7 puntos brutos**

## 10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta de este proceso de selección será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

## 11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

## 12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.