



## PAUTA DE PROCESO DE SELECCIÓN POR MOVILIDAD INTERNA TECNICO ENFERMERIA NIVEL SUPERIOR SERVICIO DE MEDICINA PEDIATRIA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	<b>TECNICO ENFERMERÍA NIVEL SUPERIOR</b>
<b>Vacante /Calidad Jurídica</b>	01 / Contrata
<b>Grado (E.U.S.)</b>	22°
<b>Monto Bruto</b>	767.104
<b>Lugar de desempeño</b>	Servicio de Medicina Pediatría
<b>Dependencia</b>	Supervisora servicio Medicina Pediatría
<b>Horario</b>	Sistema de 3° turno.

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>ETAPAS</b>	<b>FECHAS</b>
Difusión en la red asistencial SSVQ y publicación en página web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a>	3 de octubre de 2022
Periodo de Postulación	04 al 10 octubre de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	11 al 13 de octubre 2022
Evaluación Técnica	17 al 18 de octubre 2022
Evaluación Psicolaboral	19 al 21 de octubre 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	25 de octubre 2022
Resolución del proceso	28 de octubre 2022

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.

Contribuir con el funcionamiento de la unidad de medicina, desempeñándose en las distintas áreas de trabajo y ejerciendo su labor de manera eficiente y oportuna. Debe orientar su quehacer de acuerdo a los estándares de calidad definidos por la institución, normativa vigente y protocolos del ámbito técnico – clínico. Capacitado para integrarse al equipo de salud colaborando con los profesionales del área en la ejecución de procedimientos y en acciones de promoción, protección y rehabilitación del individuo, familia y comunidad.

### 4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Cumplir instrucciones emanadas de jefaturas.
- Cumplir normas técnico administrativas, protocolos institucionales y del servicio relacionados con la calidad de IAAS.
- Brindar atención de enfermería atinentes a su rol de acuerdo a reglamento vigente, en forma oportuna y con calidad a los pacientes a su cargo, de acuerdo a sus necesidades, indicaciones médicas y Plan de cuidados de enfermería.
- Registrar atención de enfermería ejecutada de acuerdo a normas del servicio e instructivo de hoja de enfermería.
- Colaborar en asistencia médica y/o de enfermería para realización de procedimientos.
- Preparar y administrar medicamentos por vías autorizadas, según protocolo vigente.
- Colaborar en examen físico de pacientes entregando información relevante en la evolución del paciente.
- Cumplir indicaciones de control y observación de signos y síntomas, así como pesquiza de signos de mayor compromiso y/o emergencias; y avisar oportunamente, a Enfermera (o) y Medico de turno, alteraciones observadas.
- Mantener excelente trato en atención de público y familiares para entrega de información en concordancia con Programa Hospital Amigo.
- Informar a enfermera de turno, problemas administrativos generados en trámites de pacientes, tales como: medicamentos no despachados, altas, horas controles, horas exámenes, problemas con Familiares, entre otros.
- Realizar entrega y recepción de turno de acuerdo a protocolo vigente del servicio.
- Asistir a reuniones con el equipo de enfermería y generales del servicio clínico.
- Realizar aseo y confort de los pacientes hospitalizados.
- Realizar cambios de posiciones.
- Asistir en la alimentación a aquellos pacientes que lo requieran, de acuerdo a protocolo vigente.
- Colaborar en el proceso de altas de los pacientes.
- Realizar técnicas delegables por enfermera.
- Actividades extra de la propia unidad asignadas por jefatura.

### 5. REQUISITOS.

#### 5.1 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.

## 5.2 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.
- Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud
- Carnet de Vacunación Hepatitis B

## 5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería.

## 5.4 Aspectos Deseables:

- Conocimiento sobre prevención de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud
- Conocimiento normativa REAS.
- Conocimientos generales de Calidad y Seguridad de la atención.
- Conocimientos básicos de herramientas informáticas como Word, Excel, Internet

## 5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

### 5.5.1 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

### 5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Mantener bajo control las emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad.
- Planificación y organización
- Proactividad
- Compromiso con el aprendizaje

## 6 CONTEXTO DEL CARGO

- Conocer y aplicar protocolos y normas de la unidad de medicina y pediatría Hospital Adriana Cousiño.
- Conocer y cumplir medidas de prevención de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud.
- Realizar capacitaciones y actualizar conocimientos, relacionados a la atención directa de pacientes hospitalizados, según necesidad.
- Realización de horas extras según necesidad de la unidad.
- Mantenerse en su puesto de trabajo asignado, colaborando en otros puestos dentro de la Unidad según necesidad.
- Conocer y aplicar normativa de Acreditación en Calidad y Seguridad de la Atención: Cumplimiento de estándares de calidad, Normativas accesibles, reglamento interno.
- Cumplimiento de la rotativa de áreas correspondiente.
- Mantener un clima laboral armónico, mostrando respeto y lenguaje adecuado.
- Participar en las reuniones de la Unidad y otras actividades que solicite su jefatura.



## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 7.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios a través de las Oficinas de personal local, la página web del Servicio de Salud [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y el correo electrónico masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

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

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Certificado de Relación de Servicio que acredite al menos 5 años continuos como funcionario/a de algún establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, a la fecha de publicación de este proceso.
- Certificado emitido por la Oficina de Personal correspondiente, que acredite su ubicación en Lista 1 de calificaciones en los últimos tres años (al menos).
- Fotocopia de Licencia de Enseñanza media o equivalente.
- Ficha de Postulación y CV Ciego (**formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)**)
- Certificado emitido por el SIRH y timbrado por el/la Referente de Capacitación del establecimiento, que acredite capacitaciones transversales realizadas y aprobadas. Así mismo, podrán adjuntarse los Certificados de Capacitación realizados, que acredite debidamente su aprobación y horas realizadas, excluyendo certificados de participación.

Enviar en sólo **1 ARCHIVO PDF** todos los documentos de postulación al correo electrónico [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl). **Quedarán excluidos del proceso todos aquellos antecedentes que no sean enviados como se menciona.**

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 las bases de la postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso 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 Gestión del Cuidado del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Supervisora servicio Medicina Pediatría. Cuenta con voz y voto
- Representante Gremial FENATS Unitaria del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador/a del proceso de selección perteneciente al Subdepartamento de Gestión de las Personas. Cuenta solo con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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 (20%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (25%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)**

**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 (20%)

#### Factor 1: 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 transversales relacionadas a la función pública.	20
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	15
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	10
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	5
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	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 **1 puntos brutos**.

## ETAPA 2: Evaluación Técnica (25%)

### Factor 2: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<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 de estudio será publicado en página [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl), al interior de la misma publicación.

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

## ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

### Factor 3: 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:

		Puntaje
<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 4: 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)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

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**

## 9. 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.

## 10. 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.

## 11. 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.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL ADRIANA COUSIÑO DE QUINTERO

---