



PAUTA PARA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO INTERNO HOSPITAL SANTO TOMÁS DE LIMACHE.

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Enfermero/a Clínico/a		
Vacantes	02		
Grado (E.U.S.)	15°	Renta Bruta	\$1.187.476
Calidad Jurídica	Contrata		
Jornada laboral	Cuarto turno		
Lugar de desempeño	Hospital Santo Tomás de Limache		
Dependencia	Unidad de Medicina, Subdirección Gestión del Cuidado.		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión, publicación página web SSVQ	A contar del 01 de diciembre 2022
Recepción de antecedentes.	Desde el 01 al 07 de diciembre 2022
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Desde el 08 al 14 de diciembre 2022
Evaluación Técnica	Desde el 15 al 19 de diciembre 2022
Evaluación Psicolaboral.	Desde el 20 al 26 de diciembre 2022
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección.	Desde el 27 al 29 de diciembre 2022
Resolución del proceso.	A partir del 09 de enero 2023

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

3. OBJETIVOS DEL CARGO

Entregar cuidados de enfermería en forma integral, oportuna y de calidad, mediante la valoración, planificación y organización de los recursos humanos, físicos y materiales a todos los pacientes de patologías médicas y quirúrgicas asignados y a su familia.

4. PRINCIPALES FUNCIONES DEL CARGO

- Supervisión de los cuidados de enfermería al paciente y del personal a su cargo.
- Observar, valorar y describir signos y síntomas.
- Ejecución de procedimientos y técnicas de enfermería.
- Orientación y educación al personal y familia.
- Ejecución de las indicaciones médicas.
- Desarrollo y aplicación del proceso de atención de enfermería.
- Integración de la investigación y gestión como herramienta del quehacer profesional.
- Integración de la docencia como parte de su quehacer.
- Recibir y entregar turno con el equipo de salud frente al paciente, integralmente en forma verbal y escrita.
- Realizar ingreso de enfermería de todos los pacientes, estableciendo diagnóstico de enfermería, planificación de cuidados, categorización según CUDYR y valoración de riesgos.
- Realizar valoración del paciente en cada turno, detectando necesidades alteradas.
- Elaborar plan de cuidados de enfermería, sujeto a cambios según estado del paciente.
- Realizar técnicas y procedimientos propios del quehacer de enfermería.
- Colaborar en procedimientos diagnósticos y terapéuticos, realizados por el médico.
- Participar en la visita del médico e interconsultas, aportando y obteniendo información.
- Coordinar interconsultas y exámenes especializados en horario inhábil.
- Cumplimiento y supervisión de normas de I.A.A.S y de Calidad y Seguridad del Paciente, conocer normas ministeriales e internas sobre manejo, control y prevención de I.A.A.S; de la Institución y del Recurso Humano.
- Supervisar cumplimiento de indicaciones médicas y de enfermería.
- Supervisión de registros clínicos.
- Interactuar con los pacientes a su cargo.
- Revisar carro de paro.
- Controlar a pacientes con médico de turno o tratante según corresponda.
- Coordinar acciones con enfermeras/os de otros servicios para ingreso o traslado de pacientes.
- Incorporar a la familia en el cuidado y tratamiento del paciente.
- Flexibilidad a modificación en rotativa de turno según necesidad de la unidad y/o institución.
- Apoyar en funciones específicas en Servicio de Urgencia cuando éste se encuentre sin personal de enfermería.

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 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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Por otro lado, y 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 los presentes cargos, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

5.2 Requisitos Específicos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N°08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

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

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título profesional Enfermero/a o Enfermero/a Matrn/a.
- Certificado de registro en Superintendencia de Salud.
- Experiencia en funciones similares al cargo no inferior a 6 meses en unidades de atención clínica en el sector público.
- Curso IAAS 21 hrs.
- Curso RCP 21 hrs y/o ACLS.

5.4 Aspectos deseables

- Curso IAAS 80 horas.
- Curso manejo de heridas y ostomías.
- Conocimientos sobre acreditación y redes asistenciales.
- Conocimientos sobre categorización de pacientes riesgos dependencia según CUDYR.
- Otros cursos pertinentes al cargo relacionados a atención médico quirúrgica.

5.5 Competencias transversales del funcionario público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al Usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio
7. Trabajo en equipo
8. Comunicación efectiva
9. Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación

5.6 Competencias para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Pensamiento analítico
- Planificación y organización



- Liderazgo
- Negociación
- Destreza social
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas
- Toma de decisions
- Resolución de problemas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. 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 de la presente Pauta a través la página web del Servicio (www.ssvq.cl), a partir del día 01 de diciembre del 2022.

Podrán postular personas que se encuentren en calidad contrata, reemplazo o suplencias y personal a honorario que se encuentre realizando trabajo directamente en el establecimiento Hospital Santo Tomás de Limache.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento los siguientes antecedentes:

1. Ficha de Postulación y CV Ciego en formato del SSVQ.
2. Fotocopia simple carnet de identidad por ambos lados.
3. Fotocopia simple de Título de profesional pertinente al cargo y/o Certificado de registro en Superintendencia de Salud.
4. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y realizados, pertinentes al cargo, de acuerdo con lo descrito en el punto 5.3 y 5.4 de esta Pauta.
5. Certificado de relación de Servicios o Certificado que acredite experiencia laboral.

6.3 De la entrega de antecedentes:

Se informa a los postulantes, que podrán entregar sus antecedentes a la Unidad de Personal y Rentas del Hospital Santo Tomás de Limache, ubicada en Calle Carelmapu S/N, ciudad de Limache, quien visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Los antecedentes deberán ser enviados en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula o a través de correo electrónico a camila.cabezas@redsalud.gob.cl (Por esta vía la



información deberá ser enviada en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual postula.

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 pautas de 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.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento, o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que 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 camila.cabezas@redsalud.gob.cl.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. 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, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.

- Enfermera Supervisora Unidad Medicina , cuenta con voz y voto
- Representante Gremial FEDEPRUS, cuenta con voz y voto
- Representante de RRHH, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta 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 votación a mano alzada por los representantes de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por la Jefa de Gestión y Desarrollo de Personas del establecimiento. 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 requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

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

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de postulación.

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 superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE POST GRADOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Título Profesional acorde al cargo	Posee título pertinente al cargo (Punto 5.3) otorgado por una Institución reconocida por el Estado y/o Certificado de Registro en Superintendencia de Salud	10	20%	10	18
		No posee título pertinente al cargo (Punto 5.3) y/o Certificado de Registro en Superintendencia de Salud	0			
	Factor 2: Experiencia previa en funciones similares al cargo en unidades de atención clínica en el sector público	Posee experiencia profesional superior a 1 año 6 meses en funciones atingentes al cargo.	10		10	
		Posee experiencia profesional de 1 año 1 día a 1 año 6 meses en funciones atingentes al cargo.	7			
		Posee experiencia profesional de 6 meses a 1 año en funciones atingentes al cargo.	4			
		Posee experiencia profesional inferior a 6 meses en funciones atingentes al cargo.	0			
	Factor 3: Capacitación pertinente al cargo con vigencia de 5 años (En relación al punto 5.3 y 5.4)	Posee más de 80 horas de capacitación certificada y aprobada incluyendo IAAS y RCP; además de otros cursos pertinentes al cargo y/o postítulos.	10		10	
		Posee desde 43 a 80 horas de capacitación certificada y aprobada incluyendo IAAS y RCP; además de otros cursos pertinentes al cargo.	7			

		Posee 42 horas de capacitación certificada y aprobada de IAAS y RCP.	4			
		No posee 42 horas de capacitación certificada y aprobada de IAAS y RCP.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos.	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	10	5
		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			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: Adecuación psicolaboral al cargo	Entrevista y Test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 6: Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10	30%	10	3
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre	3			



		5.0 y 5.4)			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	0		
TOTAL				100%	60
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					31

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, deberá aprobar cada una de las etapas del proceso.

9.1 Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE POST GRADOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL (20%)

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

Factor 1: Título Profesional acorde al cargo y/o Registro en Superintendencia de Salud

Factor 1: Título Profesional acorde al cargo y/o Certificado de Registro en Superintendencia de Salud	Posee título pertinente al cargo (Punto 5.3) otorgado por una Institución reconocida por el Estado y/o Certificado de Registro en Superintendencia de Salud	10
	No posee título pertinente al cargo (Punto 5.3) otorgado por una Institución reconocida por el Estado y/o Certificado de Registro en Superintendencia de Salud	0

Factor 2: Experiencia previa en funciones similares al cargo en sistema público

Factor 2: Experiencia previa en funciones similares al cargo en unidades de atención clínica en el sector público	Posee experiencia profesional superior a 1 año 6 meses en funciones atingentes al cargo.	10
	Posee experiencia profesional de 1 año 1 día a 1 año 6 meses en funciones atingentes al cargo.	7
	Posee experiencia profesional de 6 meses a 1 año en funciones atingentes al cargo.	4
	Posee experiencia profesional inferior a 6 meses en funciones atingentes al cargo.	0

Factor 3: Capacitación pertinente al cargo con vigencia de 5 años (En relación al punto 5.3 y 5.4)

Factor 3: Capacitación pertinente al cargo con vigencia de 5 años (En relación al punto 5.3 y 5.4)	Posee más de 80 horas de capacitación certificada y aprobada incluyendo IAAS y RCP; además de otros cursos pertinentes al cargo y/o postítulos.	10
	Posee desde 43 a 80 horas de capacitación certificada y aprobada incluyendo IAAS y RCP; además de otros cursos pertinentes al cargo.	7
	Posee 42 horas de capacitación certificada y aprobada de IAAS y RCP.	4
	No posee 42 horas de capacitación certificada y aprobada de IAAS y RCP.	0

- Las 42 horas mínimas que se solicitan para aprobar este factor es considerando 21 hrs de capacitación en IAAS y 21 hrs de RCP.

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

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

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa para poder continuar en el proceso es de **18 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

Factor 4. Prueba de Conocimientos Técnicos.

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba de alternativas en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

Factor 4: EVALUACIÓN 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

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 5: 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:

	CRITERIO	PUNTAJE
Factor 5: Adecuación Psicolaboral al Cargo	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define 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 un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de **5 puntos**.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo

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.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, 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, aplicándose luego la siguiente tabla:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo	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 para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias 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

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.



10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité de selección informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, este procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

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

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud 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.