	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 1
---	---	---

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO EXTERNO ENFERMERA(O) SUPERVISORA DE APS

1. ANTECEDENTES GENERALES.


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

Cargo	ENFERMERA/O SUPERVISORA DE APS
Vacante	01
Calidad Jurídica	CONTRATA
Horas	44 HORAS SEMANALES
Renta	1.733.419/ 12°
Lugar de desempeño	HOSPITAL DE PETORCA
Dependencia	ENFERMERA/O COORDINADOR/A

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión y publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos.	07 de Julio al 17 de julio
Recepción de antecedentes	07 de Julio al 17 de julio
Análisis Curricular	18 al 24 de julio
Evaluación Técnica	25 al 27 julio
Evaluación Psicolaboral	28 de julio al 3 de agosto
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	4 al 8 de agosto
Resolución del proceso	9 de agosto

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico o actualizaciones en la web del Servicio de Salud.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 2
---	---	---

3. OBJETIVOS

- Desempeñar funciones de enfermería clínicas y administrativas, en atención primaria.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES


- Coordinar el trabajo de los TENS de atención primaria.
- Enfermera del programa DE SALUD INFANTIL DEL NIÑO Y NIÑO.
- Enfermera del programa cardiovascular.
- ENFERMERA PROGRAMA DE SALUD ADULTO Y ADULTA MAYOR
- ENFERMERA TBC
- Enfermera de PROGRAMA Chagas.
- Enfermera DELEGADA de epidemiología.
- Enfermera encargada del PNI.
- Enfermera encargada de IAAS
- Estar a plena disponibilidad del Servicio (hacer horas extraordinarias en caso de contingencia y flexibilidad ante contingencias)

5. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

- El Hospital de Petorca es un establecimiento de baja complejidad perteneciente al Servicio de Salud de Viña del Mar Quillota, siendo el más alejado de la Red. Su principal punto de derivación es el Hospital San Martín de Quillota y/o el Hospital Gustavo Fricke de Viña del Mar.
- La atención cerrada cuenta con 15 camas de medicina básica, 2 camas de pediatría, 1 cama de maternidad, y un servicio de Urgencias que cuenta con 4 camillas de observación, 1 sala de reanimación y 1 sala de Partos. El consultorio adosado cuenta con: atención médica general y dos especialidades (ginecología, internista), odontología, atención de psicólogo, nutricionista, kinesiólogo, matrona y enfermera.; vacunatorio, esterilización, farmacia e Imagenología, que cuenta con rayos x.
- El Establecimiento está ubicado en la comuna de Petorca, a 160 km de la ciudad de Viña del Mar, ubicado en Manuel Montt 860, y corresponde a un Hospital de Baja Complejidad.

6. CONTEXTO DEL CARGO

El cargo se desenvuelve en atención abierta, y según necesidad de servicio se puede requerir realizar trabajo extraordinario en atención cerrada.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 3
---	---	---

7. REQUISITOS

7.1. 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.

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.

7.2. Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 08 del 30 de noviembre del 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, y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años en el sector público o privado.
- Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez 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, y

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 4
---	---	---

acreditar una experiencia profesional no inferior a un año en el sector público o privado.

7.3. Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título profesional de Enfermero/a Y/o Enfermera/o Matrn/a
- Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.
- Curso de Calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas
- Curso de IAAS 80 horas.
- Experiencia profesional previa de 1 año en atención abierta

7.4. Aspectos Deseables:


- Poseer experiencia previa en instituciones públicas en atención abierta de al menos 1 año.
- Capacitaciones en Modelo de Salud Familiar
- Curso de atención abierta (cardiovascular e infantil)
- Curso de Atención de Usuarios
- Curso de Genero o equidad de género.
- Capacitaciones en PNI y epidemiología.
- Capacitación en temática de Liderazgo trabajo en equipo.
- Capacitación en IAAS, acreditación en calidad.
- Manejo de Office nivel medio y uso de TIC.
- Tener disponibilidad para realizar horas extraordinarias en atención cerrada.

7.5. Competencias Transversales Del Funcionario Público:

COMPETENCIA	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Compromiso Con La Organización				X	
2. Orientación A La Eficiencia				X	
3. Orientación Al Usuario				X	
4. Probidad				X	

7.6. Competencias para el ejercicio del cargo:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Manejo de situaciones críticas y conflictos				X	
2. Proactividad e iniciativa				X	
3. Planificación y organización				X	
4. Tolerancia a la presión del trabajo				X	

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 5
---	---	---

8. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

8.1. Difusión y Publicación de la pauta:

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 y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl


8.2. De 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 (CV online), en el menú Mis Datos, MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular, de acuerdo a lo solicitado.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

1. Currículum Vitae entregado por el Portal de Empleos Públicos actualizado.
2. Certificado de título profesional que acredite su formación en una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, acorde a punto 7.3 de esta pauta.
3. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años.
4. Certificados que respalden la experiencia profesional señalada en el currículum de empleos públicos y que especifiquen las funciones desempeñadas en el cargo, de acuerdo los requisitos específicos del DFL 08/17, indicados en el punto 7.2 de esta Pauta. Este debe indicar cargo, funciones desempeñadas, período en el cual cumplió las funciones, su fecha de inicio y término, con firma y timbre de entidad que lo emite, (no se considerarán contratos de trabajo, finiquitos, ni certificados de cotizaciones). Se recomienda hacer uso del formato de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el portal de empleos públicos.
5. Certificado de Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual. (Adjuntar en "Otros")

"La experiencia profesional evaluada se considera posterior a la obtención del título profesional o técnico, según corresponda"

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 6
---	---	---

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. Sólo se deben adjuntar los documentos solicitados en el punto anterior.

En cuanto al documento "Certificado de Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual", deberá ser adjuntado en la Opción "Otros" del Portal de Empleos Públicos. Si el/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

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 reclutamiento.dss@redsalud.gob.cl.

***Para tener en cuenta:**

Aquellos postulantes que avancen en las etapas del proceso y que lleguen a Entrevista Final, se sugiere preparar con anticipación los documentos estipulados en el Listado de Antecedentes para el Ingreso a la Administración Pública, los cuales, en caso de ser Seleccionado, deberán ser presentados en la Unidad de Personal para la oportuna remuneración. Estos son:

1. Inscripción Militar al día, si corresponde.
2. Certificado de Salud compatible con el cargo.

Para su obtención, tiene dos alternativas:


	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 7
---	---	---

- El certificado puede emitirlo un médico particular declarando que usted *“Tiene salud apta para desempeñarse en la Administración Pública en cualquier parte del territorio de la República de Chile”*, firmando y timbrando el documento. El certificado debe señalar que tiene una validez de seis (6) meses.
 - Unidad de Personal o Unidad de Reclutamiento e Inducción le entregará un formulario para realizarse examen y tramitar el certificado en el hospital respectivo. En este caso, tenga presente que se sujetará a la agenda y/o disponibilidad de horas.
3. Certificación de Estudios (Licencia Enseñanza Media para cargos Auxiliares o Administrativos)
 4. Acreditación de Nivel Académico (Técnico o Profesional)
 - Título o Certificado de Título, según corresponda; o Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud
 - Si usted es Médico o Profesional extranjero, éste debe estar legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Universidad de Chile.
 - Si usted es Médico, deberá haber rendido y aprobado el *Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina* (EUNACOM), Ley 20.261, Art. 1°
 5. Declaración Jurada Simple, formulario que puede descargar desde www.empleospublicos.cl
 6. Certificado de antecedentes, formulario que la Unidad de Personal le solicitará firmar para pedirlo al Registro Civil e Identificación, sin costo.
 7. Cedula de Identidad, al momento de entregar sus antecedentes debe concurrir con ella.
 8. Certificado de afiliación previsional
 - A.F.P., si tiene clave de acceso puede descargarlo gratuitamente desde el sitio web de su Administradora.
 - FONASA o ISAPRE, en esta última, debe indicar el plan de salud que usted contrató con su Isapre.
 9. Licencia de Conducir A2, A3 o A4, según corresponda, en caso de Conductor, Ley 19.495
 10. Completar Declaración de Interés y Patrimonio, según corresponda; Para rentas iguales o superiores a Grado 5° E.U.S. Puede descargarlo desde www.empleospublicos.cl
 11. Curriculum Vitae actualizado.

Además, la Unidad de Personal le solicitará información sobre su Dirección Particular, Correo Electrónico, número de teléfono móvil y número de teléfono red fija.

Funcionarios de la Administración Pública

Si usted trabajó en la administración pública como *titular o contrata dentro de los últimos seis meses*, méncionelo: para estos casos no es necesario presentar los antecedentes

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 8
---	---	---

detallados, siempre y cuando entregue copia de su último contrato/nombramiento Tomado Razón.

Si han transcurrido más de seis meses desde su alejamiento de la administración pública, méncionelo, ya que deberá actualizar los antecedentes que la Unidad de Personal le indique.

Si su contrato está dentro del año calendario, debe solicitar Certificado de días de Feriado Legal y Permisos administrativos pendientes, si corresponde, a su ex -Empleador para ser sometido a análisis de pertinencia.

Personas con otra modalidad de contrato (honorarios, empresas privadas, etc.)

Si procede desde el sector privado o ha tenido contratos a honorarios en la administración pública, debe presentar la totalidad de los antecedentes mencionados en el listado.

Le sugerimos presentar el Certificado de Feriado Legal progresivo (solicítelo en su AFP)

ADVERTENCIA: En caso de que usted no presente la totalidad de la documentación requerida, el acto administrativo no podrá ser dictado y procesado por la unidad de remuneraciones. En consecuencia, ante esa situación, usted no recibirá el pago de remuneración.

9. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.


9.1. Del comité de Selección:

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

- Subdirector Administrativo, H. Petorca, cuenta con voz y voto.
- Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección del SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Subdirectora de Gestión del Cuidado, Dirección del SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FEDEPRUS Ligua-Petorca SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Jefe Unidad de Ciclo de Vida Laboral, Coordinador del proceso, 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 el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Presidente, en su ausencia asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 9
---	---	---

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.

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

10. 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 del presente documento.


11. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

11.1. 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 MAX POR FACTOR	PTJE MIN APROB ETAPA
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Nivel Educativo Requerido	Posee todos los siguientes criterios: - Título profesional de Enfermero/a Universitario/a - Certificado de Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.	10	25%	10	10
		No posee uno o más de los siguientes criterios: - Título profesional de Enfermero/a Universitario/a - Certificado de Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.	0			
	Factor 2: Evaluación Experiencia en funciones similares al cargo.	Posee experiencia profesional de más de 4 años, en funciones de atención abierta	10		10	3
		Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses, en funciones de atención abierta	7			
		Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses, en funciones de atención abierta	5			

		Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses, en funciones de atención abierta	3			
		Posee experiencia menor a 1 año, en funciones de atención abierta	0			
	Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo.	Posee todos los siguientes criterios: - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Más de 320 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	10			
		Posee todos los siguientes criterios: - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Entre 241 y 319 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7			
		Posee todos los siguientes criterios: - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Entre 161 y 240 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5		10	3
		Posee todos los siguientes criterios: - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Entre 80 y 160 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3			
		No posee uno o más de los siguientes criterios: - Curso IAAS 80 horas. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Factor 4: Medición de conocimientos técnicos relevantes para el cargo	Nota entre 6.6 y 7.0	10	30%	10	7
		Nota entre 6.0. y 6.5.	7			
		Nota entre 5.5. y 5.9.	5			

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 11
---	---	--

		Nota entre 5.0. y 5.4.	3			
		Nota inferior a 5.0.	0			
ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	20%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN FINAL	Factor 6: Evaluación Final	Presenta especiales habilidades y aptitudes requeridas para el cargo	10	25%	10	7
		Presenta varias habilidades y aptitudes requeridas para el cargo	7			
		Presenta algunas habilidades y aptitudes para el cargo	5			
		Presenta mínimas habilidades y aptitudes para el cargo.	3			
		No presenta habilidades, ni aptitudes requeridas para el cargo.	0			
TOTAL					60	35

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

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través del correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae ciego, la información, señalando si continua o no en el proceso.


11.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL. (25%)

Ejemplo

Factor 1: Nivel Educativo Requerido

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 12
---	---	--

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Nivel educacional	Posee todos los siguientes criterios: - Título profesional de Enfermero/a Universitario/a - Certificado de Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.	10
	No posee uno o más de los siguientes criterios: - Título profesional de Enfermero/a Universitario/a - Certificado de Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.	0

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **10 puntos brutos**.

Factor 2: Evaluación Experiencia profesional previa en funciones de Atención Abierta

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa en funciones de Atención Abierta	Posee experiencia profesional de más de 4 años, en funciones de atención abierta	10
	Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses, en funciones de atención abierta	7
	Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses, en funciones de atención abierta	5
	Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses, en funciones de atención abierta	3
	Posee experiencia menor a 1 año, en funciones de atención abierta	0

La experiencia profesional evaluada se considera posterior a la obtención del título profesional o técnico, según corresponda.

Copia de Certificado que acredite experiencia laboral, debe indicar cargo, funciones desempeñadas, período en el cual cumplió las funciones, su fecha de inicio y término, con firma y timbre de entidad que lo emite, (no se considerarán contratos de trabajo, finiquitos, ni certificados de cotizaciones). Se recomienda hacer uso del formato de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el portal de empleos públicos.


El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3 puntos brutos**.

Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitación atinente al cargo	Posee todos los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Más de 320 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. 	10
	Posee todos los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Entre 241 y 319 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. 	7
	Posee todos los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Entre 161 y 240 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. 	5
	Posee todos los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> - Curso IAAS 80 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas, realizados dentro de los últimos 5 años. - Entre 80 y 160 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. 	3
	No posee uno o más de los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> - Curso IAAS 80 horas. - Curso Calidad y Seguridad de la atención de pacientes 60 horas. 	0

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 14
---	---	--

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS. (30%)

Factor 4: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

Evaluación Técnica	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	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 de esta etapa será de **5 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con nota inferior a 5.5.

ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

Factor 4: La etapa de adecuación psicolaboral al cargo consiste en dos fases: la primera, y que determinará si avanza a segunda fase, es la aplicación de instrumentos psicométricos y, la segunda, una entrevista complementaria, la cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral, el cual clasificará a los postulantes en tres categorías: Recomendable, Recomendable con Observaciones y No Recomendable.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil entre 86% y 100% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como Recomendable .	10
Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil entre 70% y 85% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como Recomendable con Observaciones .	5

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 15
---	---	--

Postulante presenta una puntuación de adecuación al perfil menor o igual 69% de las competencias más relevantes del perfil de cargo en búsqueda. Se considera al postulante como No Recomendable.	0
--	---

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados los integrantes del comité de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el establecimiento contratar servicios externos para el desarrollo de esta etapa, en el caso que la Dirección no pudiese apoyarlo.

ETAPA 4: ENTREVISTA FINAL (25%)


Factor 5: 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.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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:

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y aptitudes requeridas para el cargo	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y aptitudes requeridas para el cargo	6.0 a 6.5	7
Presenta algunas habilidades y aptitudes para el cargo	5.6 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y aptitudes para el cargo.	4.6 a 4.9	3
No presenta habilidades, ni aptitudes requeridas para el cargo.	1.0 a 3.9	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos.**

	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Unidad de Selección e Inducción Laboral CICLO DE VIDA LABORAL	Fecha Elaboración: 15.06.2023 Versión: 2023 Página 16
---	---	--

12. 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.

13. 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.

14. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar a la Directora del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

La Directora, podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual o si solicitará una prórroga del periodo de evaluación, el cual puede extenderse hasta 3 meses. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos **dos meses de prueba.**

En 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.