



PAUTA DE PROCESO **EXTERNO** DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES  
ENFERMERA/O

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

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

<b>Cargo</b>	<b>ENFERMERA/O</b>
<b>Vacante /Calidad Jurídica</b>	02 / Contrata.
<b>Grado (E.U.S.)</b>	15°
<b>Renta Bruta</b>	\$1.621.029
<b>Lugar de desempeño</b>	Servicio de Urgencia del Hospital "Adriana Cousiño" de Quintero
<b>Dependencia</b>	Subdirección de Gestión de Cuidado.
<b>Jefe Directo</b>	Jefe de Servicio de Urgencia / Enfermera Coordinadora de Urgencia.
<b>Personal a Cargo</b>	Técnicos Paramédicos y Auxiliares.
<b>Horario</b>	Sistema de 3er Turno.

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<b>ETAPAS</b>	<b>FECHAS</b>
Difusión en la red de establecimientos SSVQ, publicación en la página web institucional <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> y el Portal de Empleos Públicos.	28 de febrero de 2018
Recepción de antecedentes.	28 de febrero de 2018 al 12 de marzo de 2018
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular).	13 y 14 de marzo de 2018
Prueba de Conocimientos Específicos.	15 de marzo de 2018
Evaluación Psicolaboral.	Desde el 16 al 26 de marzo de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección.	Desde el 27 al 29 marzo de 2018
Resolución del proceso.	29 de marzo de 2018
Inicio de Funciones	01 de abril de 2018



El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página Web del Servicio de Salud ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

### 3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Profesional encargado de elaborar y cumplir el plan de atención de enfermería, llevando a cabo una gestión eficiente del recurso humano y material, con el fin de brindar una atención de salud de calidad, oportuna y centrada en las personas atendidas en el Servicio de Urgencia del Hospital Adriana Cousiño de Quintero.

### 4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Realizar funciones asistenciales acorde al cargo.
- Planificar, ejecutar, controlar y evaluar el plan de atención de enfermería derivada del diagnóstico y tratamiento médico y diagnóstico y evaluación de enfermería.
- Realizar la evaluación, control, evolución de los registros de enfermería de los pacientes a su cargo.
- Velar por el cumplimiento de las normas, procedimientos y funciones establecidas y emanadas desde la Dirección de Salud, Hospital y / o Unidad.
- Coordinar las gestiones de salud con los servicios y unidades de apoyo intra Hospital y establecimientos de la red asistencial.
- Mantener la existencia y control del uso de los equipos, materiales e insumos e información oportuna de deterioro y falencias.
- Mantener registros pertinentes establecidos de la gestión clínica directa y los derivados de la gestión administrativa.
- Mantener informado a sus jefaturas de novedades ocurridas durante el desarrollo del turno.
- Dar cumplimiento a las actividades definidas para el cumplimiento de las políticas y/o lineamientos ministeriales e institucionales (calidad, IAAS, GESCAM, compromisos de gestión plan de inducción, según corresponda).
- Asignar actividades al personal paramédico y personal auxiliar que laboran en su turno, velando por el cumplimiento de las indicaciones médicas y la gestión del cuidado.
- Colaborar en actividades docentes – asistenciales con alumnos de carreras profesionales y técnicos de enfermería.
- Participar en actividades de capacitación.
- Participar en reuniones clínicas y técnicas- administrativas, cuando corresponda.
- Participar en la evaluación del desempeño del personal de enfermería de su turno.
- Asumir funciones de jefaturas según necesidad de la institución.
- Administrar, registrar y reponer vacunas de unidad de emergencia, así como responsabilizarse del cuidado de las vacunas a su cargo (curva de temperatura, control de vacunas existentes en la unidad).
- Informar a jefatura perdida de vacunas y quiebre de temperatura.
- Mantener las notificaciones de epidemiología según la normativa ministerial.
- Otras funciones estipuladas por la jefatura directa inherentes al cargo y/o función.



## 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 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 Deseables:

- Experiencia previa en urgencia o pabellón quirúrgico o UPC pediátrico 1 año.
- Capacitaciones en ATLS - PALS - NALS - ACLS.
- Curso IAAS.
- Curso de Gestión Camas.
- Curso CUDYR.
- Conocimientos en Gestión del Cuidado de Enfermería.
- Curso de Calidad y Seguridad del Paciente en Atención Abierta y Cerrada.

### 5.4 Competencias para el ejercicio del cargo

#### 5.4.1 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

#### 5.4.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Auto organización
- Capacidad de aprendizaje
- Capacidad de análisis
- Liderazgo
- Planificación y organización
- Relaciones Interpersonales
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en Equipo
- Proactividad
- Resolución de problemas

### 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

#### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente proceso de selección a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

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

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

- a) Ficha de postulación (según formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)).
- b) Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)).
- c) Fotocopia simple de Título de Enfermero/a Universitario.
- d) Certificado que acredite inscripción en el registro de prestadores de la Superintendencia de Salud.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación realizadas, pertinente al cargo.
- f) Certificado de Antigüedad Laboral.

### 6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados podrán entregar o remitir por correo sus antecedentes en el Hospital de Quintero, ubicado en calle Aránguez 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 o por correo electrónico [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl) en **1 ARCHIVO PDF** todos los documentos de postulación. **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.

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1. De la Comisión de Selección:

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

- Subdirectora de Gestión del Cuidado, Presidente de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Enfermera Coordinadora de Urgencia. Solo con Voz
- Jefe de Urgencia. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENPRUSS del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Representante de Recursos Humanos del Hospital que actúa como coordinador del proceso.

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.

## 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 proceso.

## 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 que se presentan en la siguiente tabla:

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACIÓN (%)	PTJE MÁXIMO POR FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
<b>ETAPA 1: Formación y Capacitación pertinente al cargo.</b>	<b>Factor 1:</b> Título Profesional	Posee título profesional de Enfermero/a Universitario	15	<b>20%</b>	15	10
		Posee otros títulos profesionales.	10			
	<b>Factor 2:</b> Formación/ Perfeccionamiento	Doctorado o Magíster relacionado con las funciones del cargo.	5			
		Postítulo o Diplomado relacionado con las funciones del cargo.	3			
		Estudios de especialización en otras áreas.	2			
	<b>Factor 3:</b> Capacitación pertinente al cargo	Posee desde 200 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	10			
		Posee entre 199 y 150 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	7			
		Posee entre 149 y 80 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	4			

		Posee menos de 79 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	2			
		No posee capacitaciones certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	0			
<b>ETAPA 2: Experiencia Profesional</b>	<b>Factor 4:</b> Experiencia profesional previa en funciones similares	Experiencia laboral de más 5 años en funciones similares.	15	<b>20%</b>	15	5
		Experiencia laboral entre 3 y 5 años en funciones similares.	10			
		Experiencia laboral entre 1 y menos de 3 años en funciones similares.	5			
		Experiencia laboral de menos de 1 año en funciones similares.	2			
		No posee experiencia laboral en funciones similares	0			
<b>ETAPA 3: Conocimientos Específicos</b>	<b>Factor 5:</b> Prueba de conocimientos específicos	Nota prueba escrita entre 6.6 y 7.0	10	<b>20%</b>	10	7
		Nota entre prueba escrita 6.0 y 6.5	7			
		Nota prueba escrita entre 5.5 y 5.9	4			
		Nota prueba escrita entre 5.0 y 5.4	2			
		Nota prueba escrita inferior a 5.0	0			
<b>ETAPA 4: Adecuación Psicolaboral al Cargo</b>	<b>Factor 6:</b> Adecuación psicolaboral al cargo	Informe psicolaboral lo define como <b>Recomendable</b>	10	<b>15%</b>	10	5
		Informe psicolaboral lo define como <b>Recomendable con Observaciones</b>	5			
		Informe psicolaboral lo define como <b>No Recomendable</b>	0			



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

<b>ETAPA 5: Evaluación De Competencias Específicas Para El Cargo</b>	<b>Factor 7:</b> Evaluación competencias específicas para el cargo	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 20	<b>25%</b>	20	15
<b>TOTAL</b>					<b>70</b>	<b>42</b>

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: Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación (20%)**

#### **Factor 1: Título Profesional**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

<b>Factor 1: Título profesional</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Puntaje bruto</b>	<b>Puntaje Ponderado</b>
	Posee título profesional de Enfermero/a Universitario.	15	3
Posee otros títulos profesionales.	10	2	

#### **Factor 2: Estudios de Especialización**

Este factor se evaluará bajo los siguientes parámetros:

<b>Factor 2: Estudios de Especialización</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Puntaje bruto</b>	<b>Puntaje Ponderado</b>
	Doctorado o Magíster relacionado con las funciones del cargo.	5	1
	Postítulo o Diplomado relacionado con las funciones del cargo.	3	0.6
	Estudios de especialización en otras áreas.	2	0.4

### Factor 3: Capacitación pertinente al cargo:

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
<b>Factor 3: Estudios de Postgrados y Capacitación</b>	Posee desde 200 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	10	2
	Posee entre 199 y 150 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	7	1.4
	Posee entre 149 y 80 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	4	0.8
	Posee menos de 79 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	2	0.4
	No posee capacitaciones certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	0	0

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educativa 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 bruto mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **10 puntos brutos**.

## ETAPA 2: Experiencia Laboral (20%)

### Factor 4: Experiencia Laboral

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje bruto	Puntaje Ponderado
<b>Factor 4: Experiencia Laboral</b>	Experiencia laboral de más 5 años en funciones similares.	15	3
	Experiencia laboral entre 3 y 5 años en funciones similares.	10	2
	Experiencia laboral entre 1 y menos de 3 años en funciones similares.	5	1
	Experiencia laboral de menos de 1 año en funciones similares.	2	0.4
	No posee experiencia laboral en funciones similares	0	0

El **puntaje bruto mínimo** de aprobación para esta Etapa es de **5 puntos brutos**.

## ETAPA 3: Evaluación Técnica (20%)

### Factor 5: Prueba de Conocimientos Específicos

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

	CRITERIO	Puntaje Bruto	Puntaje Ponderado
<b>Factor 5: Prueba de Conocimientos Específicos</b>	Nota prueba escrita entre 6.6 y 7.0	10	2
	Nota entre prueba escrita 6.0 y 6.5	7	1.4
	Nota prueba escrita entre 5.5 y 5.9	4	0.8
	Nota prueba escrita entre 5.0 y 5.4	2	0.4
	Nota prueba escrita inferior a 5.0	0	0

Los postulantes podrán acceder a un **Material de estudio** para el desarrollo de esta Etapa, que estará disponible en web del servicio de Salud [www.svg.cl](http://www.svg.cl), sección trabaja con nosotros, junto a la Pauta de trabajo publicada.

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

#### ETAPA 4: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (15%)

##### Factor 6: 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 bruto	Puntaje Ponderado
<b>Factor 6: Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	1.5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5	0.75
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0	0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por el Comité de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, la Institución contratará servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **5 puntos brutos**.

#### ETAPA 5: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (25%)

##### Factor 7: Apreciación Global

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.

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección.

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. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **15 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 Comité 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 de Selección, éste procederá a enviar al Director 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.