	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 1</b>
---	---	---

**PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES**  
**SUBDIRECTOR/A DE GESTION DEL CUIDADO**  
**HOSPITAL SANTO TOMAS DE LIMACHE**

1. ANTECEDENTES GENERALES.


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

<b>Cargo</b>	Subdirector/a Gestión de Cuidado del Paciente
<b>Vacante</b>	01
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Horas</b>	Diurna 44 horas semanales
<b>Renta</b>	8 E.U.S.
<b>Lugar de desempeño</b>	Hospital Santo Tomás de Limache
<b>Dependencia</b>	Director(a) del Hospital

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión y publicación página web SSVQ y Portal Empleos Públicos	22 de junio
Recepción de antecedentes	22 de junio al 29 de junio
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	30 de junio al 06 de julio
Evaluación Técnica	07 de julio al 11 de julio
Evaluación Psicolaboral	12 de julio al 18 de julio
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	19 de julio al 21 de julio
Resolución del proceso	24 de julio

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.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 2</b>
---	---	---

### 3. OBJETIVOS

- Gestionar transversalmente los Cuidados de Pacientes al interior del establecimiento, implementando el Modelo de Gestión del Cuidado en concordancia con objetivos y metas institucionales, de la Red SSVQ y Ministeriales.
- Asegurar la calidad y continuidad de atención de enfermería en el interior del establecimiento.
- Propiciar la articulación de red de cuidados al interior de la red asistencial.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Establecer las políticas de atención de enfermería, definiendo un Modelo de Gestión de Cuidados con enfoque de integralidad y continuidad de atención, coherente con el modelo impulsado por el Servicio de Salud y el Ministerio de Salud.
- Participar en la definición de las políticas y lineamientos estratégicos de la institución, en todo lo relacionado con las necesidades de recursos materiales, físicos, financieros y otros requeridos para el cuidado de enfermería y la gestión de los servicios hospitalarios.
- Promover los principios éticos y legales que guían el ejercicio profesional del equipo de enfermería.
- Ejercer y promover un liderazgo efectivo en la gestión de los equipos de trabajo de enfermería, participando activamente en la formación de nuevos líderes agentes de cambio.

#### 4.1. Funciones específicas por ámbito de la enfermería

##### 4.1.1. Gestión

- Participar activamente en el equipo directivo del establecimiento, promoviendo el trabajo participativo y articulación con otras subdirecciones.
- Elaborar el Plan Estratégico de Gestión del Cuidado, en concordancia con lineamientos y orientaciones institucionales, del Servicio de Salud y Ministeriales.
- Actualizar y/o elaborar Manual de Organización de la Gestión del Cuidado del Establecimiento, identificando los perfiles de cargo, funciones y actividades del personal de su dependencia.
- Mantener, actualizar y difundir manuales, protocolos y orientaciones técnicas de enfermería.
- Monitoreo de indicadores propios de enfermería, que permitan evaluar el impacto y calidad de los cuidados.
- Mantener actualizada la cartera de prestaciones de enfermería del establecimiento.
- Coordinar, supervisar y controlar la administración del Recurso Humano de las áreas de su dependencia.
- Calificar al personal de su dependencia jerárquica directa.
- Velar por la correcta administración recursos físicos y materiales de las áreas de su dependencia.
- Coordinación y comunicación permanente con los equipos de trabajo, mediante herramientas de gestión tal como reuniones periódicas, debidamente programadas, entrevistas, etc.
- Mantener información actualizada con relación a: dotaciones, estudios de brechas y cargas de trabajo del personal de enfermería
- Participar en la formulación presupuestaria global del establecimiento, en lo relativo a la gestión del cuidado.
- Cumplimiento de indicaciones emanadas de su jefatura directa en concordancia con su rol de gestor del cuidado.


- Colaborar activamente con la Oficina de Calidad y Seguridad del paciente de manera de organizar las tareas para el cumplimiento de los requisitos para la reacreditación del establecimiento.

#### 4.1.2. Asistencial

- Promover, gestionar e implementar el Modelo de Atención Progresiva en el interior del establecimiento y en coordinación con la Red Asistencial.
- Proponer programas de evaluación y mejoramiento continuo del cuidado de enfermería, a través de la instalación de sistemas de vigilancia de calidad y riesgos hospitalarios y el monitoreo de indicadores de calidad y seguridad.
- Supervisión activa y presencial de los servicios clínicos de su dependencia, a través de herramientas e instancias tales como: entrega y recepción de turno, aplicación de pautas de supervisión relativas a procedimientos de enfermería, cumplimiento de medidas de prevención IAAS, etc.
- Supervisión y conocimiento del proceso de categorización de pacientes.
- Supervisión y Participación en el proceso de gestión de camas del establecimiento.

#### 4.1.3. Retribución asistencial docente, investigación y capacitación

- Cautelar la aplicación de las directrices docente asistenciales emanadas del desde el Servicio de Salud.
- Promover y organizar en conjunto con enfermeros supervisores, la capacitación continua de los equipos de enfermería.
- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades de capacitación y educación de los equipos de enfermería.
- Evaluar el cumplimiento del plan anual de capacitación y formación continua del personal profesional, técnico y auxiliar de enfermería.
- Promover desarrollo de programas orientados a mejorar la calidad de vida del personal de enfermería.
- Elaborar, organizar y evaluar, programas de educación e información al paciente, familia y comunidad y satisfacción usuaria, en el ámbito de la enfermería.
- Impulsar e incentivar estudios e investigaciones en el área de la enfermería
- Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la gestión
- Colaborar en la gestión RAD del establecimiento
- Supervisar el cumplimiento de los requisitos del Programa RAD y Prácticas Profesionales en su ámbito de competencia.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 4</b>
---	---	---

## 5. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

### 5.1. Contexto del cargo

Cargo con dependencia directa del director del Hospital, dónde desarrollará trabajo interactuando con diferentes áreas y servicios tanto del establecimiento como con la Red del SSVQ.

### 5.2. Equipo de trabajo

Equipo de Enfermería

### 5.3. Niveles de coordinación


- Interna del establecimiento:
  - o Equipo Directivo del Establecimiento
  - o Unidades/Servicios Clínicos y Unidades de Apoyo
- Externa del establecimiento:
  - o Equipo Directivo DSSVQ
  - o Subdirecciones Gestión del Cuidado de Alta y de Baja complejidad de la red, APS.
- Externa al SSVQ:
  - o SEREMI DE SALUD Región de Valparaíso
  - o Superintendencia de Salud Región de Valparaíso
  - o Otros SS.PP

## 6. REQUISITOS

### 6.1. Requisitos Legales

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

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 5</b>
---	---	---

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

#### 6.2. 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, 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 acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o,
- 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 cuatro años, en el sector público o privado;

#### 6.3. Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título Profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matrón/a
- Diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública
- Curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas
- Curso de IAAS 80 horas
- Experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud, de **a lo menos 3 años** en atención cerrada y/o abierta.

#### 6.4. Aspectos Deseables:

- Curso de Reanimación Cardiopulmonar
- Capacitación en Gestión y Desarrollo de Personas.
  - o Estatuto Administrativo.
  - o Gestión de Clima Laboral.
  - o Gestión de dotación.
  - o Actos administrativos.
- Capacitación en habilidades directivas y/o liderazgo de equipos
- Conocimiento de la red asistencial y Modelo de Gestión en red
- Conocimientos Específicos:
  - o Red Asistencial y Modelo de Gestión de Red.
  - o Manejo de Infecciones Intrahospitalarias.
  - o Habilidades directivas y/o liderazgo de equipos.
  - o Gestión de Calidad de los Cuidados de Enfermería.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 6</b>
---	---	---

6.5. 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	

6.6. Competencias específicas para jefatura.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA JEFATURAS Y DIRECTIVOS	NIVEL				
	1	2	3	4	5
1. Dirección De Equipos De Trabajo				X	
2. Liderazgo				X	
3. Negociación				X	
4. Toma De Decisiones				X	
5. Visión Estratégica				X	

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

7.1. Difusión y Publicación de la pauta:


La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del Servicio realizará la más amplia difusión de la presente Pauta del proceso de selección a través del correo electrónico masivo institucional de la SGDP, el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y la página web del Servicio [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl). Las pautas del proceso estarán publicadas en la página web a partir del día 22 de junio 2023.

7.2. 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 Currículum 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:

- a. Currículum Vitae entregado por el Portal de Empleos Públicos actualizado.
- b. Certificado de título profesional que acredite su formación en una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, acorde a punto 6.3 de esta pauta.
- c. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años. (Debe incluir las certificaciones excluyentes: Diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública, Curso de IAAS y Curso de Calidad y seguridad de la atención de pacientes)

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 7</b>
---	---	---

- d. Resoluciones fundadas o certificados específicos de RRHH que respalden experiencia en cargos de jefaturas.
- e. 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 6.2 de esta Pauta.
- f. Certificado de Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.  
(Adjuntar en “Otros”)

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](mailto: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.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 8</b>
---	---	---

Para su obtención, tiene dos alternativas:

- 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](http://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](http://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 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.)



	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 9</b>
---	---	---

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.

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 8.1. Del comité de Selección:

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

- Director (a) de Hospital Santo Tomás de Limache, cuenta con voz y voto.
- Subdirectora de Gestión del Cuidado, Dirección del SSVQ, quien actuará como presidenta de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Representante de FEDEPRUS del Hospital Santo Tomás de Limache, cuenta con voz y voto.
- Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección del SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Jefe unidad de Ciclo de Vida Laboral, Coordinador del Proceso.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra 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 la subdirectora de Gestión del Cuidado. En caso de ausencia, asumirá esta función el o la funcionario/a 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.

## 9. 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.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 10</b>
---	---	--

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

### 10.1. 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 DE ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Nivel Educativo Requerido	Posee título profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matrn/a	10	25%	10	10
		No posee título profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matrn/a	0			
	Factor 2: Evaluación Experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta.	Posee experiencia profesional de más de 6 años dirigiendo equipos del área de la subdirección administrativa.	10		10	3
		Posee experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta, entre 5 años y 5 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta, entre 4 años y 4 años 11 meses.	5			
		Posee experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta, entre 3 años y 3 años 11 meses.	3			
		Posee menos de tres años de experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta.	0			
	Factor 3: Formación / Capacitación atingente al cargo.	Cumple todos los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> <li>Posee 320 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> </ul>	10		10	3

## MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

### Unidad de Selección e Inducción Laboral

#### CICLO DE VIDA LABORAL

Fecha Elaboración:  
16.06.2023  
Versión: 2023  
Página 11


		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>				
		<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee entre 240 y 319 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	7			
		<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee entre 160 y 239 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	5			
		<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee entre 80 y 159 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	3			
		<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee menos de 80 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> </ul>	0			

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>				
ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Factor 4: Evaluación técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10	20%	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: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	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	30%	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			
<b>TOTAL</b>					<b>60</b>	<b>33</b>

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 Currículum Vitae ciego, la información, señalando si continua o no en el proceso.

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 13</b>
---	---	--

## 10.2. 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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Nivel educacional</b>	Posee título profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matron/a	10
	No posee título profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matron/a	0

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

Factor 2: Evaluación Experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta</b>	Posee experiencia profesional de más de 6 años dirigiendo equipos del área de la subdirección administrativa.	10
	Posee experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta, entre 5 años y 5 años 11 meses.	7
	Posee experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta, entre 4 años y 4 años 11 meses.	5
	Posee experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta, entre 3 años y 3 años 11 meses.	<b>3</b>
	Posee menos de tres años de experiencia clínica acreditada en funciones de jefatura/supervisión de equipos de salud en atención cerrada y/o abierta.	0

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

Factor 3: Formación / Capacitación atinente al cargo.


Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
--	----------	---------------

<b>Formación / Capacitación atingente al cargo</b>	<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee 320 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	<b>10</b>
	<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee entre 240 y 319 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	<b>7</b>
	<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee entre 160 y 239 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	<b>5</b>
	<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee entre 80 y 159 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	<b>3</b>
	<p>Cumple todos los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee menos de 80 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.</li> <li>• Posee diplomado en Gestión en Salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública.</li> <li>• Posee curso de IAAS de 80 horas.</li> <li>• Posee curso de calidad y seguridad de la atención de pacientes 60 horas.</li> </ul>	<b>0</b>

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.

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

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 15</b>
---	---	--

## ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS. (20%)

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

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Evaluación 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

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.


En caso de que el/la postulante desee realizar una revisión de su intento, cuenta con tres días hábiles a contar de la notificación del resultado de la evaluación técnica para solicitarlo, esta será una instancia única y presencial con el referente técnico a cargo.

## ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

**Factor 5:** 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 <b>Recomendable</b> .	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 <b>Recomendable con Observaciones</b> .	5
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 <b>No Recomendable</b> .	0

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 16</b>
---	---	--

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 (30%)**

Factor 6: 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**.


#### **11. 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.

#### **12. 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.



	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b> <b>Unidad de Selección e Inducción Laboral</b> <b>CICLO DE VIDA LABORAL</b>	<b>Fecha Elaboración:</b> <b>16.06.2023</b> <b>Versión: 2023</b> <b>Página 17</b>
---	---	--

### 13. 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.

El/la director/a, podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su 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.