

## PAUTA PARA PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES ENFERMERA (O) – SALA CUIDADOS MEDICO QUIRURGICA BASICA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

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

<b>Cargo</b>	ENFERMERA (O)
<b>Vacantes</b>	04
<b>Calidad Jurídica</b>	CONTRATA
<b>Grado</b>	14° EUS
<b>Lugar de Desempeño</b>	UNIDAD DE SALA DE CUIDADOS MEDICO QUIRURGICA BASICA
<b>Dependencia</b>	ENFERMERA SUPERVISORA DE LA UNIDAD
<b>Horario de Trabajo</b>	SISTEMA CUARTO TURNO

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento Interno</b> . Difusión en sitio web del hospital: <a href="http://www.hsmq.cl">www.hsmq.cl</a>	06 de noviembre de 2017
Recepción de Antecedentes Postulantes	07 al 16 de noviembre de 2017
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Entre el 20 y 22 de noviembre de 2017
Evaluación Técnica	24 de noviembre de 2017
Evaluación Psicolaboral	Entre el 27 de noviembre y el 13 de diciembre de 2017
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Desde el 14 de diciembre de 2017
Resolución del proceso	A partir del 26 de diciembre de 2017

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de publicación en Sitio Web del Hospital San Martín de Quillota, por lo que se recomienda a los postulantes revisar regularmente los canales de aviso para realizar el seguimiento del proceso.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Entregar cuidados de enfermería en forma integral, oportuna y de calidad, mediante la valoración, planificación y organización de los recursos humanos, físicos y materiales.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	Sala de cuidados médico quirúrgica básicas que contempla 10 camas.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	Enfermeras, TPM, médicos, administrativos, auxiliares de servicio, auxiliares de aseo y otros profesionales.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- ✓ Supervisión de los cuidados de enfermería al paciente y del personal a su cargo.
- ✓ Observar, valorar y describir signos y síntomas.
- ✓ Ejecución de procedimientos y técnicas de enfermería.
- ✓ Orientación y educación al personal y familia.
- ✓ Ejecución de las indicaciones médicas.
- ✓ Desarrollo y aplicación del proceso de atención de enfermería.
- ✓ Integración de la investigación y gestión como herramienta del quehacer profesional.
- ✓ Integración de la docencia como parte de su quehacer.
- ✓ Recibir y entregar turno con el equipo de salud frente al paciente, integralmente en forma verbal y escrita.
- ✓ Realizar ingreso de enfermería de todos los pacientes, estableciendo diagnóstico de enfermería, planificación de cuidados, categorización según CUDYR y valoración de riesgos.
- ✓ Realizar valoración del paciente en cada turno, detectando necesidades alteradas.
- ✓ Elaborar plan de cuidados de enfermería diario, sujeto a cambios según estado del paciente.
- ✓ Realizar técnicas y procedimientos propios del quehacer de enfermería.
- ✓ Instalar alimentación parenteral.
- ✓ Colaborar en procedimientos diagnósticos y terapéuticos, realizados por el médico.
- ✓ Participar en la visita del médico e interconsultas, aportando y obteniendo información.
- ✓ Coordinar interconsultas y exámenes especializados.
- ✓ Cumplimiento de normas de I.A.A.S.
- ✓ conocer normas ministeriales e internas sobre manejo, control y prevención de I.A.A.S.

- ✓ Apoyar en la supervisión y la aplicación de pautas establecidas de prevención y control de I.A.A.S y Calidad.
- ✓ Supervisar cumplimiento de indicaciones médicas y de enfermería.
- ✓ Realizar entrevista a la familia.
- ✓ Supervisar el cumplimiento de procedimientos y normas de administración de tratamiento.
- ✓ Revisar registros.
- ✓ Interactuar con los pacientes a su cargo.
- ✓ Revisar carro de paro.
- ✓ Coordinar acciones con enfermeras de otros servicios para ingreso o traslado de pacientes.
- ✓ Incorporar a la familia en el cuidado y tratamiento del paciente.

## 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.

### 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 15 del 18 de julio del 2008 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.

### 6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título Profesional de Enfermero (a)
- Inscrito en Superintendencia de Salud

#### 6.4 Aspectos Deseables:

- Conocimientos en IAAS, RCP, Acreditación, Redes Asistenciales.
- Capacitaciones en Trato al usuario.

#### 6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio

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

1. Auto organización
2. Relaciones Interpersonales
3. Tolerancia al trabajo bajo presión y a la frustración
4. Trabajo en equipo
5. Resolución de problemas
6. Proactividad

### 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

#### 7.1 Difusión y Publicación de la Pauta de Concurso

La Subdirección de Recursos Humanos del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicándola en página web del HSMQ, a partir del **06 de noviembre de 2017**.

#### 7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

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

- a) Ficha de postulación, según formato entregado por el HSMQ.
- b) Currículum Vitae actualizado, según formato entregado por el HSMQ.
- c) Fotocopia simple de Certificado de Título pertinente al cargo.
- d) Certificado de Registro en Superintendencia de Salud.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas y/o Certificado de Histórico de Capacitación.
- f) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios (si es que pertenece a alguna institución de la red asistencial).
- g) Certificado que acredite experiencia laboral (en caso de que haya trabajado en instituciones privadas).

### 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre cerrado, en la Secretaría de la Unidad de Personal de la Subdirección de RR.HH., ubicada en La Concepción #1050, Quillota.

También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico [carolina.cordero@redsalud.gov.cl](mailto:carolina.cordero@redsalud.gov.cl) reuniendo todos los documentos en **un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **07 y 16 de noviembre de 2017, hasta las 12:00 horas**.

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

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.

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

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

- Subdirector Gestión del Cuidado. Cuenta con voz y voto.
- Representante Enfermera Supervisora (S). Cuenta con voz y voto.
- Representante de RRHH. Cuenta con voz y voto.
- Representante de FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.

- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren a lo menos 3 de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este 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 o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto 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.

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

### 9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación (20%)
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)
4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias (30%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

### 9.2 Descripción de las Etapas

#### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (20%).

Factor 1: Título Profesional de Enfermera (o)

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Título Profesional de Enfermera (o)	10
	Sin Título pertinente al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional previa en Sector Público y/o Privado

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional previa en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo (enfermera clínica atención cerrada)</b>	Poseer experiencia mayor a 2 años en funciones similares al cargo	10
	Poseer experiencia mayor a 1 año y hasta 2 años en funciones similares al cargo	7
	Poseer experiencia entre 6 meses y 1 año en funciones similares al cargo	4
	Poseer menos de 6 meses de experiencia en funciones similares al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

### Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al perfil del cargo (ítem 6.4 aspectos deseables)</b>	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 160 hrs.	10
	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 120 hrs.	7
	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 80 hrs.	4
	Poseer menos de 80 horas o no poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

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

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos**.

**IMPORTANTE:** Pasarán a la siguiente etapa sólo los 15 mejores puntajes. En caso de igualdad de puntaje, los criterios de desempate serán: años de experiencia en atención cerrada, curso de IAAS de 80 horas y horas de las capacitaciones.

### ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)

#### Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
<b>Prueba Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba escrita en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar. Se calificará con nota de 1 a 7.

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

**IMPORTANTE:** Pasarán a la siguiente etapa sólo los 10 mejores puntajes. En caso de igualdad de puntaje, los criterios de desempate serán: la nota más alta, años de experiencia en atención cerrada, y pertinencia de las capacitaciones.

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

Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como recomendable con observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como No recomendable para el cargo.	0

La Adecuación Psicolaboral al cargo será evaluada de acuerdo a las competencias que el Perfil del Cargo defina para desempeñarse en el puesto en cuestión y las competencias transversales de los funcionarios públicos, a cargo de la Psicóloga Laboral del Hospital.

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

**ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo (30%)**

Factor 6: Evaluación de competencias

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

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



---

## 10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

## 11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

## 12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Hospital San Martín, 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.