

PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES ENFERMERA MEDICINA - SUBDIRECCION GESTION DEL CUIDADO

1. ANTECEDENTES GENERALES

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

Cargo	Enfermera/o
Vacantes	02 Modalidad Turno
Calidad Jurídica	CONTRATA
Grado (E.U.S.)	15
Lugar de Desempeño	Hospital San Martín de Quillota Unidad Medicina ad portas a Unidad Médico Quirúrgico Hospital Biprovincial Quillota- Petorca
Dependencia	Subdirección Gestión del Cuidado
Horario de Trabajo	44 HORAS SEMANALES

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Interno Difusión en sitio web; www.hsmq.cl	13 septiembre 2021
Recepción de Antecedentes Postulantes	De 14 al 21 de Septiembre 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Del 22 al 24 de Septiembre 2021
Evaluación Técnica	Del 27 a l 29 septiembre 2021
Evaluación Psicolaboral	Del 30 de septiembre al 06 de Octubre 2021
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Del 07 al 11 de Octubre 2021
Resolución del proceso	A partir del 12 de Octubre 2021

- El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del HSMQ (www.hsmq.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

- Podrán postular sólo aquellas personas que se encuentren trabajando actualmente en el Hospital San Martín de Quillota bajo cualquier modalidad contractual (contrata, honorarios, reemplazos o suplencias o empresa externa que estén cumpliendo labores en el Hospital San Martín de Quillota)

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 a todos los pacientes de patologías médicas y quirúrgicas asignados y a su familia, además de prestar apoyo en actividades administrativas, derivadas de su jefatura.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicio clínico ubicado actualmente en Hospital San Martín de Quillota, en constante contacto con Jefatura Servicios y/o Unidades.
EQUIPO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicos paramédicos, auxiliares, administrativos, enfermeros, médicos y entre 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.
- 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.
- Conocer y realizar protocolo de accidentes con fluidos corporales y cortopunzantes.
- 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.
- Controlar a pacientes con médico de turno o tratante según corresponda.
- Coordinar acciones con enfermeras de otros servicios para ingreso o traslado de pacientes.
- Incorporar a la familia en el cuidado y tratamiento del paciente.
- Cumplir con actividades indicadas por jefatura directa.
- Realizar funciones de enfermera supervisora en ausencia de la titular.
- Disposición a realizar turnos extraordinarios y/o en otros servicios clínicos, si fuera solicitado por su jefatura.

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 N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud, alternativamente:

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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 Enfermera/o**(excluyente)
- Curso IAAS 20 hrs.
- Curso RCP básico
- Curso manejo de heridas y ostomía (no excluyente)
- Curso Soporte Cardiovascular Avanzado en adulto ACLS (no excluyente)
- Diplomado en enfermería medico quirúrgica (no excluyente)

6.4 Competencias transversales del Funcionario Público

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

6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Compromiso con el Aprendizaje
2. Pensamiento Analítico
3. Planificación y Organización
4. Liderazgo
5. Destreza social
6. Proactividad

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital www.Hsmq.cl y a partir del 13 de **Septiembre 2021**

7.2 Antecedentes

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

- a) Ficha de postulación (según formato entregado por HSMQ) indicando preferencia de unidad y horario de trabajo
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el HSMQ)
- c) Fotocopia simple de Título pertinente al cargo y/o Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- f) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios. (Certificados que respalden antigüedad del postulante, que acrediten experiencia)

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Currículum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación del proceso de selección.
- Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que 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.

- Durante el desarrollo del concurso se solicitará certificado de semestres cursados para la obtención del título.
- **Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.**

7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre, en la **Unidad de Personal** dependiente de la Subd. Gestión y Desarrollo de Personas, ubicada en La Concepción #1050, Quillota. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico udo.hsmq@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 Entre De **14 al 21 Septiembre 2021** hasta las **12.00 hrs.**

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

Consultas escribir a : udo.hsmq@redsalud.gov.cl

- En Unidad de personal sólo **receptionaran los documentos**, ante cualquier duda canalizar a Unidad Desarrollo Organizacional (UDO).

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:

- Subdirección Correspondiente. Cuenta con voz y voto.
 - Jefatura Directa o Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
 - Representante de ASENF y FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
 - Representante de SDGDP. Cuenta con voz .
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% 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 tres etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(15%)**
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica **(20%)**
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(35%)**
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 (15%).

Factor 1: Título Profesional atingente al cargo (6.3)

		Puntaje
Estudios	Título otorgado por Institución reconocida por el Estado.	10
	Sin título pertinente al cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**, si no aprueba este factor queda excluido del proceso.

Factor 2: Experiencia Profesional previa en **área pública y privada** en funciones similares al cargo

		Puntaje
Experiencia Profesional previa en funciones similares al cargo	Posee Más de 1 año experiencia previa	10
	Posee entre 6 meses a 1 año de experiencia previa	7
	Posee desde 6 meses de experiencia previa en el cargo.	4
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo menor a 6 meses	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**, si no aprueba este factor queda excluido del proceso.

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3)	Posee más de 80 horas de capacitación certificada entre RCP e IAAS más cursos pertinentes al cargo.	10
	Posee 80 horas de capacitación certificada entre RCP e IAAS más cursos pertinentes al cargo.	7
	Posee 20 horas de capacitación certificada de RCP y 20 horas de curso de IAAS.	4
	No posee horas de capacitación certificada de RCP e IAAS.	0

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

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**, si no aprueba este factor queda excluido del proceso.

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

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
Prueba Técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.1 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 6.0	5
	Nota entre 5.0 y 5.5	3
	Nota inferior a 4.0	0

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

Tras realizar esta etapa y una vez que el coordinador haya notificado a postulantes si continúa o no en el proceso, los postulantes contarán con tres días hábiles para solicitar revisión de la evaluación, la

cual será programada una vez finalice este periodo. Esta será la única instancia en la que postulantes podrán revisar documento, respuestas y corrección, teniendo la posibilidad de manifestar disconformidad en relación a preguntas y respuestas correctas, existiendo la posibilidad de re evaluación por referente técnico.

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

ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (35%).

Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	al	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo. 10
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo. 5
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo. 0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por 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

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias 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.

Será considerado postulante idóneo desde el 60%.

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.

El postulante seleccionado tendrá un periodo de prueba por tres meses.