



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital Santo Tomas de Limache

PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES POR RECLUTAMIENTO INTERNO HOSPITAL SANTO TOMÁS DE LIMACHE

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	ENFERMERA ATENCION PRIMARIA, CUIDADOS PALIATIVOS Y ALIVIO DEL DOLOR. REEMPLAZO PRE Y POST NATAL.
Vacante	01
Calidad Jurídica	a Contrata
Horas	44 hrs
Grado	15 EUS
Lugar de desempeño	Consultorio de Atención Primaria de Salud del Hospital Santo Tomás de Limache
Dependencia	Jefatura Sector
Personas a cargo	Técnicos de Nivel Superior de Enfermería

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos.	Entre el 4 de enero 2019 y el 11 de enero de 2019
Recepción de antecedentes	Entre el 7 de enero 2019 y el 11 de enero 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Lunes 14 de enero de 2019
Evaluación Técnica.	Miércoles 16 de enero de 2019
Evaluación Psicolaboral	Entre el 21 y el 23 de enero de 2019
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	Jueves 24 de enero de 2019
Resolución del proceso	Viernes 25 de enero de 2019



El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico y página web del SSVQ.

3. OBJETIVOS DEL CARGO

- Contar con un/a profesional enfermero/a que sea capaz de brindar atenciones integrales para el cuidado del individuo, la familia y comunidad en todas las etapas del ciclo vital y en sus procesos de desarrollo, con habilidades de gestión y disposición a integrar equipos interdisciplinarios en el desarrollo de su quehacer profesional.
- Realizar la gestión del cuidado de pacientes en domicilio a su cargo, a través de la formulación, ejecución y supervisión del plan de atención de enfermería, derivado del diagnóstico y tratamiento médico y evaluación de enfermería, utilizando adecuadamente los recursos, y procurando cumplir con todos los procesos del Programa de Cuidados Paliativos y Alivio del Dolor.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

1. Programar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la atención de los pacientes que requieren de atención en domicilio.
2. Realizar la evaluación, control y evolución de los registros de enfermería de los pacientes a su cargo.
3. Hacer cumplir las normas, procedimientos y funciones establecidas y emanadas desde el MINSAL, la institución y la unidad.
4. Coordinar la gestión de salud con servicios y unidades de apoyo.
5. Mantener la existencia y control de uso de los equipos, materiales e insumos, y la información oportuna de deterioro y falencias.
6. Mantener registros pertinentes establecidos de la gestión clínica directa y los derivados de la gestión administrativa.
7. Mantener informado a sus jefaturas de novedades ocurridas durante el desarrollo de la actividad laboral diaria.
8. Velar por el cumplimiento de protocolos de calidad y seguridad del paciente.
9. Reportar a través de censo mensual al SSVQ.



10. Gestionar y supervisar el desarrollo de Programas del ciclo vital integral de Atención Primaria de Salud de su sector.
11. Fortalecer el programa de Cuidados Paliativos.
12. Participación en reuniones técnicas y capacitaciones atingentes al programa.
13. Asesorar continuamente al equipo de profesionales de su interdependencia y a sus superiores jerárquicos en las materias propias de su pertinencia.
14. Supervisar a TENS del programa de cuidados paliativos.
15. Mantener coordinación constante con Referentes de SSVQ.

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. N° 08 del 24 de agosto del 2017 del Ministerio de Salud:

- Estar en posesión de un título profesional de Enfermera/o

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

Conocimiento y manejo de:

- Modelo de Salud Familiar con enfoque comunitario.



- Programas del ciclo vital de la Atención primaria de salud: infantil, chile crece contigo, adolescente, adulto, adulto mayor, cardiovascular.
- Planificación y Programación de actividades en APS.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Acreditación y Calidad
- IAAS.
- Gestión en organizaciones públicas de salud.

5.4 Otros requisitos.

- Experiencia laboral mínima 1 año.
- Experiencia en el Servicio Público, mínimo 1 año.
- Experiencia en cargos similares en la APS, mínimo 1 año.

5.5 Competencias del Funcionario Público:

- **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

- **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.

- **Orientación a la eficiencia:** Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

- **Orientación al cliente:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

- **Buen Trato laboral:** Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo, propiciando un clima de respeto colaboración y amabilidad.

- **Comunicación efectiva:** Escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad de transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.



- **Confianza en sí mismo:** Actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés de conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.

- **Adaptación al cambio:** Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

5.6 Otras competencias necesarias para el ejercicio del cargo:

- **Eficiencia:** Capacidad para cumplir los objetivos a cabalidad, logrando resultados satisfactorios con los recursos disponibles.
- **Trabajo en equipo:** Demuestra compromiso con un propósito, un objetivo de trabajo, un planteamiento común y responsabilidad. Propone temas relacionados en el logro de cumplimiento de objetivos del equipo, valorando las diferencias como una oportunidad de mejora. Genera relación de cooperación con otros miembros del establecimiento valorando e integrando a estos en el cumplimiento de objetivos a través de un clima de tolerancia, respeto y confianza. Muestra manejo de conflictos de forma oportuna y asertiva. Mantiene un clima laboral positivo a través de las buenas relaciones.
- **Orientación al logro de metas:** Focaliza el trabajo y las actividades laborales, orientándolos al logro de resultados, metas y objetivos propuestos.
- **Planificación y control:** Tiene noción del trabajo a realizar basados en la normativa vigente. Programa actividades, organiza recursos según las prioridades establecidas. Realiza continuo seguimiento y control de avances. Además, mantener el cumplimiento de las normativas para el desarrollo de sus actividades.
- **Promoción y control de Normas:** Conoce y comprende la normativa del Programa Nacional de Inmunizaciones. Difunde dicha normativa a los equipos de trabajo de forma constante y acciona el cumplimiento de esta. En caso de detectar acciones fuera de la norma realiza una retroalimentación oportuna y/o capacitación de ser necesario.
- **Autoorganización:** Organiza eficazmente la propia actividad estableciendo las prioridades necesarias, mediante la utilización del tiempo laboral, de manera eficiente.
- **Capacidad de aprendizaje:** Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente



- **Capacidad de Análisis:** Ser capaz de abarcar información en conjunto para elaborar secuencias lógicas con tal de obtener un resultado práctico y efectivo. Capacidad de guiar, orientar y persuadir a un grupo de personas hacia los objetivos y metas de la organización, inculcando un sentido de compromiso y autoridad personal, motivando la participación, manteniendo un clima ameno de colaboración y compromiso.
- **Liderazgo:** Capacidad de guiar, orientar y persuadir a un grupo de personas hacia los objetivos y metas de la organización, inculcando un sentido de compromiso y autoridad personal, motivando la participación, manteniendo un clima ameno de colaboración y compromiso.
- **Negociación:** Habilidad para lograr acuerdos y compromisos en relación a resultados esperados y aceptados por las partes involucradas.
- **Enfoque al usuario:** Muestra un trato cordial, amable y empático. No muestra actitudes discriminatorias. Actúa con mesura frente a usuarios insatisfechos. Acoge sugerencia o reclamos generando un plan de mejora para una atención de calidad. Entrega información clara y atinente a lo consultado por usuario.
- **Actualización y Aplicación de conocimientos profesionales:** Muestra dominio de los conocimientos profesionales relacionados con el Programa Nacional de Inmunizaciones, aplicándolas en el desarrollo de sus actividades diarias. Muestra motivación e interés por obtener nuevos conocimientos y habilidades que le permitan mejorar continuamente su actuar como profesional.
- **Preocupación por la exactitud de los datos entregados:** Revisa documentación recibida. También revisa la exactitud de los datos generados antes de informarlos y entregarlos. Entrega documentación en plazos establecidos.

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta, entre sus funcionarios, a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl a partir del día señalado en el calendario de estas bases.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar sus antecedentes, en el siguiente orden:



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital Santo Tomas de Limache

- a) Ficha de Postulación (según formato entregado)
- b) Currículum Vitae Ciego (según formato entregado)
- c) Fotocopia de Título profesional.
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación.
- e) Certificado que acredite Relación de Servicio vigente con el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota al momento de postular.

6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados podrán entregar sus antecedentes en la **Oficina de Personal y Remuneraciones del Hospital de la Familia y la Comunidad Santo Tomás de Limache**, ubicada en Calle Carelmapu S/N, ciudad de Limache, quien visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso.

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 pautas de 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.

Para consultas, escribir a tatiana.castillo@redsalud.gov.cl o katherinne.estrada@redsalud.gov.cl

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

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

- Subdirector de APS, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Recursos Humanos. quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz y voto.



a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Subdirector de APS. 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 requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

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 postulación.

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 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, CAPACITACION Y	Factor 1: Titulo profesional	Título de Enfermera/o	10	25%	10	25
	Factor 2: Experiencia	Posee experiencia de 1 año mínimo en funciones similares	5		15	



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital Santo Tomas de Limache

EXPERIENCIA LABORAL		Posee experiencia de 1 año mínimo, en funciones similares en instituciones publicas de salud	5			
		Posee experiencia de 1 año mínimo, en funciones similares en APS	5			
	Factor 3: Capacitación certificada pertinente al cargo	Posee sobre 81 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	10			
		Posee entre 41 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	5			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	3			
No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo		0				
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 3: Prueba de conocimientos técnicos.	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	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: ADECUACIÓN PSICOLABORAL	Factor 4: Adecuación Psicolaboral	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define	5			



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital Santo Tomas de Limache

AL CARGO	al cargo	como Recomendable con Observaciones para el cargo.				
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 5: Evaluación de competencia s específicas para el cargo	Presenta sobresalientes habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10	25%	10	7
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias 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			
TOTAL				100%	65	42

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.

9.2. Descripción de las Etapas.

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

Factor 1: Título profesional

Factor 1: Título Profesional	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Título Enfermera/o	10



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital Santo Tomas de Limache

Factor 2: Experiencia relacionada con funciones de Técnico de Enfermería de Nivel Superior en instituciones de salud

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 2: Experiencia	Posee experiencia de 1 año mínimo en funciones similares	5
	Posee experiencia de 1 año mínimo, en funciones similares en instituciones públicas de salud	5
	Posee experiencia de 1 año mínimo, en funciones similares en APS	5

Factor 3: Capacitación certificada pertinente al cargo

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, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 2: Experiencia Factor 3: Capacitación certificada pertinente al cargo	Posee sobre 81 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	10
	Posee entre 41 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	5
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	3
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa es de **20 puntos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

Factor 4: Prueba de Conocimientos Técnicos.

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



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital Santo Tomas de Limache

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos	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 en esta etapa será de **5 puntos**.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 5: 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
Factor 4: Adecuación Psicolaboral al Cargo	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **5 puntos brutos**.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (25%)

Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo



Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hubieren superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta habilidades sobresalientes y todas las competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y algunas competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y algunas competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y mínimas competencias 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

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos**.

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 un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

10. 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.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital Santo Tomas de Limache

11. 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.

12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

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