



PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES EXTERNO ENFERMERA(O) SUPERVISOR DE URGENCIAS

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Enfermera/o Supervisor de Urgencias
Vacante	1
Calidad Jurídica	Contrata
Horas	44 horas semanales (jornada diurna)
Grado	°12 (\$1.816.997)
Lugar de desempeño	Ss. de Urgencias – Hospital San Agustín La Ligua
Dependencia	Subdirectora de Gestión del Cuidado

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página web SSVQ y Portal de Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl	Desde el 21/11/2024
Recepción de antecedentes	21/11/2024 – 29/11/2024
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	02/12/2024 – 5/12/2024
Evaluación Técnica	6/12/2024 – 10/12/2024
Evaluación Psicolaboral	11/12/2024 – 13/12/2024
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	16/12/2024 – 18/12/2024
Resolución del proceso	A partir del 19/12/2024

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.



3. OBJETIVO DEL CARGO

Organizar, dirigir, programar, supervisar, controlar y evaluar y seguridad de la atención la atención de enfermería en el área, mediante la gestión de recursos humanos y recursos materiales, de manera de asegurar la calidad de atención en el marco de la Misión del Hospital San Agustín de La Ligua, que busca entregar atención segura, oportuna y de calidad a la Provincia de Petorca

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Promover y estimular el trabajo en equipo, ya sea del personal de enfermería como también los otros miembros del establecimiento.
- Realizar orientación e inducción al personal nuevo e internos de enfermería que hagan ingreso al servicio de urgencia.
- Programar, organizar y coordinar la distribución y redistribución de turnos de personal de enfermería y auxiliares de servicio de su unidad, para garantizar la continuidad y calidad de los cuidados dentro del establecimiento.
- Asignar funciones específicas y tareas al personal de enfermería y TENS en relación al funcionamiento correcto de la unidad.
- Realizar y fomentar educación continua al personal a cargo
- Mantener actualizadas las necesidades de capacitación y velar por el cumplimiento de los programas de orientación, inducción y capacitación de acuerdo a normas establecidas.
- Realizar y fomentar el oportuno reporte de eventos adversos y centinela mediante plataforma de SSVQ.
- Participar en los análisis de eventos adversos y centinela y sus planes de mejora.
- Favorecer, y promover el clima y relaciones laborales armónicas en ambientes bien tratantes
- Supervisar y evaluar la labor efectuada por funcionarios bajo su dependencia directa, mediante encuentros de retroalimentación, informes de desempeño y/o precalificaciones.
- Participar en la formulación y coordinación de la práctica docente – asistencial de alumnos y colaborar con docencia clínica.
- Conocer las normativas, políticas institucionales del establecimiento y velar por su cumplimiento.
- Supervisar y colaborar en el cumplimiento de normativas de Programa de IAAS, vigilancia Epidemiológica, Calidad y Seguridad del Paciente.
- Elaborar y aplicar instrumentos de gestión de la unidad, para supervisar, controlar y evaluar periódicamente la calidad de atención de enfermería con un enfoque humanizado de calidad y seguridad, así como mantener registros que permitan su evaluación.
- Ser responsable de la mejora continua y de la promoción de la cultura de calidad en el servicio de urgencias.
- Evaluar sistemáticamente los procesos de enfermería en el servicio de urgencias para mejorar estos en conjunto con la Subdirección de gestión del cuidado.
- Velar por el cumplimiento de las normativas medico legales de la unidad de emergencia (alcoholemias, y fármacos sujetos a control legal).
- Realizar estadística mensual de las prestaciones otorgadas en el servicio de urgencia.
- Programar reuniones de trabajo periódicas, con el equipo de enfermería, TENS y auxiliar de aseo.
- Coordinarse con la red SSVQ para el rescate de funcionarios en traslado, insumos, instrumental, entre otros, en caso de ser necesario.
- Participar de las reuniones de jefatura de enfermería solicitadas por la Subdirectora Gestión del cuidado, referentes de urgencia/SAMU de la red SSVQ, y de los distintos comités de la institución, según sea el requerimiento.
- Elaborar y evaluar planes de trabajo del servicio de urgencia en conjunto con la jefatura médica.
- Participar en la determinación de dotaciones, requerimientos y brechas de recurso humano de enfermería propios de la unidad, para garantizar la continuidad de los cuidados.
- Definir en conjunto con Subdirectora Gestión del cuidado plan de contingencia en caso de fines de semana largo, festivos, entre otros.
- Promover y participar en estudios de investigación en áreas de Gestión del Cuidado con equipo multidisciplinario.
- Velar por el cumplimiento de los lineamientos emanados, de la SDGC, en relación con los cuidados de enfermería.
- Programar y gestionar los insumo y materiales necesarios, según requerimiento, dentro de los plazos establecidos por abastecimiento y el quiebre de stock.
- Velar por el adecuado uso, cuidado de equipos y mobiliarios del servicio de urgencia del Hospital San Agustín de La Ligua.
- Otras funciones solicitadas por su jefatura directa o la dirección del establecimiento, dentro del ámbito de enfermería.



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.

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.

5.2 Requisitos Específicos:

- I. 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 a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a un año, en el sector público o privado; o,
- II. 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 a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Enfermera/o – Enfermera(o) Matrán(a), con mínimo de 1 año de experiencia laboral, en funciones similares al cargo, en urgencia o unidades críticas.

Capacitaciones Específicas:

- Acreditar Curso IAAS 80 hrs. mínimo (excluyente)
- Acreditar Curso RCP (excluyente).

5.4 Aspectos Deseables:

- Conocimiento en patologías GES y Ley de Urgencia.
- Curso y/o diplomado en liderazgo y comunicación efectiva, o similar.
- Curso y/o diplomado en Calidad y seguridad de la atención.
- Curso y/o diplomado en manejo y/o resolución de conflictos, o similar.
- Curso y/o diplomado en Manejo de enfermería en urgencias y desastres, o similar.
- Curso ACLS, PHTLS, PALS o similar.
- Conocimiento y manejo de procedimientos medico legales.
- Curso Manejo Trato Usuario.



5.5 Competencias del Funcionario Público:

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO: No Modificable.				
Nivel de desarrollo	1	2	3	4
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.			X	
PROBIDAD: ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.			X	
ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: Ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			X	
ORIENTACIÓN AL USUARIO: ser capaz de 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.			X	

5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO				
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3	4
PENSAMIENTO ANALÍTICO: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.			X	
DESTREZA SOCIAL: Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.				X
TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS: ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.				X
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos				X

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl

6.2 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 Curriculum 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:

- Currículum Vitae entregado por el Portal de Empleos Públicos actualizado.
- Certificado de título profesional que acredite su formación en una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, acorde a punto 5.3 de esta pauta.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizadas, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación (señaladas en el punto 5.4). Deben ser entregados con firmas y timbres correspondientes, y solo serán considerados aquellas capacitaciones realizadas dentro de los últimos 5 años al momento de la postulación.
- Certificado de la Superintendencia de Salud.
- 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 5.2 de esta Pauta. Este debe indicar cargo, funciones desempeñadas, período en el cual cumplió las funciones, su fecha de inicio y término, con firma y timbre de entidad que lo emite, (no se considerarán contratos de trabajo, finiquitos, ni certificados de cotizaciones). Se recomienda hacer uso del formato de certificado de experiencia laboral que se encuentra disponible en el portal de empleos públicos.

“La experiencia laboral evaluada se considera posterior a la obtención del título profesional o técnico, según corresponda”

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 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. 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 informar 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 christian.gallardo@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.
Para su obtención, el postulante seleccionado debe dirigirse a:
 - Unidad de Personal del establecimiento, donde se le entregarán órdenes de exámenes (laboratorio e imagenología), para posteriormente tramitar el certificado en la COMPIN. 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
- 6. Certificado de antecedentes, (para el postulante seleccionado) 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
- 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.)

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.

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:

- Subdirectora de Gestión del Cuidado, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Jefatura(s) Unidad de Urgencia., cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico, SGDC SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Representante FEDEPRUS, y/o representante(s), cuenta con voz y voto.
- Representante Unidad D.O. Local quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

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

b.- La Comisión será presidida por la Subdirectora de Gestión del Cuidado. En ausencia de la presidenta, asumirá esta función la funcionaria 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.



f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de 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 admisibles, 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	PUNTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTAJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
	Factor 1: Nivel Educativo Requerido	Posee Certificado Título Profesional Enfermera(o) o Enfermero(a) Matron(a)	10	10	10	15%
		No posee certificado de título Profesional de Enfermera(o) o Enfermero(a) matron(a)	0			
	Factor2: Capacitaciones Específicas Excluyentes	Presenta Curso IAAS 80 hrs mínimo y Curso RCP básico.	10	10	10	
		No presenta curso IAAS, o menos de 80hrs, y curso RCP básico.	0			
	Factor 3: Experiencia profesional en Servicio de Urgencias en el sector público y/o privado.	Posee 3 o más años de experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, en servicio de urgencia o unidades críticas.	10	10	3	
		Posee entre 2 a 3 años de experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, en servicio de urgencia o unidades críticas.	5			
Posee entre 1 a 2 años, de experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, en		3				



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA

ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL		servicio de urgencia o unidades críticas.					
		Posee menos de 1 año de experiencia, en funciones similares al cargo	0				
	Factor 4: Formación / Capacitación atingente al cargo.	Posee 150 horas o más pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo, dentro de los últimos 5 años.	10	10	5		
		Posee entre 149 y 105 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada en temáticas aprobada en temáticas pertinentes al cargo, dentro de los últimos 5 años.	5				
	Posee menos de 105 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo, dentro de los últimos 5 años.	0					
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 5: Prueba de conocimientos técnicos.	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	3	30%	
		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 AL CARGO	Factor 6: Adecuación Psicolaboral al cargo.	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	20%	
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5				
		La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como	0				



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA

		no Recomendable para el cargo.				
ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Factor 7: Evaluación Entrevista final	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10	10	7	35%
		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				70	43	100%

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 de la Unidad de D.O., del Hospital San Agustín de La Ligua, quien enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, la información, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR, ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL (15%)

Factor 1: Nivel Educativo Requerido

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Nivel Educativo	Posee Certificado Título Profesional Enfermera(o) o Enfermero(a) Matron(a)	10
	No posee certificado de título Profesional de Enfermera(o) o Enfermero(a) matron(a)	0



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA

Factor 2: Capacitaciones Específicas Excluyentes	Presenta Curso IAAS 80 hrs mínimo y Curso RCP básico.	10
	No presenta curso IAAS, o menos de 80hrs, y curso RCP básico.	0

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

Factor 3: Experiencia profesional previa en Servicio de Urgencia en el Sector Público y/o privado

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 3: Experiencia profesional en Servicio de Urgencias en el sector público y/o privado.	Posee 3 o más años de experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, en servicio de urgencia o unidades críticas.	10
	Posee entre 2 a 3 años de experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, en servicio de urgencia o unidades críticas.	5
	Posee entre 1 a 2 años, de experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, en servicio de urgencia o unidades críticas.	3
	Posee menos de 1 año de experiencia, en funciones similares al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor, para poder continuar con este proceso, es de 3 puntos brutos.

Factor 3: Capacitación certificada pertinente al cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 4: Formación / Capacitación atingente al cargo.	Posee 150 horas o más pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo, dentro de los últimos 5 años.	10
	Posee entre 149 y 105 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada en temáticas aprobada en temáticas pertinentes al cargo, dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee menos de 105 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo, dentro de los últimos 5 años.	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.

Todo curso, de especialidad, diplomado, magister, etc., debe contener las horas pedagógicas, debidamente detalladas en el certificado. Si el certificado no la expresa en horas pedagógicas, debería adjuntar un certificado aparte constatando las horas totales. Sino presentase el detalle de horas en los certificados, queda fuera del cálculo de horas, ese curso, diplomado, o magister.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA

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 aprobar este factor es de 5 puntos.

El puntaje mínimo de aprobación para esta ETAPA es de 28 puntos.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (30%)

Factor 5: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 5: 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

Esta etapa consiste en la **aplicación de una prueba será realizada a través de un formulario on line**, de conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, que será elaborada por el referente técnico del cargo, la que será presentada al Comité de Selección previo a su aplicación.

La comisión se reserva el derecho de aplicar la prueba técnica, en la modalidad que sea pertinente realizar, ya sea esta vía online o presencial, según estime conveniente.

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de 3 puntos brutos.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

Factor 6: 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.

La Evaluación será realizada vía on line y a través de Video conferencia.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 6: Adecuación Psicolaboral al cargo.	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 Recomendable.	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 Recomendable con Observaciones.	5



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA

	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 No Recomendable.	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 como No Recomendables.

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.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

Factor 7: Evaluación Entrevista final

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.

A todos los postulantes, por la importancia de conocerlas(os), en sus presentaciones en la entrevista, deben considerar la entrevista de forma presencial como obligatoria.

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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 7: Evaluación Entrevista Final	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 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

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

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.

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 el psicólogo organizacional del Hospital, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.



12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar a la Directora del Establecimiento 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.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este **estará tres meses en periodo de prueba**, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual o si solicitará una prórroga del periodo de evaluación, **el cual puede extenderse hasta 3 meses**. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos dos meses de prueba. En caso de que el Hospital 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.