



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital de La Ligua

PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES Reclutamiento Interno del Hospital San Agustín de La Ligua

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Enfermera/o, Servicio Médico - Quirúrgico
Vacante	1
Calidad Jurídica	Contrata
Horas	44 horas semanales (horario diurno)
Renta	\$1.092.218.- (grado 14)
Lugar de desempeño	Servicio Médico - Quirúrgico, Hospital San Agustín de La Ligua.
Dependencia	Supervisor Servicio Médico Quirúrgico

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión a través del diario mural de la oficina de Personal del Hospital de La Ligua y a través de la página web del Hospital.	Desde el 16 de agosto de 2016 al 24 de agosto de 2016
Recepción de antecedentes	Desde el 25 al 29 de agosto de 2016
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	30 de agosto al 05 de septiembre de 2016
Evaluación Psicolaboral	06 al 12 de septiembre de 2016
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección y Evaluación Técnica.	13 y 14 de septiembre de 2016
Resolución del proceso	A partir del día hábil siguiente de realizada la entrevista del comité de selección y sin fecha de término

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicará a través del diario mural de la Oficina de Personal, a través de correo electrónico y actualizaciones en la web del Hospital San Agustín de La Ligua.



3. OBJETIVOS

Desarrollar funciones de Enfermera/o Clínico en el Servicio Médico - Quirúrgico del Hospital San Agustín de La Ligua en horario diurno de lunes a viernes.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Encargada/o del personal de Enfermería y auxiliar durante el desarrollo del turno.
- Supervisión del personal de turno.
- Planificación diaria de acuerdo a diagnóstico de enfermería de los pacientes a su cargo.
- Distribuir personal técnico paramédico según necesidad en el servicio.
- Realizar categorización de pacientes, valorización de pacientes de riesgo de UPP, riesgo de caída según normativa.
- Supervisar en forma permanente el cumplimiento de normas técnicas y administrativa del Servicio y de la institución.
- Supervisar diariamente el cumplimiento de norma IAAS.
- Realizar docencia en alumnos de enfermería y TENS

5. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

a) Hospital de La Ligua.

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Médico- Quirúrgico consta de 36 camas distribuidas en 10 salas de hospitalizados.
Colaboración de acuerdo a cronograma atención en Servicio de Pediatría con 11 camas.

EQUIPO DE TRABAJO

El cargo se relaciona directamente con Enfermera Supervisora, Enfermeras/os en turno, 19 técnicos paramédicos, 4 auxiliares de servicio y 1 médico jefe.



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. Nº 15 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud:

- a) Título profesional de una carrera, de a lo menos ocho semestres de duración, otorgada por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Enfermera/o Universitario
- b) Inscrito en Superintendencia de Salud

5.4 Aspectos Deseables:

- a) 1 año de experiencia laboral previa.
- b) Capacitación pertinente al cargo.
- c) Conocimientos de Categorización del paciente.
- d) Conocimiento en Sistema Acreditación y Calidad.
- e) Computación básica a nivel usuario.
- f) Disponibilidad horaria de acuerdo a necesidades del servicio.



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.
- **Trabajo en equipo:** 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.
- **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 Competencias para el ejercicio del cargo:

1. **Trabajo en equipo:** Participa activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.
2. **Tolerancia al trabajo bajo presión:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse en entornos demandantes de resultados. Requiere organizar la conducta y mantener la energía para alcanzar metas específicas sin descuidar el nivel de desempeño a pesar de la presión.
3. **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.
4. **Orientación al Usuario:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos o externos. Implica la disposición a servir a los usuarios de un modo efectivo, cordial y empático.



5. **Auto organización:** Organiza eficazmente la propia actividad. Establecer las prioridades necesarias. Utilizar el tiempo personal del modo más eficiente posible.
6. **Pro actividad:** Corresponde a la acción desplegada por voluntad propia.
7. **Capacidad de aprendizaje:** Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.
8. **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
9. **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad la visión, misión, valores y objetivos de la organización. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Recursos Humanos del Hospital San Agustín de La Ligua realizará la más amplia difusión de las presenta Pauta a través del Diario mural de la Unidad de Personal, y en la página web del Hospital, a partir del 16 de agosto de 2016.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

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

- a) Ficha de Postulación
- b) Currículum Vitae Ciego
- c) Fotocopia de Título pertinente al cargo. (Fotocopia legalizada ante notario)
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.
- e) Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud.
- f) Relación de Servicio.

6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes a la Oficina de Partes del Hospital San Agustín de La Ligua, ubicado en la calle Doctor Víctor Díaz N° 1.020, La Ligua, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico rosa.fernandez@redsalud.gov.cl reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

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 bases de la 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.

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, Presidenta de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Jefatura Directa del cargo, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial, FENPRUSS, cuenta con voz y voto.
- Representante de RR.HH. quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz y voto.

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 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.

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



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital de La Ligua

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 EXPERIENCIA LABORAL (30 puntos)	Factor 1: Título Profesional de Enfermera/o	Título de Enfermera/o otorgado por Institución reconocida por el Estado. Inscrito en la Superintendencia de Salud	10	20%	10	10
		Sin título pertinente al cargo	1			
	Factor 2: Capacitación certificada pertinente al cargo	Posee sobre 81 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	10		10	4
		Posee entre 61 y 80 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	7			
		Posee entre 41 y 60 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	4			
		Posee menos de 40 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	0			
	Factor 3: Experiencia previa en funciones similares al cargo	Posee experiencia profesional de 1 año y más, en funciones similares al cargo.	10		10	4
		Posee experiencia entre 6 meses y 1 año, en funciones similares al cargo.	7			
		Posee experiencia menor a 6 meses, en funciones similares al cargo.	4			
		No posee experiencia, en funciones similares al cargo.	0			



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital de La Ligua

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos.	Nota entre 6.6 y 7.0	10	20%	10	3
		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: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10	35%	10	3
		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			
ETAPA 4: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 6: 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			
TOTAL				100%	60	29

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 diario mural de la Oficina de Personal y la Página web del Establecimiento, donde se entenderá conocida por todos. Además la Unidad de RRHH del Hospital de La Ligua, enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, la información, señalando si continua o no en el proceso.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital de La Ligua

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL. (20%)

Factor 1: Título Profesional de Enfermera/o

Puntaje Estudios	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Título de Enfermera/o otorgado por Institución reconocida por el Estado. Inscrito en Superintendencia de Salud.	10
	Sin título pertinente al cargo	1

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

Factor 2: Capacitación certificada pertinente al cargo

Sólo se asignará puntaje de Post Grado o Post Título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

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.

Capacitación certificada pertinente al cargo	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee sobre 81 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	10
	Posee entre 61 y 80 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	7
	Posee entre 41 y 60 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	4
	Posee menos de 40 horas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo	0

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



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital de La Ligua

Factor 3:

Experiencia previa en funciones similares al cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia previa en funciones similares al cargo-	Posee experiencia profesional de 1 año y más, en funciones similares al cargo.	10
	Posee experiencia entre 6 meses y 1 año, en funciones similares al cargo.	7
	Posee experiencia menor a 6 meses, en funciones similares al cargo.	4
	No posee experiencia, en funciones similares al cargo.	0

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

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (20%)

Factor 4: Prueba de Conocimientos Técnicos.

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

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
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 **3 puntos**.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital de La Ligua

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO (35%)

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 hayan 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 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 **3 puntos**.

ETAPA 4: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 6: 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
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



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
Hospital de La Ligua

	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**.

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.

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.