

**PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES
TECNICO EN ENFERMERÍA NIVEL SUPERIOR APS**

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente Pauta regulará el llamado al proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	TECNICO EN ENFERMERÍA NIVEL SUPERIOR APS
Vacantes	03
Grado E.U.S.	22°
Renta Bruta	\$ 529.624
Jornada	Lunes a jueves de 08:00 a 17:00 Horas – viernes de 08:00 a 16:00 Horas. El horario puede ser modificado según la necesidad del Servicio de Esterilización.
Lugar de desempeño	APS del Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero.
Dependencia	Jefa de enfermería APS del Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión interna en HAC y publicación en página web www.ssvq.cl	Entre el 04 y el 10 de agosto de 2023
Recepción de Antecedentes	Entre el 04 y el 10 de agosto de 2023
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 11 y el 16 de agosto 2023
Evaluación de Conocimientos Específicos	17 al 18 de agosto de 2023
Evaluación Psicolaboral	Entre el 21 y el 23 de agosto de 2023
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 24 y 25 de agosto de 2023
Resolución del proceso	28 de agosto de 2023
Inicio de Funciones	A contar del 01 de septiembre de 2023

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones.

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Colaborar y entregar apoyo al equipo de salud, en la atención de usuarios en las diferentes etapas del ciclo vital individual y/o familia, desarrollando funciones técnicas y administrativas asociadas al modelo de atención integral.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

Box Preparación:

- Manejo de agendas de profesionales médico y no médicos.
- Preparación de usuarios previa atención (Peso, talla, PC, presión arterial, temperatura, Sato2, HGT).
- Velar por la mantención de material administrativo de los boxes clínicos y de preparación.
- Orientar consultas espontaneas de usuarios.
- Búsqueda, entrega y archivo de cartolas según corresponda.
- Mantener y preparar el espacio físico para sus labores (stock de guantes de procedimientos, baja lenguas, clinic, sabanillas, entre otros).
- Mantener actualizado el libro de PAP y entrega de estos en dirección.
- Entregar indicación de exámenes.

Programa de control y eliminación TBC:

- Participar en la detección de sintomáticos respiratorios.
- Instruir al paciente sobre el examen a realizar (baciloscopía) y tomar la primera muestra para pesquisa inmediata.
- Revisar y completar el formulario de solicitud de investigación bacteriológica de tuberculosis. Registrar las actividades de localización de casos en el Libro de Sintomáticos Respiratorios.
- Comunicar inmediatamente a la enfermera de los casos diagnosticados con bacteriología positiva. Realizar la visita de rescate de casos positivos.
- Administrar el tratamiento supervisado.
- Vigilar y observar la tolerancia a los medicamentos y comunicar inmediatamente a los profesionales encargados del programa en caso de reacciones adversas.
- Derivar a los pacientes a controles de médico y consulta de enfermera.
- Comunicar las inasistencias a tratamiento
- Citar telefónicamente al inasistente.
- Realizar la visita domiciliaria a la primera y segunda semana de inasistencia.
- Realizar refuerzo educativo a los pacientes ingresados a tratamiento y de las indicaciones relativas al estudio de los contactos.
- Revisar el cumplimiento del estudio de los contactos.
- Registrar las actividades relacionadas con el tratamiento, en la Tarjeta de Registro de Tratamiento de la Tuberculosis.
- Entregar y registrar la quimioprofilaxis en la tarjeta de registro correspondiente.
- Mantener stock adecuado de medicamentos e insumos del programa

Procedimientos:

- Realización de electrocardiograma.
- Realización de pesquisa de presión arterial.
- Escanear electrocardiograma en ficha clínica y dejar archivado.
- Informar a enfermera o medico en caso de electrocardiograma alterados.
- Informar a jefatura anomalías en el funcionamiento de equipos (esfigmomanómetro o electrocardiógrafo).
- Realizar procedimientos clínicos básicos, como curación de heridas e inyectables.
- Reponer insumos clínicos de forma diaria o según necesidad.
- Derivar o consultar a enfermera en caso de heridas con evolución tórpida.
- Mantener registros clínicos actualizados.
- Asistir medico en cirugía menor.
- Realizar Toma de muestras de exámenes de laboratorio.

Programas de salud

- Mantener planillas actualizadas del programa salud infancia, TBC y cardiovascular.

- Prestar apoyo a enfermera de los diferentes programas.
- Participar en estadísticas mensuales y trimestrales.
- Realizar rescate de usuarios.
- Participar activamente en los operativos de salud.
- Apoyo campaña de vacunación.

Otras Funciones:

- Apoyar en otras labores asignadas por su jefatura al equipo según las necesidades.
- Otras funciones y tareas encomendadas por la jefatura con relación a su rol.

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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- 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 08 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- I. Enseñanza Media completa.
- II. Técnico Nivel Superior en Enfermería
- III. Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud
- IV. Carnet de Vacunación Hepatitis B

5.4 Aspectos Deseables

- Curso IAAS
- Curso herramientas trabajo en equipo.
- Curso fortalecimiento ambiente de trabajo.
- Curso buen trato y promoción en salud.
- Conocimiento programa control y eliminación TBC.
- Conocimiento programa salud cardiovascular.

- Conocimiento Programa salud infancia.
- Conocimiento de estatuto administrativo.

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la Organización
2. Probidad
3. Orientación a la Eficiencia
4. Orientación al Usuario
5. Trabajo en equipo
6. Comunicación efectiva
7. Manejo de Conflictos
8. Adaptación al Cambio.
9. Proactividad.
10. Manejo de Tecnologías de la información y Comunicación

5.5.2 Competencias Específicas para el desempeño del Cargo

1. Tolerancia al trabajo Bajo Presión
2. Adaptación al Cambio
3. Orientación al Usuario
4. Proactividad
5. Capacidad de Aprendizaje
6. Compromiso con la Organización

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Dirección del Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero, Junto con el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo del mismo, realizará la más amplia difusión de la presente pauta del proceso de selección a través del correo electrónico masivo del Hospital, y la página web del Servicio www.ssvq.cl.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Certificado de Relación de Servicio que acredite estar prestando funciones en el Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero a la fecha de publicación de este proceso.
- Fotocopia de Licencia de Enseñanza media o equivalente.
- Ficha de Postulación y CV libre (formato disponible en dirección del Hospital)
- Certificado emitido por el SIRH y timbrado por el/la Referente de Capacitación del establecimiento, que acredite capacitaciones transversales realizadas y aprobadas. Así mismo, podrán adjuntarse los Certificados de Capacitación realizados, que acredite debidamente su aprobación y horas realizadas, excluyendo certificados de participación.
- Carnet vacuna Hepatitis B.
- Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud.
- Fotocopia de Título pertinente al cargo
- Licencia Educación Media o equivalente.

Enviar en sólo 1 ARCHIVO PDF todos los documentos de Postulación al correo electrónico reclutamientohospitalquintero@gmail.com Quedarán excluidos del proceso todos aquellos antecedentes que no sean enviados como se menciona.

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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamientohospitalquintero@gmail.com

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.

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 reclutamientohospitalquintero@gmail.com

Finalmente, 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 alguno de los cargos publicados en este portal, 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.

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:

- Jefa de APS del Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero, preside el comité, cuenta con voz y voto.
 - Jefa de enfermería APS. del Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero. Cuenta con voz y voto.
 - Representante de la asociación gremial FENATS UNITARIA, Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero. cuenta con voz y voto.
 - Psicóloga Laboral, Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero, que actúa como Coordinador/a del proceso. Cuenta con voz.
- a. El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.
 - b. Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

- c. Será facultad del Comité en caso de que éste 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.
- d. La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección 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.

De la asignación de puntajes de los factores y de los puntajes mínimos exigidos

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 EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia en funciones similares al cargo	Posee experiencia en funciones similares al cargo, de al menos 2 años.	7	25%	14	4
		Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses.	4			
		Posee experiencia en funciones similares menor a 1 año y mayor a 6 meses.	2			
		No posee experiencia en funciones similares al cargo.	1			
	Factor 2: Formación/Capacitación atingente al cargo.	Posee 250 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7			

		Posee entre 249 y 200 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4			
		Posee entre 199 y 100 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	2			
		Posee menos de 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1			
ETAPA 2: EVALUACIÓN CONOCIMIENTO TÉCNICOS	Factor 3: Medición de conocimientos técnicos relevantes al cargo	Nota entre 6.6 y 7.0	10	20%	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	1			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 4: 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			
ETAPA 4: 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.	10	30%	10	7
		Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	3			
		No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo.	1			
		TOTAL				

El Comité 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 correo electrónico reclutamientohospitalquintero@gmail.com, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae.

8.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, Capacitación y experiencia laboral. (25%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee experiencia en funciones similares al cargo, de al menos 2 años.	7
	Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses.	4
	Posee experiencia en funciones similares menor a 1 año y mayor a 6 meses.	2
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	1

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 250 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 200 y 249 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4
	Posee entre 100 y 199 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	2
	Posee menos de 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de **04 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN CONOCIMIENTOS TÉCNICOS (20%)

Factor 3: Medición de conocimientos técnicos relevantes para el cargo: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

		Puntaje
Prueba Técnica	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	1

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 2 es de **05 puntos brutos**.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICO-LABORAL (25%)

Factor 4: Consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, que pretende detectar las competencias asociadas al Perfil del Cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral y los candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	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

Se avisará con tiempo la modalidad de entrevista, pudiendo ser online o presencial, en caso de ser presencial, el postulante deberá costear sus pasajes.

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 3 es de **05 puntos brutos**.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

FACTOR 5: Evaluación de Competencias Específicas: Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superadas las etapas anteriores. Pretende identificar habilidades, de acuerdo al perfil de competencias para el 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 destacadas habilidades y competencias requeridas para el cargo (nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta varias 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)	1

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.

Se avisará con tiempo la modalidad de entrevista, pudiendo ser online o presencial, en caso de ser presencial, el postulante deberá costear sus pasajes.

El **puntaje mínimo** de aprobación de etapa 4 para poder continuar en el proceso será de **07 puntos brutos**.

9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta de este proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección, el Comité informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director/a del Establecimiento 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 cargo posee 03 meses a prueba a contar del inicio de sus funciones, posteriormente una nueva evaluación a los 06 meses.

La Directora del Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero, 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. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

En caso de que el Servicio de Salud 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.