

**PAUTA DE PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES
TECNICO EN ENFERMERIA NIVEL SUPERIOR MATERNIDAD Y UEGO**

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	TECNICO EN ENFERMERIA NIVEL SUPERIOR SERVICIO MATERNIDAD Y UEGO
Vacantes	01
Grado E.U.S.	22°
Renta Bruta	\$ 529.624 + Asignación Tercer Turno
Jornada	Tercer Turno
Lugar de desempeño	Unidad de Maternidad y UEGO del Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero.
Dependencia	Matrona Supervisora Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión y periodo de postulación	Entre el 13 y el 26 de abril de 2023
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 27 y el 28 de abril 2023
Evaluación de Conocimientos Específicos	02 al 05 de mayo de 2023
Evaluación Psicolaboral	Entre el 08 y el 10 de mayo de 2023
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 11 y 16 de mayo de 2023
Resolución del proceso	17 de mayo de 2023
Inicio de Funciones	A contar del 01 de junio de 2023

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

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Atender directamente a la paciente, asistir y colaborar con la Matrona y/o Médicos de la sección para brindar una atención integral y de calidad a las pacientes ginecológicas, obstétricas, púerperas y recién nacido en urgencias gineco-obstétrica y hospitalizados.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Cumplir cabalmente las obligaciones funcionarias descritas en el Artículo 61 del DFL N° 29 que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- Informar a jefe directo toda situación que escape de las normas y reglamentos de su servicio.

- Participar en reuniones clínicas y administrativas que la jefatura le cite.
- Actuar de acuerdo a las políticas y reglamentos del Servicio.
- Mantener y velar por la aplicación de técnicas y procedimientos de los principios de asepsia y antisepsia.
- Entregar y recibir Turno, verbal y escrito. (Pacientes, equipos novedades, pendientes, entre otros.)
- Informar a matrona de situaciones no rutinarias o de falla de equipos.
- En el área de Obstetricia y ginecología deberá realizar las funciones correspondientes a la atención directa de la paciente obstétrica fisiológica y /o patológica. y la atención de la mujer en el servicio de Urgencia Obstétrica.
- Realizar todas aquellas acciones de salud que le sean solicitadas, de acuerdo a las normas preestablecidas, por el profesional Médico o Matrona, según sea el caso.
- Técnicas de higiene y confort del paciente.
- Control completo de signos vitales.
- Administración de medicamentos por vía: oral, intramuscular, subcutánea, piel y mucosa, vía intravenosa (delegada por matrona).
- Colaboración de procedimientos médicos y de matronería.
- Cuidado de materiales y equipos de la Unidad.
- Registro de actividades realizadas.
- Aseo y mantención de dependencias físicas de la Unidad: clínicas, estaciones de enfermería, box de UEGO, sala de parto, sala de maternidad, mantener stock de medicamentos e insumos, materiales y equipos.
- Atención a familiares de pacientes en aspectos de su competencia.
- Coordinación con unidades de Apoyo.
- Participación en programas de capacitación de la institución
- Mantener un clima laboral armónico, mostrando respeto y lenguaje adecuado.
- Uso responsable de materiales y equipos.
- Mantenerse en su puesto de trabajo asignado, colaborando en otros puestos dentro de la Unidad según necesidades de atención.
- Cumplir con la rotativa de turno asignada y horario.
- Colaborar en cumplir turnos extraordinarios, según necesidad de la Unidad.
- Brindar un trato amable, cordial, respetuoso entre pares, jefaturas y usuarios.
- Atención de recién nacido Inmediato.
- Colaboración en la toma de exámenes del recién nacido.
- Colaboración en la atención de parto junto con la profesional matrona y/o médico

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. N° 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

- Conocimiento sobre prevención de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud.
- Conocimientos en área Gineco-obstetra.
- Conocimientos generales de Calidad y Seguridad de la atención.
- Conocimientos básicos de herramientas informáticas como Word, Excell, Internet.
- Reanimación cardiopulmonar básica.
- Manejo de paciente Covid.
- Precauciones estándar.

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. Compromiso Con El Aprendizaje
2. Pensamiento Analítico
3. Planificación Y Organización
4. Destreza Social
5. Pro Actividad
6. Tolerancia A Situaciones Críticas
7. Resolución De Problemas

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.

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 de las Personas del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta del proceso de selección a través del correo electrónico masivo, el portal www.empleospublicos.cl y la página web del Servicio www.ssvq.cl.

6.2 Orden en 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 usuario y adjuntar los documentos solicitados, en el siguiente orden:

- a) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el SSVQ)
- b) Carnet vacuna Hepatitis B.
- c) Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud.
- d) Fotocopia de Título pertinente al cargo
- e) Licencia Educación Media o equivalente.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación, pertinentes al cargo.
- g) Certificado que acrediten experiencia laboral en Instituciones de salud públicas o privadas, y/o Certificados que acrediten relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red al momento de postular, según corresponda.

6.3 De la entrega de antecedentes:

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.**

En cuanto al documento “Carnet vacuna Hepatitis B.” y “Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud.”, deberá ser adjuntado en la Opción “Otros” del Portal de Empleos Públicos. Si el/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de “CV online” del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en “mis datos”. Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su “CV online”.

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 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 recluta.hquintero@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:

- Subdirectora Médica Hospital de la Familia y la Comunidad Adriana Cousiño de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Matrona supervisora de Maternidad- UEGO 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	Factor 1: Experiencia en funciones similares al cargo	Posee experiencia en funciones similares al cargo,	7	25%	14	4

Y EXPERIENCIA LABORAL	de al menos 2 años.				
	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 80 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 60 y 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4		
		Posee entre 40 y 59 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	2		

		Posee menos de 39 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	0			
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		100%	44
					21

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 de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvq.cl) o por correo electrónico, 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 80 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 60 y 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4

	Posee entre 40 y 59 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	2
	Posee menos de 39 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.