**PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO (TIPO DE RECLUTAMIENTO)**

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

| **Cargo** | Enfermero(a) Clínico(a) Unidad de Emergencias |
| --- | --- |
| **Vacante**  | 2  |
| **Calidad Jurídica** | Contrata |
| **Horas** | 44 horas  |
| **Grado (E.U.S)** | 13° |
| **Renta**  | $1.735.528 |
| **Lugar de desempeño** | Hospital Santo Tomás de Limache |
| **Dependencia** | Subdirección de Gestión del Cuidado |

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| **HITOS** | **FECHAS** |
| --- | --- |
| Difusión y publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos.  | 06 de Octubre 2025 |
| Recepción de antecedentes | 06 a 10 de Octubre 2025 |
| Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular) | 13 a 17 de Octubre 2025  |
| Evaluación Psicolaboral | 20 a 24 de Octubre  |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección | 27 a 30 de Octubre  |
| Resolución del proceso | A partir de 3 de Noviembre |

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.

1. OBJETIVOS

Brindar atención y cuidados de enfermería especializada a pacientes en estado crítico, semi-crítico, leve o en fase terminal, asegurando la implementación, ejecución y supervisión de planes de cuidado derivados del diagnóstico y tratamiento médico, así como la evaluación continua del estado del paciente en la unidad de Urgencias, organizando eficientemente la atención tanto para los pacientes como para sus familiares.

1. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

● Realizar funciones clínicas y procedimientos de enfermería según necesidades del usuario(a).

● Elaborar y ejecutar el plan de cuidados de enfermería.

● Ejecutar y supervisar las indicaciones médicas.

● Monitorear y velar por la continuidad del proceso de atención de usuarios en todas las fases de atención en Urgencias

* Supervisar y Ejecutar según se requiera en la categorización de pacientes en el selector.

● Apoyar en procedimientos médico-legales cómo toma de alcoholemia o cadena de custodia.

● Resguardar y velar por el stock de fármacos en el botiquín de urgencias y de fármacos controlados.

● Apoyar en la aplicación de pautas de supervisión.

● Resguardar pertenencias de valor del paciente según normativa interna.

● Velar por el registro y actualización de ficha clínica del usuario según su evolución.

● Velar por el buen estado de los equipos, así como la existencia de medicamentos e insumos necesarios para la implementación de los tratamientos.

● Supervisar los cuidados de enfermería que se delegan al equipo de TENS.

● Revisión del estado y abastecimiento de carros de Paro.

● Velar por el cumplimiento de normas de calidad e IAAS, normativa vigente y mantención de normas de aislamiento, asepsia y antisepsia.

● Supervisar el traslado de pacientes para servicio MQ o derivación a otro hospital de la Red.

● Dar respuesta en caso de Emergencia Vital, organizando el equipo que acudirá a la Emergencia.

● Realizar registros clínicos relacionados con la atención de usuarios.

● Colaborar con el correcto desarrollo del flujograma de accidente corto punzante.

● Participar en reuniones técnico- administrativas en la unidad.

● Realizar actividades de prevención y colaborar en la notificación de enfermedades infecto-contagiosas según corresponda.

● Colaborar en la formación de alumnos de pregrado.

● Asistir en procedimientos médicos, según normativa vigente

● Mantener conocimientos actualizados en torno a procedimientos y normativa vigente.

● Actualizar, en conjunto con enfermero/a supervisor/a los protocolos de Enfermería.

● Participar en trabajos de investigación de la unidad.

● Apoyar y participar en los procesos de acreditación y autorización sanitaria, según los requerimientos de la unidad.

● Mantener a su jefatura directa informada de situaciones que afectan el funcionamiento de su unidad.

● Reportar incidentes, eventos adversos y eventos centinelas ocurridos en el servicio.

● Dar cumplimiento a la ley 20.584 de Derechos y Deberes del Paciente.

● Facilitar la presencia de familiares junto al paciente en condiciones de término de vida inminente o en otras en que se determine necesario por parte del equipo multidisciplinario.

● Dar contención de la familia, velar por la entrega de un ambiente seguro.

● Guardar reserva de la información confidencial de la que se toma conocimiento en el ejercicio de su rol.

● Contribuir a la mantención de un ambiente de trabajo basado en la cordialidad, el respeto mutuo y la colaboración.

● Apoyar en los procesos de incorporación de nuevo personal y alumnos según establecido en los convenios docente-asistenciales.

● Realizar otras funciones inherentes al cargo y/o estipuladas por la jefatura.

REQUISITOS

* 1. Requisitos Legales
	2. Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:
1. Ser ciudadano;
2. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
4. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
5. 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
6. 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 deberá́ 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 deberá́ autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario

* 1. Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre del 2017 del Ministerio de Salud:

* Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por un 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,
* 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.
	1. Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:
* Título Profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matrón/a.
* Inscripción en la Superintendencia de Salud.
* Acreditar experiencia laboral **vigente** en la Unidad de Emergencias en cargo de Enfermero(a) en Hospital Santo Tomás de Limache (mediante certificado adjunto en publicación).
* Curso de IAAS, de 21 horas pedagógicas o superior vigente
* Curso de RCP, de 21 horas pedagógicas o superior vigente.
	1. Aspectos Deseables:
* Cursos de ACLS, PALS, o similares.
* Curso de calidad y seguridad del paciente
	1. Competencias Transversales Del Funcionario Público:

| COMPETENCIA | NIVEL |
| --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Compromiso Con La Organización |  |  | X |  |  |
| 2. Orientación A La Eficiencia |  |  | X |  |  |
| 3. Orientación Al Usuario |  |  | X |  |  |
| 4. Probidad |  |  | X |  |  |

* 1. Competencias para el ejercicio del cargo:

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS | NIVEL |
| --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Adaptación al cambio |  |  | X |  |  |
| 2. Compromiso con el aprendizaje |  |  | X |  |  |
| 3. Proactividad e Iniciativa |  |  | X |  |  |
| 4. Trabajo en Equipo |  |  | X |  |  |

1. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.
	1. Difusión y Publicación de la pauta:

 La Unidad de Desarrollo Organizacional realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)

* 1. De la Entrega de Antecedentes:

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

1. Fotocopia simple de Título Profesional o Certificado de Título pertinente al cargo.
2. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, de acuerdo a lo descrito en el punto 4.4 de esta Pauta.
3. Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud.
4. Certificados que acrediten experiencia profesional previa, de acuerdo con los requisitos del DFL 08/2017 de acuerdo al grado del cargo.
5. Certificado de relación de servicio del Hospital Santo Tomás de Limache en la Unidad de Emergencia vigente al momento de postular.
6. Curriculum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado en anuncio)
7. Ficha de postulación (según formato entregado en anuncio)

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 desarrollohstl@gmail.com

1. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.
	1. Del comité de Selección:

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

* Subdirector(a) de Subdirección de Gestión del Cuidado, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
* Supervisor Unidad de Emergencias cuenta con voz y voto.
* Representante Gremial FEDEPRUS. Cuenta con voz y voto
* Representante de la Unidad de Desarrollo Organizacional, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

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

b.- La Comisión será presidida por el Presidente, en su ausencia 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.

1. 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 del presente documento.

1. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.
	1. Metodología de evaluación

 La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de tres 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** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Factor 1 Evaluación Experiencia en funciones similares al cargo. | Posee experiencia mayor o igual a 2 años en funciones similares al cargo en sector público de salud | 10 | 35% | 10 | **5** |
| Posee experiencia entre 1 año 1 mes y 1 año 11 meses en funciones similares al cargo en sector público de salud | 5 |
| No posee experiencia, en funciones similares al cargo. | 0 |
| Factor 2: Formación / Capacitación atingente al cargo. | Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 10 | 10 | 3 |
| Posee entre 120 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7 |
| Posee entre 90 y 119 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.  | 5 |
| Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | **3** |
| Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 0 |
| ETAPA 2:ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO | Factor 3:Ejemplo: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 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO | Factor 4:Evaluación de competencias específicas para el cargo | Responde al 90% o más de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en profundidad, responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda. | 10 | 40% | 10 | 5 |
| Responde entre el 89% y el 75% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y da una idea clara del tema que se aborda.  | 7 |
| Responde entre el 74% y el 60% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada. | 5 |
| Responde entre el 59% y el 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada. | 3 |
| Responde a menos del 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o no conoce la temática consultada. | 0 |
| **TOTAL** | **60** | **33** |

 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 página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) ), donde se entenderá conocida por todos. Además, la Unidad de Desarrollo Organizacional de Hospital Santo Tomás de Limache, enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae ciego, la información, señalando si continúa o no en el proceso.

* 1. Descripción de las Etapas.

La evaluación de los postulantes constará de las siguientes etapas

1. Etapa 0: Admisibilidad
2. ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación **(35%)**
3. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(25%)**
4. ETAPA 3: Evaluación por Comisión de Selección **(40%)**

**Etapa 0: Admisibilidad**

En esta etapa se revisarán todos los antecedentes presentados por cada postulante, lo que determinará si cumple con lo mínimo legal/específico para participar en el proceso de selección. El método de evaluación, en este caso, será la verificación de los documentos presentados en su postulación y si corresponden o no con lo indicado en el punto 5.2 de la presente pauta.

De no presentarse la totalidad de documentos solicitados, el/la postulante será clasificada como No Admisible, culminando su participación en el proceso

**Etapa 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (35%)**

*Factor 1: Evaluación Experiencia en funciones similares al cargo en sector público de salud*

| **Experiencia profesional en funciones similares al cargo.**  | **CRITERIO** | **PUNTAJE BRUTO** |
| --- | --- | --- |
| Mayor o igual a 2 años. | 10 |
| Entre 1 años y 1 años 11 meses. | **5** |
| Menos de 1 año. | 0 |

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **5 puntos brutos**.

*Factor 2: Capacitación Certificada*

| **Formación / Capacitación atingente al cargo** | **CRITERIO** | **PUNTAJE BRUTO** |
| --- | --- | --- |
| Posee 150 horas pedagógicas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 10 |
| Posee entre 120 y 149 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7 |
| Posee entre 90 y 119 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.  | 5 |
| Posee entre 60 y 89 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | **3** |
| Posee menos de 60 horas pedagógicas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 0 |

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

El puntaje mínimo de aprobación de este factor para poder continuar en el proceso será de **3 puntos brutos**.

**Etapa 2: Adecuación psicolaboral al cargo (25%)**

*Factor 3: La etapa de adecuación psicolaboral al cargo consiste en una entrevista complementaria, la cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo y una batería de test psicométricos. Dicha evaluación será realizada por un(a) Psicólogo(a) Laboral, el cual clasificará a los postulantes en tres categorías: Recomendable, Recomendable con Observaciones y No Recomendable.*

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

| **CRITERIO** | **PUNTAJE BRUTO** |
| --- | --- |
| 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 |

 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 con 0 puntos.

 Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por los/as integrantes del comité de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

**ETAPA 3: EVALUACIÓN FINAL (40%)**

*Factor 4: Consiste en la aplicación de una entrevista semiestructurada, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende observar y evaluar el ajuste o adecuación que cada candidatura finalista tiene con el perfil de cargo, considerando sus motivaciones, intereses y herramientas personales que le permitirán cumplir con los requerimientos del cargo.*

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:

| **FORMA DE EVALUACIÓN** | **NOTAS** | **PUNTAJE** |
| --- | --- | --- |
| Responde al 90% o más de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en profundidad, responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda. | 6.6 a 7.0 | 10 |
| Responde entre el 89% y el 75% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y da una idea clara del tema que se aborda.  | 6.0 a 6.5 | 7 |
| Responde entre el 74% y el 60% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma general, responden a lo que se consulta de forma correcta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada. | 5.5 a 5.9 | **5** |
| Responde entre el 59% y el 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema de forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o superficial de la temática consultada. | 5.0 a 5.4 | 3 |
| Responde a menos del 45% de las preguntas, las respuestas desarrollan el tema en forma básica, no responden exactamente a lo que se consulta y dan una idea vaga o no conoce la temática consultada. | 1.0 a 4.9 | 0 |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **5 puntos brutos**.

1. 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.

1. 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.

1. ETAPA FINAL.

 Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director (a) 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.