

**RESOLUCION EXENTA N° 838**

**PUTAENDO, 12 ABR 2023**

**VISTOS:** Por la necesidad de ocupar cargo vacante, Resoluciones N° 7 y 8 del 2019 de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención de trámite de toma de razón y en uso de las atribuciones que me confiere el DFL N°1 de 2005, que contiene el texto refundido del D. L N° 2763/79 y Leyes N° 18469 y N° 18933, D.S. N° 140/04 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud del Ministerio de Salud, Resolución N° 29/2021 de delegación de facultades de Servicio de Salud Aconcagua, Resolución N°2234 del 06/10/2021 que designa Directora del Hospital San Antonio de Putaendo, dicto la siguiente resolución:

**RESOLUCION**

**1.- APRUEBASE** el perfil y pauta de evaluación del proceso de selección interno al establecimiento para proveer 1 cargo de Enfermera (o), Grado 13° EUS, 44 Hrs semanales (sistema 4to. Turno) Ley N° 18.834.- para desempeñarse en el servicio de Urgencia del Hospital San Antonio de Putaendo dependiente del Servicio de Salud Aconcagua.

**2.-** El llamado a concurso será difundido, a través de la página web [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) y correo institucional, a contar del 14 de abril de 2023.

**3.-** Las Bases estarán disponibles a partir del 14 de abril de 2023.  
La recepción de antecedentes será hasta el 28 de abril de 2023.

**"ANÓTESE Y COMUNÍQUESE"**



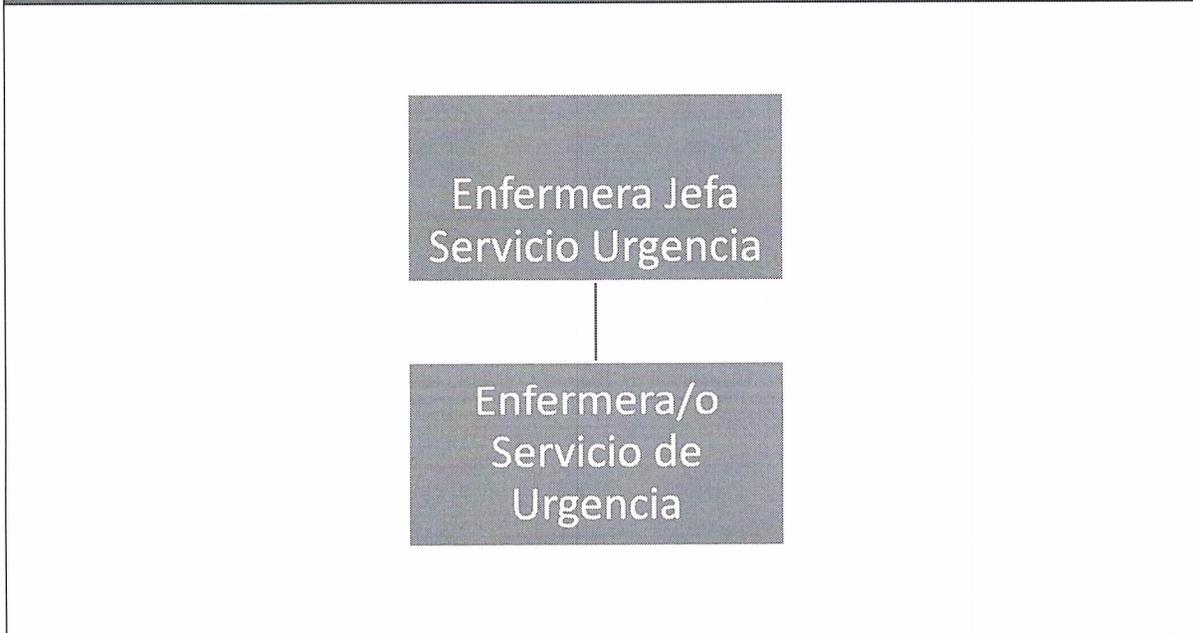
**D. VERÓNICA MORALES HEYER**  
**DIRECTORA**  
**HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO**

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA  
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS/

### PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Enfermera(o) Unidad de Urgencia Hospitalaria
Establecimiento	Hospital "San Antonio de Putaendo
Grado	Grado 13° E.U.S
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, renovable con función del cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Estamento	Profesional
Jefatura superior directa	Enfermera Supervisora Unidad Urgencia Hospitalaria

### II. ORGANIGRAMA



### III. OBJETIVO DEL CARGO

Gestión del cuidado y atención directa de pacientes de la unidad de urgencia hospitalaria en rotativa de turno y a pacientes hospitalizados en el servicio de Medicina, en horario no hábil. Liderar al equipo de enfermería a su cargo en el turno y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

### IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES/FUNCIONES DEL CARGO

- Se desempeñara en el servicio de Urgencia en sistema de cuarto turno de 8:00 a 17:00 horas, de 17:00 a 20:00 horas en el servicio de Urgencia y de llamado al servicio Medicina, de 20:00 a 8:00 horas servicio de Urgencia y de llamado al servicio Medicina, durante los turnos de fin de semana o festivo en el servicio de urgencia y de llamado al servicio Medicina.
- Realizar el proceso de atención de enfermería basados en la gestión del cuidado y brindar atención de enfermería personalizada y humanizada al paciente y su familia.

#### PRINCIPALES REAPONSABILIDADES /FUNCIONES DEL CARGO

- Gestionar su Unidad de acuerdo con el Plan Estratégico de Desarrollo del Servicio de Salud Aconcagua y el del Establecimiento respectivo.
- Gestionar la adecuada satisfacción del usuario en su Unidad.
- Respetar y hacer respetar la ley 20.584 sobre derechos y deberes de los pacientes, así como los principios Bioéticos universales.
- Asegurar la gestión y funcionamiento técnico y administrativo de su Unidad.
- Gestionar el cumplimiento de los compromisos de gestión y metas de desempeño que correspondan a su Unidad o en las cuales la Unidad participe con su aporte.
- Gestionar el Clima Laboral de su Unidad, generando las estrategias necesarias para mantener ambientes de trabajo basados en el respeto y en relaciones laborales adecuadas entre sus integrantes.
- Poner en práctica y de acuerdo al nivel de desempeño esperado, las competencias transversales definidas por la organización, al igual que las competencias específicas conductuales de su ámbito de trabajo.

- Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de su unidad y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de sus actuaciones.
- Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia.
- Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.
- Programar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la atención de los pacientes proporcionada por el personal de enfermería bajo su dependencia.
- Planificar, ejecutar, controlar y evaluar el plan de atención de enfermería derivada del diagnóstico y tratamiento médico junto con el diagnóstico y evaluación de enfermería.
- Realizar la evaluación, control, evolución de los registros de enfermería de los pacientes a su cargo.
- Tomar decisiones y resolver conflictos de manera efectiva, tanto con usuario interno como con usuario externo.
- Supervisar la cadena de frío y administración de vacunas.
- Ingresar de manera oportuna las vacunaciones al RNI.
- Ingresar de manera oportuna las notificaciones a la plataforma MIDAS.
- Coordinar el traslado de pacientes a otros niveles de la red o a su domicilio según corresponda.
- Realizar supervisiones de pautas, normas y protocolos que se le indique.
- Cumplir con las normas, procedimientos y funciones establecidas y emanadas desde el Ministerio, Institución y Unidad.
- Coordinar las gestiones de salud con los servicios y unidades de apoyo.
- Participar en diferentes comités designados por su jefatura.
- Mantener la existencia y control del uso de los equipos, materiales e insumos e información oportuna de deterioro y falencias a su jefatura.
- Supervisar la correcta utilización de los recursos materiales, equipamiento e infraestructura del servicio y dependencias del establecimiento.

- Mantener informado a sus jefaturas de novedades ocurridas durante el desarrollo del turno, generando los registros requeridos.
- Cubrir turnos de personal de Enfermería y/o Técnicos Paramédicos en horario no hábil durante sus turnos según necesidades de servicio.
- Participar en el cumplimiento de las medidas establecidas en el plan de emergencia y catástrofes del establecimiento.
- Realizar categorización riesgo de dependencia de los pacientes hospitalizados en el servicio de medicina los fines de semana y festivos, aplicando la categorización de usuarios según dependencia y riesgo (CUDYR).
- Mantener capacitación permanente, tanto área de urgencia, como en capacitaciones recomendadas por la jefatura.
- Mantener el control de existencia y vigilancia de stock de medicamentos controlados del servicio.

Realizar supervisión de internos de enfermería, práctica laboral de técnicos en enfermería y alumnos en formación de técnico en enfermería de las instituciones con convenio asistencial docente vigente.

- Representar al servicio clínico en los procesos de acreditación de calidad que tengan relación con las actividades y protocolos del servicio.
- Disponibilidad para realizar turnos de reemplazo de acuerdo a la necesidad del servicio.
- Cualquier otra labor encomendada por la jefatura o superiores jerárquicos.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS	
REQUISITOS DFL PLANTA N° 9/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.
REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA	Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. N° 12 de la Ley N°18.834. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
FORMACION EDUCACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de Enfermero/a.</li> </ul>
EXPERIENCIA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia profesional en el área de enfermería en recintos hospitalario tanto del sector público como privado</li> <li>• Experiencia profesional en las Unidades de Urgencia UCI, UTI, SAMU del sector Público y/o privado</li> </ul>
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Cursos y/o Diplomados tales como; <ul style="list-style-type: none"> <li>• ACLS</li> <li>• PALS ELECTROCARDIOGRAFIA BASICA</li> <li>• Curso de IAAS</li> <li>• Otros cursos asociados a la unidad de urgencia</li> </ul>

### VII. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

-El funcionario podrá verse expuesto a los siguientes riesgos durante el ejercicio de su función:

- Agresiones físicas y/o verbales de usuarios externos.
- Trastornos músculo-esqueléticos por falta de ejercicios compensatorios, tareas repetitivas o posturas inadecuadas.
- Situaciones de emergencia como incendios, inundaciones, fugas de agua o gas, sismos, entre otros.
- Riesgos Psicosociales por sobrecarga de trabajo, interacción con personas, exigencias emocionales, psicológicas, entre otras.
- Sars-CoV-2 (Covid-19) u otro virus que se presente en el futuro.
- Riesgos biológicos por contacto de fluido de alto riesgo biológico. (accidentes corto punzantes).

### VIII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Protocolo de Precauciones estándar de Infecciones Intrahospitalarias.

- Ley N°20.584 regula los derechos y deberes de las personas en relación con acciones vinculadas a su atención de salud,

Ley n° 20.285 de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado.

- Protocolo de RCP.
- Protocolo de Prevención de Eventos Adversos.
- Protocolo de Administración de Medicamentos.
- Protocolo de Manejo de accidente por fluidos de alto riesgo biológico.

### IX. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVEL	DESCRIPCIÓN NIVEL DE DESARROLLO
<b>APRENDIZAJE PERMANENTE</b>	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en	<b>2</b>	

	función de los desafíos de su ámbito laboral.		
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	<b>2</b>	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.
<b>ORIENTACION A RESULTADOS</b>	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	<b>2</b>	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.
<b>ORIENTACION AL USUARIO</b>	Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	<b>2</b>	Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.
<b>PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO</b>	Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios	<b>2</b>	Genera iniciativas para facilitar el logro de objetivos institucionales y la implantación de los cambios, involucrando a otras áreas relacionadas con procesos comunes.
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear	<b>2</b>	

	los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.		
--	--	--	--

X. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO	
<b>Superior directo</b>	Enfermera Jefa de Urgencia
<b>Equipo de Trabajo directo</b>	Equipo clínico multidisciplinario (Médicos, Enfermería, Tens, Auxiliares).
<b>Clientes internos</b>	Funcionarios del Hospital, pacientes consultantes y pacientes hospitalizados medicina.
<b>Clientes externos</b>	Familiares de usuarios, Personal SAMU Aconcagua, Funcionarios de Salud de Red de Urgencia (SAR, CECOF, SUR, COSAM), Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Carabineros de Chile, Ejército de Chile, Bomberos de Chile, Clínicas Privadas, Rescate Autopistas.
Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura.	Equipamiento Médico: ECG, Multiparametro, Monitor Cardíaco, Hemoglucotest, Saturometros, Bombas de infusión, etc.  Mobiliarios: Equipos tecnológicos y equipos Computacionales
Responsabilidad sobre imagen institucional	Mantener conductas adecuada dentro y fuera del establecimiento, considerando buen uso del lenguaje y adecuado uso del uniforme clínico.

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
 <p><b>MASSIEL BRUNA PARADA</b>                      ENFERMERA JEFA DE URGENCIA</p> 	<p><b>VERONICA MORALES HEYER</b>                      DIRECTORA</p> 	<p><b>ABRIL 2023</b></p>

## **PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO AL ESTABLECIMIENTO HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO**

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por el Hospital San Antonio de Putaendo para desempeñar funciones de **Enfermera(o) Servicio de Urgencia**.

### **1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER**

<b>Vacantes</b>	:	1
<b>Cargo</b>	:	Enfermera(o) Servicio de Urgencia
<b>Estamento</b>	:	Profesional
<b>Calidad jurídica</b>	:	Contrata, renovable con función del cumplimiento objetivos, con periodo de prueba previo de cuatro meses.
<b>Grado</b>	:	13°
<b>Tipo de Jornada</b>	:	Sistema 4to. turno
<b>Dependencia Directa</b>	:	Enfermera Jefa Servicio de Urgencia
<b>Lugar de Desempeño</b>	:	Servicio de Urgencia
<b>Inicio probable de contrato</b>	:	Junio de 2023.

### **2. PERFIL DE SELECCIÓN.**

El Perfil de Cargo es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a la presente Pauta de Evaluación el correspondiente Perfil de Cargo de **Enfermera(o) Unidad de Emergencia Hospitalaria**.

### **3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.**

\*Destinatarios de la convocatoria: Marque él o los destinatarios a los cuales va dirigido esta convocatoria:

Funcionarias/os a Contrata	X
Funcionarias/os a Contrata que cubren reemplazos	X
Funcionarias/os de Planta o Titulares	X
Personal contratado como honorarios	X

#### **3.1. Difusión del Proceso:**

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del Proceso de Selección, se encontrarán disponible en el sitio web [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) y en correos institucionales internos del Hospital San Antonio de Putaendo, desde el **14 de Abril de 2023 hasta el 27 de abril de 2023**.

#### **3.2.- Postulación del Proceso:**

Los/as interesados/as podrán **enviar su postulación vía correo electrónico a: [hsap.seleccion@redsalud.gov.cl](mailto:hsap.seleccion@redsalud.gov.cl)**, indicando el cargo al cual postulan hasta las 16:00 horas del 28 de abril de 2023.

\*Las consultas acerca del proceso de selección, pueden ser realizadas al correo electrónico [hsap.seleccion@redsalud.gov.cl](mailto:hsap.seleccion@redsalud.gov.cl) indicando en el *Asunto* al cargo que se refieren.

### 3.3.- Documentos Requeridos para Postular.

Para postular al presente proceso de selección, la o el interesada/o deberá presentar al momento de la postulación los siguientes antecedentes:

1. CV formato libre o Formulario de postulación. **ANEXO N° 2.**
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional. **(OBLIGATORIO).**
3. Fotocopia simple de cédula de identidad o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia. **(OBLIGATORIO).**
4. Declaración Jurada simple Art.12 Estatuto Administrativo. **ANEXO N°3.** con fecha actualizada 2023.
5. Copia de Certificados o Documentos que acrediten Experiencia Profesional que contenga lo siguiente; **(OBLIGATORIO) (ANEXO 4)**
  - a. Nombre del cargo desempeñado.
  - b. Descripción de las funciones realizadas. Para asignar puntaje a la experiencia en cargos directivos, el certificado debe señalar que se tuvo personal a cargo.
  - c. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
  - d. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.
6. Copia registro de la Superintendencia de Salud. (Certificado SIS)
7. Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, **realizados desde el 2018 a la fecha**, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje, indicadas en el punto 4.3.3 o certificado histórico de capacitaciones entregado por unidad de capacitación del establecimiento.
8. Fotocopia de certificado de Diplomados aprobados con un mínimo de 120 hrs. pedagógicas y aprobados, en las temáticas señaladas en el perfil de selección.
9. Toda la documentación debe ser legible.

**(\*) La omisión de los antecedentes a que se refieren los puntos 2), 3), 4) y 5) excluyen automáticamente la postulación.**

**(\*\*) Respecto a los documentos requeridos para postular, se aceptarán en otros formatos, solo si estos incluyen las menciones exigidas por este Establecimiento.**

### 4.- REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

4.1.2. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a);
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley;
- 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;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.1.3 No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.

MINISTERIO DE SALUD  
 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA  
 HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO  
 SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

Para acreditar los requisitos de ingreso a la administración pública y cumplimiento de los Art. 54 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se deberá presentar firmada la DECLARACIÓN JURADA SIMPLE (ANEXO 3), publicada en la página web del Servicio de Salud Aconcagua.

**5.- REQUISITOS OBLIGATORIOS DFL PLANTA N° 9/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA.**

- 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.

**6.- REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.**

<b>FORMACION EDUCACIONAL</b>	Título de Enfermero/a.
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	Experiencia profesional en el área de enfermería en recintos hospitalario tanto del sector público como privado
	Experiencia profesional en las Unidades de Urgencia UCI, UTI, SAMU del sector Público y/o privado
<b>CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</b>	Cursos y/o Diplomados tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ACLS</li> <li>• PALS</li> <li>• ELECTROCARDIOGRAFIA BASICA</li> <li>• Curso de IAAS</li> <li>• Otros cursos asociados a la unidad de urgencia</li> </ul>

#### 7.- COMISIÓN EVALUADORA.

La Comisión Evaluadora verificará si los o las postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de Evaluación debiendo consignar en el Acta final del proceso de selección la nómina de los postulantes aceptados y rechazados, y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso. Además, corresponde a la Comisión Evaluadora aplicar las técnicas de selección señaladas en los presentes criterios de evaluación, a excepción de la Etapa de Evaluación Psicolaboral, que será aplicada por Psicólogo Laboral del Servicio de Salud Aconcagua.

**La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:**

- Enfermera Coordinadora HSAP
- Subdirectora Medico HSAP
- Subdirectora Gestion y Desarrollo de Personas HSAP
- Representante Fedepus

#### 8.-CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN.

**8.1.** La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso, a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos del Proceso de Selección. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes aclarar determinados documentos que fueron presentados en primera instancia.

**8.2. Las y los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación,** para adoptar las medidas pertinentes de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este Procesos de Selección.

**8.3.** Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en los antecedentes de postulación, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

**8.4.** La recepción de antecedentes será vía correo electrónico mencionado anteriormente, **desde el 14 de abril al 28 de abril de 2023, a las 16:00 horas.** Los demás plazos son estimados y podrán sufrir modificaciones por causas imprevistas.

#### 9.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO.

Etapa	Fecha
Difusión del Proceso de Selección	14 al 27 de abril de 2023
Recepción de Postulaciones	14 al 28 de abril de 2023
Etapa de Evaluación Curricular (*)	Semana del 02 de mayo 2023.
Etapa de Evaluación Psicolaboral (*)	Semana del 08 de mayo 2023.
Etapa de Entrevista con la Comisión (*)	Semana del 22 de mayo 2023.
Notificación a postulante seleccionado/a (*)	Semana del 29 de mayo 2023.
Inicio probable de funciones	01 de Junio de 2023.

**(\*) Las fechas establecidas en el presente cronograma son estimadas y podrán estar sujetas a modificación.**

**10.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

**\*ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.**

El proceso de selección será evaluado en base a las siguientes etapas y factores que serán aplicadas en forma consecutiva o sucesiva:

Etapa	Factor	Ponderación
1°	Evaluación Curricular	25
3°	Evaluation Psicolaboral	15
4°	Entrevista Personal	60

**10.1.- ETAPA DE EVALUACION CURRICULAR (Puntaje Máximo: 25 puntos)**

Este factor se evaluará en base a los siguientes Subfactores:

**10.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA DE ENFERMERÍA EN RECINTOS HOSPITALARIO TANTO DEL SECTOR PÚBLICO COMO PRIVADO. PUNTAJE MÁXIMO 9 PUNTOS.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 1 año	0
De 1 año 1 día a 2 años	3
De 2 años 1 día a 3 años	5
De 1 años 1 día a 4 años	7
Más de 4 años	9

**10.3 EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DE URGENCIA UCI, UTI, SAMU DEL SECTOR PÚBLICO Y/O PRIVADO MÁXIMO 11 PUNTOS.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 1 año	0
De 1 año 1 día a 2 años	5
De 2 años 1 día a 3 años	7
De 3 años 1 día a 4 años	9
Más de 4 años	11

**10.4 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ATINGENTES AL PERFIL EN AREA TECNICA TALES COMO; ACL. PALS, IAAS, PRECAUCIONES ESTANDARES, ELECTROCARDIOGRAFIA BASICA Y OTROS CURSOS ASOCIADOS A URGENCIA. PUNTAJE MÁXIMO 5 PUNTOS.** Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas **desde el 2018 a la fecha** atingentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Curso de capacitación	Puntaje
Menos de 3 cursos	0
De 3 a 6 cursos	3
Más de 6 cursos	5

(\*) Los puntajes de los Subfactores de cursos específicos no son acumulativos para el ítem de cursos atingentes.

(\*\*) Solo se considerarán los cursos y/o actividades de capacitación certificadas conforme al punto 3.3 letra e), de la presente pauta de evaluación.

(\*\*\*) Solo se considerarán los cursos y/o actividades de capacitación que cuenten con 20 horas pedagógicas mínimo.

(\*\*\*\*) Se aceptarán solo cursos realizados durante los últimos 5 años.

#### 11.1 FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente recomendable en relación al perfil del cargo.	12-15
Valoración recomendable en relación al perfil del cargo.	7-11
Valoración medianamente recomendable en relación al perfil del cargo.	3-6
Valoración no recomendable en relación al perfil del cargo	0 - 2

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “**NO RECOMENDABLE**”, quedarán fuera del proceso de selección.

Una vez asignados los puntajes de la evaluación psicolaboral, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje obtenido en todas las etapas anteriores.

**Se realizará el corte en los 5 primeros puntajes.**

### **11.2 ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 60 PUNTOS**

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias de cada postulante para el cargo concursado.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

<b>Escala de valoración cualitativa</b>	<b>Rango de puntaje</b>
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	48 – 60 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	32 - 47 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	16 – 31 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-15 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

### **11.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO.**

Para ser considerado(a) postulante idóneo el (la) candidato(a) deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión podrá declarar el proceso desierto.

### **12.- PROPUESTA DE LA COMISION EVALUADORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

La Comisión Evaluadora propondrá a la Directora del Establecimiento la nómina del (los) postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente pauta de evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión o rechazarlo teniendo en consideración los resultados del Proceso de Selección.

Para estos efectos, el Director del Establecimiento podrá resolver entrevistar a los postulantes considerados idóneos por la comisión evaluadora, lo que será informado con la debida antelación.

“El Artículo 45 de la Ley 20.422, señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Se informará a Directora de Servicio si entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el Decreto N°65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley N°20.422/2010.”

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA  
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO  
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

**13.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.**

Todas las notificaciones del proceso se realizarán por Subdirección de desarrollo y gestión de personas vía correo electrónico a las casillas indicadas por los postulantes en el Formulario de Postulación.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará informe de desempeño para solicitar su prórroga del contrato o término de éste.

**14. CONSIDERACIONES DEL REGISTRO NACIONAL DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS**

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 el Portal de Empleos Públicos, se procederá a consultar si la persona seleccionada 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.

**15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS**

En el caso que él o la profesional que resulte seleccionado, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo, la Directora del establecimiento, podrá asignar el cargo nuevamente vacante a uno de los postulantes que conformaron el listado de postulantes elegible o idóneos propuestos por la comisión evaluadora, o en su defecto llamar a un nuevo proceso de selección.

Lo anterior, también se aplicará para cubrir un cargo vacante similar o análogo. En ambas situaciones la Directora del establecimiento podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.