



**PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN**

ANT. : Descripción de Cargo  
 MAT. : Proceso de reclutamiento y Selección para proveer cargo de Enfermera(o) de UTI 4º turno.

San Fernando,

**11 JUN 2018**

**PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO  
 Profesional con Encomendación de Enfermera(o) de UTI 4º turno  
 PARA EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SAN FERNANDO.**

**1. PRESENTACIÓN**

El Hospital San Juan de Dios de San Fernando convoca a participar del llamado a proceso de reclutamiento y selección, para proveer el cargo de **Profesional con Encomendación de Funciones de Enfermera(o) de UTI 4º turno**, del Hospital San Juan de Dios de San Fernando, conforme a las siguientes bases y a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre estatuto administrativo y de acuerdo a las políticas locales de la Dirección del Hospital San Juan de Dios de San Fernando, respecto a los procesos de selección.

**2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

**Cargo a postular** : Profesional con Encomendación de Funciones de Enfermero(a) UTI 4º turno  
**Nº de Vacantes** : 1  
**Estamento** : Profesional  
**Grado** : 12º E.U.S. (\$1.334.955)  
**Lugar de Desempeño** : Hospital San Juan de Dios de San Fernando  
**Calidad Jurídica** : Contrata  
**Jornada de Trabajo** : 4º Turno  
**Dependencia Jerárquica del cargo** : UTI

**2.1. OBJETIVO**

Programar, proporcionar y evaluar la gestión del cuidado de los pacientes de la UTI, de acuerdo a procedimientos y lineamientos propios de la unidad y jefatura.

## **2.2. COMPETENCIAS DEL CARGO:**

### **a) Competencias Transversales**

#### **Orientación a la Eficiencia**

Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

#### **Trabajo en Equipo**

Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

#### **Orientación al Usuario**

Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. Implica disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

### **b) Competencias Específicas**

#### **Trabajo bajo presión**

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia

#### **Capacidad de análisis y síntesis**

Obtener información relevante e identificar los asuntos y relaciones clave a partir de una base de información; relacionar y comparar datos de diferentes fuentes; identificar las relaciones de causa – efecto.

#### **Iniciativa**

Hacer activos intentos por influir sobre los acontecimientos a fin de lograr los objetivos; iniciar acciones en lugar de aceptarlas pasivamente; realizar acciones que excedan lo requerido para alcanzar metas; tener iniciativa.

#### **Adaptación y Flexibilidad**

Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

## **3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN**

### **3.1. REQUISITOS GENERALES:**

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, según lo indicado en el artículo 12 de la Ley 18.834, éstos son:

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ 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 la naturaleza del cargo 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 cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

### 3.2. REQUISITOS SEGÚN DFL-10 (Decreto con Fuerza de ley 10) Alternativamente:

- 3.2.1. 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 éste 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,
- 3.2.2. 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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.

### 3.3. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

<b>Formación</b>	:	Poseer Título profesional de Enfermero (a) de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste, de acuerdo con la legislación vigente.
<b>Experiencia Laboral</b>	:	Acreditar a lo menos 1 año de experiencia profesional como Enfermero/a en servicios UTI y/o UCI.
<b>Capacitación y Formación Continuada</b>	:	Requiere curso de capacitación en I.A.A.S. Mínimo un curso de 80 horas pedagógicas. Requiere curso de capacitación de manejo de paciente crítico. Mínimo un curso de 21 horas pedagógicas.  Los cursos realizados durante la formación universitaria, como Enfermero (a), no se considerarán como cursos de capacitación.

Los postulantes que serán considerados admisibles, quienes cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la siguiente fase de evaluación correspondiente de la presente Pauta.

### 3.4. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

- conocimiento en drogas vasoactivas
- manejo de accesos vasculares centrales y periféricos
- conocimiento en ventilación mecánica no invasiva
- experiencia en manejo de pacientes agudos

## 4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente proceso de selección se realizará a través de las siguientes páginas Web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) , [www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl) y [www.hospitalsanfernando.cl](http://www.hospitalsanfernando.cl) , incluyendo la publicación en el Mural Informativo del Hospital San Fernando. Así mismo, la pauta del presente proceso de selección, estará disponible tanto en la página web del Servicio de Salud O'Higgins [www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl) como la del Hospital San Juan de Dios de San Fernando [www.hospitalsanfernando.cl](http://www.hospitalsanfernando.cl) . En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso de postulación, especificando perfil de cargo, plazos y criterios de selección.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar la siguiente documentación:

#### **A. DOCUMENTOS:**

- ✓ Currículum Vitae, según formato adjunto (Anexo 1), disponible en [www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl) en "Trabaja con Nosotros". Documento Excluyente
- ✓ Certificado de estudios requerido (escaneado en buena resolución). Documento Excluyente.
- ✓ Certificados de Post Grados, Post Títulos y cursos de capacitación (escaneado en buena resolución). Documento Excluyente.
- ✓ Certificado que acredite experiencia requerida (escaneado en buena resolución). Documento Excluyente. Documento que será válido sólo si indica claramente el nombre, Rut, cargo, período, firma y timbre de la organización respectiva. Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado:
  - a. En caso de no disponer de un certificado de experiencia o antigüedad laboral, sólo se aceptarán los finiquitos de trabajo como un medio de acreditación válido de la experiencia indicada en el currículum.
  - b. Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención de certificado de estudios. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia.
  - c. Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

#### **4.1. PLAZO Y MEDIO DE POSTULACIÓN**

El plazo de postulación se extenderá entre el **11 al 21 de Junio de 2018**. No se recibirán postulaciones fuera de este plazo.

La remisión de postulaciones y antecedentes, debe realizarse mediante correo electrónico a [postulacioneshsf@saludohiggins.cl](mailto:postulacioneshsf@saludohiggins.cl) señalando en el asunto del correo el cargo al que postula, adjuntando todos los documentos requeridos, o presentando la información solicitada en un sobre cerrado, que indique el cargo al que postula, en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, del Hospital de San Fernando, ubicado en Negrete 1401, San Fernando.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Así mismo, de ser requerido por la comisión, se podrá exigir documentación adicional complementaria, la cual deberá ser presentada en la instancia de la Evaluación Psicolaboral, en caso de haberse generado el paso a esta etapa.

Los/as 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 el correo de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera que se pueda garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

Toda información relativa a citaciones del proceso de selección será informada al postulante, mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación en su Currículum Vitae, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar la validez y actualización de esta información antes de su postulación.

Las consultas relativas al proceso de selección (estado de avance, resultado, etc.) deben ser enviadas al correo [postulacioneshsf@saludohiggins.cl](mailto:postulacioneshsf@saludohiggins.cl), la cual será considerada la única vía oficial de comunicación para la postulación.

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados y/o la no presentación de algún antecedente, que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

## 5. PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Proceso de Selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la presente pauta.

### 5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados correctamente por los/las postulantes (según lo establecido en esta pauta de selección). Por lo tanto, quienes no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa del proceso de selección.

Cabe mencionar, que cada uno de los puntajes asociados a un sub factor son excluyentes entre sí, asignándose al postulante el mayor puntaje del mismo, no pudiendo sumarse éstos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJES SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	EXPERIENCIA LABORAL Ponderador Factor: 100%	Experiencia Laboral inferior a 1 año según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	0	100	10
		Experiencia Laboral entre 1 año y menos de 2 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	10		
		Experiencia Laboral entre 2 años y menos de 3 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	20		
		Experiencia Laboral entre 3 años y menos de 4 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	30		
		Experiencia Laboral entre 4 años y menos de 5 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	40		
		Experiencia Laboral entre 5 años y menos de 6 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	50		
		Experiencia Laboral entre 6 años y menos de 7 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	60		
		Experiencia Laboral entre 7 años y menos de 8 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	70		
		Experiencia Laboral entre 8 años y menos de 9 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	80		

	Experiencia Laboral entre 9 años y menos de 10 años, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	90		
	Experiencia Laboral de 10 años o más, según requisito específico (punto 3.3, experiencia laboral)	100		

\*Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 10 puntos.

## 5.2. EVALUACIÓN PSICOLABORAL

En esta etapa se evaluarán las competencias laborales asociadas al perfil de cargo. El método a utilizar será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias requeridas para adecuado desempeño del cargo.

La evaluación se realizará en la ciudad de San Fernando. El costo de traslado será asumido por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Las competencias que se medirán en esta evaluación serán las señaladas en el punto 2.3 de la presente pauta de selección.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Competencias Laborales para el desempeño del cargo  Ponderador Factor: 100%	Adecuación psicolaboral para el cargo	Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Evaluación Psicolaboral lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Evaluación Psicolaboral lo define como No Recomendado para el cargo	0		
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>	<b>60</b>

\*Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa. El Hospital San Fernando se reserva el derecho a seleccionar a los 7 mejores puntajes de esta etapa, si el número de postulantes idóneos supera dicha cantidad.

En caso de producirse empate, se utilizará el puntaje obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular para seleccionar a los postulantes que pasan a la siguiente etapa. En caso que persista el empate, pasarán todos los postulantes que se encuentren en esta situación.

### 5.2.1 EVALUACIÓN TÉCNICA

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores. El objetivo de esta evaluación es determinar el nivel de los conocimientos necesarios para un desempeño exitoso en el puesto de trabajo.

Esta evaluación la realiza un Referente Técnico, mediante una pauta de calificación pre-establecida.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados

postulantes idóneos para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación Conocimientos del candidato	Entrevista de evaluación	Puntaje de Evaluación Técnica	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
<b>TOTALES</b>					100	60

## 6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director/a del Hospital de San Fernando una nómina con los postulantes idóneos (máximo cinco candidatos). El Director/a del Hospital de San Fernando seleccionará a una de las personas propuestas, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a la designación correspondiente.

El director/a del Hospital de San Fernando notificará, a través de la SubDirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, al postulante seleccionado/a, mediante el envío de un correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciere, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, relación contractual que expira en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 3 meses, tendrá un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

El Director/a del Hospital de San Fernando podrá declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

Por otra parte, el Director/a del Hospital de San Fernando, a través de la SubDirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

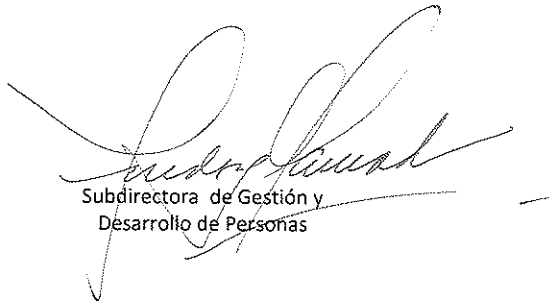
## 7. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	11 al 21 de Junio de 2018	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Curricular	Tercera Semana de Junio de 2018	Comisión de Selección
Evaluación Psicolaboral Grupal e Individual	25 de junio al 6 de Julio de 2018	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Técnica	Segunda Semana de Julio de 2018	Comisión de Selección


Las fechas establecidas en este cronograma podrán ser modificadas de acuerdo a necesidades de coordinación del proceso

El período de postulación establecido en esta pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión automática del proceso de selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Hospital de San Fernando se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional y/o mediante el correo electrónico [postulacioneshsf@saludohiggins.cl](mailto:postulacioneshsf@saludohiggins.cl).



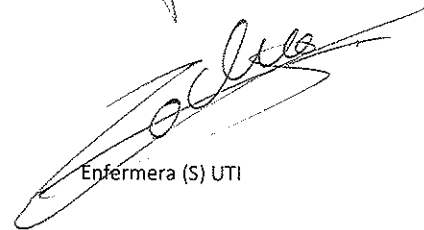
Subdirectora de Gestión y  
Desarrollo de Personas



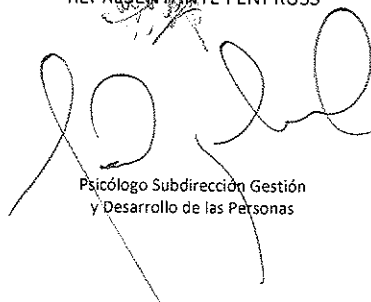
SERVICIO DE SALUD HIGGINS  
SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA  
Subdirectora (S) de Enfermería



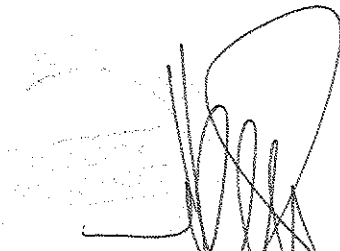
REPRESENTANTE FENPRUSS



Enfermera (S) UTI



Psicólogo Subdirección Gestión  
y Desarrollo de las Personas



**Dr. HECTOR TOLEDO SEPULVEDA**  
**DIRECTOR (S)**  
Hospital San Juan de Dios  
de San Fernando