



Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Departamento de Ciclo de Vida Laboral
JRY/RMA/Oga

RESOLUCION EXENTA N°: 5487

RANCAGUA, 12 NOV 2024

VISTOS: La necesidad de proveer **cargo de Técnico en Enfermería de Nivel Superior, para Programa de Cuidados Paliativos Universales y Plan Nacional del Cáncer del Hospital de Pichilemu**, establecimiento Hospitalario dependiente de este Servicio de Salud O "Higgins, Anexo 135/2023, estamento Técnico, calidad jurídica Contrata, 44 horas, Gr. 22 EUS., y el "**Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas a Contrata y Honorarios**" del Servicio de Salud O'Higgins, aprobado mediante Resolución Exenta N° 0936 fechado 13 de Febrero de 2024, dictada por este Servicio de Salud, Resolución N° 6/2019, de Contraloría General de la República que fija normas de exención del trámite toma de razón, D.F.L. N° 01/2005, Art. 6, D.S. N° 140/2004, DFL 10/2017 y Decreto afecto N° 5, fechado 02 de Marzo de 2023, Tomado de Razón por Oficio 102364 de la CGR., dicto la siguiente:

R E S O L U C I O N:

1.- **APRUEBASE** Pauta Proceso de Reclutamiento y Selección, para proveer **cargo de Técnico en Enfermería de Nivel Superior, para Programa de Cuidados Paliativos Universales y Plan Nacional del Cáncer del Hospital de Pichilemu**, establecimiento Hospitalario dependiente de este Servicio de Salud O "Higgins, Anexo 135/2023, estamento Técnico, calidad jurídica Contrata, 44 horas, Gr. 22 EUS.

ANOTESE Y COMUNIQUESE

JAIME GUTIERREZ BOCAZ
DIRECTOR SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS



DISTRIBUCION:

- Directores Hospitales VI Región
- FENATS Regional
- FENPRUSS Regional
- ARCHOSA Sexta Región
- ASENF
- Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas
- Depto. Ciclo de Vida Laboral c/a
- Depto. y Unidades de la DSS
- Oficina de Partes c/a



MEMORÁNDUM N° : **617**
ANT. : Anexo N° 135/2023.
MAT. : Proceso de Reclutamiento
y Selección, para el
Hospital de Pichilemu.

RANCAGUA, **13 NOV 2024**

PAUTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, PARA PROVISIÓN DEL CARGO TÉCNICO EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR, PARA PROGRAMA DE CUIDADOS PALIATIVOS UNIVERSALES Y PLAN NACIONAL DEL CÁNCER DEL HOSPITAL DE PICHILEMU

1. PRESENTACIÓN

El Servicio de Salud O'Higgins, convoca a participar del llamado a Proceso de Reclutamiento y Selección, para proveer el cargo de Técnico en Enfermería de Nivel Superior para Programa de Cuidados Paliativos Universales y Plan Nacional del Cáncer del Hospital de Pichilemu, conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004 (Publicado en el Diario Oficial el 16.03.05), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 – Estatuto Administrativo y de acuerdo a las políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins, respecto a los Procesos de Selección y Resolución N° 0936 fechada el 13 de febrero de 2024, que refiere a "Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas a Contrata y Honorarios SSO".

2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Cargo a postular	: Técnico en Enfermería de Nivel Superior, para Programa de Cuidados Paliativos Universales y Plan Nacional del Cáncer.
Nº de Vacantes	: 1.
Estamento	: Técnico
Remuneración	: Grado 22 ° E.U.S. (\$ 555.161 Bruto).
Lugar de Desempeño	: Hospital de Pichilemu.
Calidad Jurídica	: Contrata.
Jornada de Trabajo	: 44 horas.
Dependencia Jerárquica del cargo	: Jefatura Depto. Atención Abierta

2.1. OBJETIVO DEL CARGO

Apoyar en los cuidados de enfermería asignados a su rol, según el plan de cuidado programado por la enfermera(o), bajo un modelo con enfoque humanizado e integral, utilizando eficientemente los recursos disponibles.

2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO:

- ✓ Realizar la recepción administrativa y/o clínica de la persona usuaria, de acuerdo con los criterios de ingreso establecidos por la orientación técnica, asegurando que la persona usuaria cumpla con los criterios de CPU.
- ✓ Operacionalizar las actividades propias de su rol como: control de signos vitales, curaciones simples, instalación de vías subcutáneas, administración de medicamentos (subcutáneos, intramuscular u orales), cuidados de sondas, instalación de parches transdérmicos, asistir a Médico/a o Enfermero/a en los procedimientos propios del rol, entre otras, asegurando la entrega de tratamiento adecuado según la indicación médica.
- ✓ Participar junto al equipo multidisciplinario de atenciones domiciliarias atinentes a su rol, en el contexto del plan de cuidado integral de la persona, buscando mejorar la calidad de vida de las personas usuarias y familiares.
- ✓ Post atención domiciliaria, informar a enfermera(o) sobre condición de persona para seguimiento de caso y/o coordinación dentro de la red asistencial, para dar continuidad a los procedimientos iniciados por el personal médico y no médico.
- ✓ Educar a los usuarios, cuidadores y familiares según el plan de cuidados integrales, bajo la supervisión y/o coordinación con la Enfermera/o, por medio de actividades destinadas a reforzar hábitos y/o actitudes que favorezcan la calidad de vida para el cumplimiento de los objetivos terapéuticos.
- ✓ Responder llamados de consultas telefónicas de personas y/o familiares e informar al médico(a) / enfermera(o) según sea o amerite el caso, para mantener una comunicación ágil con los usuarios y frente a cualquier eventualidad recurrir al domicilio de la persona usuaria de ser requerido.
- ✓ Registrar las actividades realizadas durante la visita o en su jornada laboral, según corresponda, de acuerdo con lo indicado en la orientación técnica, para dar cumplimiento a la ley 21.375 de CPU.
- ✓ Reponer insumos de forma diaria y todo material en bolsos de atención domiciliaria, de acuerdo con la necesidad para asegurar la disponibilidad de recursos en las visitas domiciliarias propias de CPU.
- ✓ Elaborar y mantener el registro de personas visitadas para dar cumplimiento a los indicadores estipulados por MINSAL y la Orientación Técnica CPU al momento de la reportabilidad.
- ✓ Asistir a actividades de capacitación y autocuidado del equipo de trabajo, asociadas al programa CPU, de acuerdo con la necesidad expresada en los indicadores según corresponda.

2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:

2.3.1. 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 usuarios, de un modo efectivo, cordial y empático.

2.3.2. Competencias Específicas

Capacidad de seguir Instrucciones

Es la preocupación continua por controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en la claridad de las responsabilidades y funciones asignadas.

Orientación al Orden

Realizar las tareas manifestando interés por todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; mostrar interés por todos los aspectos del puesto; verificar con precisión los procesos y las tareas; mantenerse alerta durante un período de tiempo.

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.

Establecimiento de Relaciones Interpersonales.

Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.

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 siguiente:

Artículo 12 de la Ley 18.834:

- ✓ 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 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 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).

Artículo 54 de la Ley 18.575:

- ✓ Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las Leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las Leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

3.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

Formación y Experiencia

: Título Técnico profesional en Enfermería de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado de Chile o reconocido por éste, así como aquellos extranjeros validados o reconocidos por el Estado de Chile.

Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación.

Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según Programa del Ministerio de Salud.

Los/as postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente Pauta

3.3. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS

- ✓ Orientación Técnica Cuidados Paliativos Universales (CPU).
- ✓ Lineamiento técnico para el modelo de Atención Cuidados Paliativos Universales
- ✓ Lineamientos para declaración de voluntades anticipadas en personas con enfermedades terminales y graves.
- ✓ Normativa IAAS de asepsia y antisepsia, lavado de manos, manejo de aislamiento y otros.
- ✓ Ley de derechos y deberes del paciente.
- ✓ Manejo de Técnicas en enfermería: administración de medicamentos, primeros auxilios procedimientos de emergencia, curaciones, manejo del dolor, prevención de lesiones por presión y caídas.

4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente Proceso de Reclutamiento y Selección se realizará a través del portal Empleos Públicos Por otra parte, la pauta del presente Proceso de Reclutamiento y Selección, estará disponible en la página del Servicio de Salud O'Higgins (www.saludohiggins.cl). En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de selección.

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

4.1. DOCUMENTOS EXCLUYENTES:

- ✓ Currículum Vitae.
- ✓ Certificado de Título o equivalente (fotocopia o escaneado legible).
- ✓ Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.

4.2. MEDIO DE POSTULACIÓN

El plazo de postulación se extenderá hasta las **12:00 hrs. del 27 de Noviembre** No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse en línea, mediante el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), previa creación de perfil profesional en dicho portal.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones.

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 su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este Proceso de Reclutamiento y Selección.

Toda información relativa a citaciones del Proceso de Reclutamiento y Selección será informada al postulante a través del Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) y solo en caso de ser necesario, mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación, en su Currículum Vitae, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación.

Solo las consultas relativas al Proceso de Reclutamiento y Selección (estado de avance, resultado, etc.) deben ser enviadas al correo postulaciones@saludohiggins.cl, la cual es considerada la vía oficial para ello.

La presentación de documentos de postulación alterados, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

5. PROCESO DE SELECCIÓN

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

El Proceso de Reclutamiento y Selección, sólo 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 Reclutamiento y 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.

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 30 puntos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia profesional de 2 o más años en el sector público o privado	100	100	30
		Acredita experiencia profesional entre 1 y menos de 2 años en el sector público o privado	60		
		Acredita experiencia profesional inferior a 1 año en el sector público o privado	30		

5.2. EVALUACIÓN GRUPAL

En esta etapa se evaluarán las competencias generales (adecuación psicológica general de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias generales requeridas para el adecuado desempeño del cargo. Además, se evaluarán los conocimientos técnicos mínimos necesarios, por medio de una evaluación técnica inicial.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 70 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN GRUPAL	Competencias generales para el desempeño del cargo	Evaluación técnica inicial	Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado para el cargo	40	100	70
			Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	20		
			Evaluación técnica inicial lo define como No Recomendado para el cargo	0		
	Ponderador Factor: 100%	Evaluación de psicometría	Evaluación de psicometría lo define como Recomendado para el cargo	60		
			Evaluación de psicometría lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	50		
			Evaluación de psicometría lo define como No Recomendado para el cargo	0		
TOTALES					100	70

La evaluación se realizará en modalidad remota y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello, serán asumidos 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 algunas 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.

5.3. EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

En esta etapa se evaluarán las competencias específicas (la adecuación psicológica específica de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para un adecuado desempeño del cargo, como son por ejemplo la Entrevista y Test de psicodiagnóstico.

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.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL	Competencias Específicas para el desempeño del cargo	Adecuación Psicolaboral específica para el cargo	Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Entrevista Psicolaboral, lo define como No Recomendado para el cargo	0		
Ponderador Factor: 100%						
TOTALES					100	60

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos 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.

5.4. EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación técnica será realizada por la Comisión de Selección en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y los costos asociados de la conexión a internet o de traslado serán asumidos por el/la postulante y tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante, donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a conocimientos técnicos y capacidades para aplicarlos adecuadamente, y motivación tanto para el cargo como a la Institución. Para realizar la Evaluación Técnica, la Comisión deberá elaborar con antelación una Pauta de Entrevista, la cual definirá las preguntas y puntajes asignados según respuesta.

De acuerdo con lo planteado en la presente Pauta de Reclutamiento y Selección, los/as postulantes que cumplan con el puntaje mínimo de aprobación en las etapas previas, serán citados a evaluación técnica a realizarse por la Comisión de Selección, en dicha instancia se deberá realizar un mínimo de 5 y un máximo de 8 preguntas, las cuales van a ser definidas por la comisión evaluadora previo al ingreso de los postulantes a la entrevista técnica.

Las preguntas a responder por los/as postulantes, serán planteadas por los integrantes de la Comisión de Selección, que tengan derecho a voz y voto. Las preguntas ponderadas o puntuadas sólo deben basarse en

los conocimientos técnicos expuestos en la presente Pauta de Proceso de Reclutamiento y Selección; no obstante, los integrantes de la Comisión de Selección, que posean derecho a voz y voto, se reservan el derecho de hacer preguntas complementarias a los/as postulantes, a fin de esclarecer respuestas emitidas por los/as mismos/as.

Cada uno de los integrantes con derecho a voz y voto, califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados/as postulantes elegibles para el cargo

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación de conocimientos técnicos y competencias laborales del candidato	Entrevista de evaluación de conocimientos técnicos y competencias laborales	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del Proceso de Reclutamiento y Selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Hospital de Pichilemu, una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la evaluación técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco (5) por cada vacante a proveer. Si la nómina supera este número, se decidirá de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluación Psicolaboral Individual. Si el empate persiste, se incluirá a todos ellos en la respectiva nómina de elegibles.

El Director del Hospital de Pichilemu, podrá entrevistar a los/as postulantes seleccionados si lo estima pertinente y podrá elegir a cualquier postulante que integre dicha nómina, considerando que los postulantes integran la nómina en igualdad de condiciones y cualquiera de ellos podrá ser designado para el cargo.

El Director del Hospital de Hospital de Pichilemu, seleccionará a uno de los/as postulantes propuestos/as. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo Proceso de Reclutamiento y Selección, por única vez.

El Director del Hospital de Pichilemu, notificará a través del Departamento Ciclo de Vida Laboral, al postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo por escrito (carta o correo electrónico), dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuesto

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 seleccionado/a, este Servicio de Salud 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. En caso de figurar en el registro, deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que este Servicio de Salud proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

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, y la persona que lo sirva expira en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de

