

RESOLUCIÓN EXENTA N° 2550 /
PUTAENDO, **28 NOV 2022**

Con esta fecha la Directora ha resuelto lo que sigue:

VISTO: Razones de buen servicio, Resolución N°6/2019 de la Contraloría General de la República, y en uso de las atribuciones que me confiere el D.F.L. N° 1 de 2005 que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 y leyes N° 18.933 y N° 18.469 y Decreto Supremo N°140/04, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, D.S. N° 16 de 08/03/2019, y las atribuciones que me otorgan las Resoluciones N° 347/2000 Y 128/2001, sobre delegación de facultades, y Resolución N° 2234 De FECHA 06/10/2021 que asigna funciones de Directora:

R E S O L U C I O N

1.- **APRUEBASE** el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del cargo **Profesional Con Asignación De Funciones De Jefatura De Unidad De Cuidados Paliativos**, cargo a contrata, Grado 13^a E.U.S, 44 hrs., Ley N°18.834, perteneciente al Hospital San Antonio de Putaendo.

2.- **LLAMASE** el proceso de selección de personal Interno del Establecimiento, el cual será difundido, a través de correo masivo al Establecimiento y página web www.serviciodesaludaconcagua.cl, desde el 28 de noviembre del 2022.

3.- **DEJASE ESTABLECIDO** La recepción de antecedentes se realizará a través del correo electrónico hsap.seleccion@redsalud.gov.cl desde las 08:00 hasta las 16:00 horas, de lunes a jueves y viernes hasta las 15:00 hrs. y en Oficina de Partes del Hospital San Antonio de Putaendo ubicado en Avda. Alessandri #186, Putaendo, desde las 08:00 hasta las 16:00 horas, de lunes a jueves y viernes hasta las 15:00 hrs. Plazo final de recepción de antecedentes 7 de diciembre de 2022, consultas al correo electrónico hsap.seleccion@redsalud.gov.cl.

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"

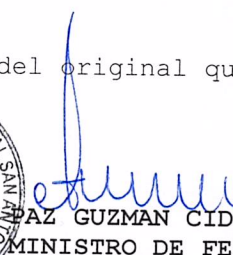


VERÓNICA MORALES HEYER
DIRECTORA
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO

DISTRIBUCIÓN:

- Direccion Hospital San Antonio de Putaendo
- Unidad de Gestión de Personas Hospital San Antonio de Putaendo
- Depto. de Desarrollo de Personas Direccion de Servicio de Salud
- Oficina de Partes Direccion de Servicio de Salud

"Transcrito fielmente del original que he tenido a la vista"



PAZ GUZMAN CID
MINISTRO DE FE



PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo	PROFESIONAL CON ASIGNACIÓN DE FUNCIONES DE JEFATURA DE UNIDAD DE CUIDADOS PALIATIVOS
Establecimiento	Hospital San Antonio de Putaendo
Grado	Grado 13 EUS Ley 18834
Remuneración bruta	\$ 1.409.208.-
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata/ 44 horas
Estamento	Profesional
Jefatura superior directa	Subdirección Médica

II. ORGANIGRAMA



III. OBJETIVO DEL CARGO

Profesional responsable de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos y materiales para la atención de enfermería y funcionamiento de los pacientes del programa de Cuidados Paliativos / Alivio del Dolor Oncológico, otorgando una atención digna y de calidad a los usuarios del Hospital San Antonio de Putaendo. Asimismo asegurar con sus cuidados la mejor calidad de vida, el alivio del dolor y cuidados paliativos, el apoyo biopsicosocial y espiritual continuo al paciente oncológico y su familia, procurando la dignidad de la muerte y el apoyo durante el duelo.

IV PRINCIPALES FUNCIONES Y SUBFUNCIONES DEL CARGO

Área Asistencial:

Asegurar atención de Enfermería de paciente y familia, considerándolos como agentes participativos en la decisión y provisión de los cuidados:

Aplicar el proceso de atención de Enfermería en los cuidados paliativos, control de síntomas del paciente oncológico y sus familias, considerando el alivio del dolor como uno de los derechos prioritarios de los enfermos de cáncer.

Realizar intervenciones, considerando siempre, el trabajo en equipo multi y trans disciplinario como una estrategia fundamental; dada la connotación holística de la persona humana y el concepto de dolor total.

Evaluar y valorar al paciente-cliente, su característica dolorosa, síntomas secundarios, respuesta al tratamiento farmacológico y no farmacológico.

Ejecutar los procedimientos y técnicas de enfermería para el alivio del dolor y otros síntomas.

Derivar al paciente, a su familia o a ambos a los diferentes profesionales del equipo cada vez que la situación lo requiera.

Seguimiento de las condiciones del paciente de acuerdo a su ciclo de estado de enfermedad que incluye recepción de llamado a pacientes y familiares en caso de descompensación.

Realizar la consulta de enfermería programada en alivio del dolor y cuidados paliativos.

Área Administrativa:

Organizar y dirigir los cuidados de enfermería en las unidades de alivio del dolor y cuidados paliativos.

Coordinar los cuidados de enfermería y clínicos intra y extra institución.

Realizar anualmente el estudio de necesidades y recursos de enfermería tanto humanos como de infraestructura e insumos médicos y farmacológicos necesarios para la atención segura y eficiente del paciente y su familia.

Realizar los pedidos de insumos a bodega cuando se requiera y control de stock de estos.

Participar en la programación anual de trabajo de la unidad alivio del dolor y cuidados paliativos.

Participar activamente en la programación semanal de pacientes coordinando a través de SOME la atención y citación de estos.

Elaborar programación anual de enfermería.

Organizar el seguimiento y rescate de pacientes inasistentes.

Participación en la elaboración de informe trimestral del estado de pacientes (grado de dependencia y dolor severo).

Participación en la elaboración de informe anual Ministerial y cualquier otro requerido.

Diseñar estándares de enfermería en el alivio del dolor y cuidados paliativos del paciente, grupos, familias, comunidad, población asignada.

Asesorar a los profesionales de enfermería y a otros que lo requieran en la formación de unidades de alivio del dolor y cuidados paliativos, en los diferentes modelos de atención.

Participar de las actividades del programa alivio del dolor y cuidados paliativos.

Área Educativa:

Educación para el auto cuidado, dirigida al paciente primero, la familia después y a la comunidad; será el componente rector de los cuidados de Enfermería necesarios en el alivio de dolor y cuidados paliativos, cualquiera sea el nivel de atención en salud donde se desempeñe:

Diseñar y ejecutar programas de educación para el equipo de enfermería.

Elaborar y desarrollar programas de educación al paciente en cuidados paliativos.

Elaborar programas de educación familiar sobre autocuidado del paciente en cuidados paliativos y en especial en cuidado domiciliario.

Diseñar diferentes métodos educacionales sobre el autocuidado de la salud y sobre cuidados paliativos.

Seleccionar, organizar y capacitar al grupo de voluntariado para la atención del paciente oncológico con dolor y en cuidados paliativos.

Organizar programas de educación sobre alivio del dolor y cuidados paliativos, incluyendo el apoyo durante el duelo, interna y externamente.

Realizar asesoría educativa en diferentes instancias sobre alivio del dolor y cuidados paliativos en el paciente oncológico y a la comunidad.

Presentar en las reuniones clínicas del equipo todo lo relacionado con los cuidados y atenciones de enfermería.

Participar en la difusión del programa a través de distintos medios locales de comunicación.

En caso de necesidad del Servicio realizar docencia educativa.

Área Investigación:

Elaborar estudios clínicos y epidemiológicos sobre alivio del dolor y cuidados paliativos en caso de que lo requiera.

Participar en investigaciones en conjunto con equipo multiprofesional de enfermería, en caso de que se requiera.

FUNCIONES GENÉRICAS EN ROL DE JEFATURA:

Gestionar el desempeño de los funcionarios, a través de la retroalimentación periódica, sobre la base de juicios fundados, identificando aciertos, fortalezas y áreas de mejora, desafíos y proyecciones respecto a resultados o comportamientos.

Promover y resguardar prácticas de trabajo basadas en el respeto y que contribuyan al trabajo colaborativo entre los integrantes de su equipo de trabajo.

Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de la 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 las 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 con instrucciones claras y objetivas de aplicación, velando permanentemente por las condiciones de trabajo que permitan una actuación

eficiente de los funcionarios.

Desarrollar una gestión transparente con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.

Otras funciones que designe la jefatura acorde a las competencias del cargo.

IV. REQUISITOS OBLIGATORIOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- Cumplir con los requisitos de ingresos a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 12 Ley 18.834, D.F.L N°25/2008.
- No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 54 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.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS DEL D.F.L. DE PLANTA N°9/2017 DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

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

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.

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

FORMACIÓN EDUCACIONAL

- Título profesional de **Enfermera/o**

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Experiencia laboral como Enfermera (o) en el sector salud pública y/o privada.
- Experiencia laboral en Área de Cuidados Paliativos Oncológicos como Enfermera (o) en el sector salud público y/o privado.

CAPACITACION O FORMACIÓN DE POSTÍTULO

- Diplomados y/o actividades de capacitación, relacionados con el perfil del cargo, tales como; Cuidados Paliativos Adulto y/o pediátrico, IAAS, u otro afín.

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Gestión en Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS). Estándares de acreditación de calidad en salud en atención cerrada.
- DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo Ley 18.834.
- Conocimiento Normativa del Proceso de Acreditación
- 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 Prevención de Eventos Adversos.
- Protocolo de Administración de Medicamentos.
- Protocolo de Manejo de accidente por fluidos de alto riesgo biológico.
- Protocolo de emergencia “clave azul”

IX. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVEL	DESCRIPCIÓN NIVEL DE DESARROLLO
APRENDIZAJE PERMANENTE	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 función de los desafíos de su ámbito laboral.	2	- Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	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.	3	- Establece comunicación fluida con otras personas y/o áreas del Servicio, a fin de lograr una efectiva coordinación de acciones

<p>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</p> <p>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.</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.
<p>ORIENTACIÓN AL USUARIO</p> <p>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.</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios.
<p>PROACTIVIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO</p> <p>Capacidad de trabajar de manera auto motivada, 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</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo
<p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>Capacidad de 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 de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y participantes de la red.</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio..

LAS COMPETENCIAS DE JEFATURAS SON OTRAS: CORRESPONDEN A LA FAMILIA TECNICO ASISTENCIAL. LAS QUE ESTAN EN EL EPRFIL SON LAS DEL AREA DE GESTION DE PERSONAS

LIDERAZGO: NIVEL 2

NEGOCIACION: NIVEL 1

MANEJO DE CONTINGENCIAS: NIVEL 2

X. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE JEFATURAS

COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIVEL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
-------------	-------------	-------	---------------------------------

LIDERAZGO	Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.	2	- Facilita la alineación y participación de sus colaboradores para generar compromiso con los resultados, tanto individuales como del área.
NEGOCIACION	Es la capacidad para llegar a acuerdos con otras personas, sean éstas pertenecientes al Servicio o a otras instituciones, generando opciones y soluciones de mutuo beneficio para ambas partes. Lo anterior implica utilizar estrategias de persuasión e influencia para conseguir el mejor resultado que satisfaga a los distintos involucrados, dentro del marco de los lineamientos institucionales	1	- Negocia considerando los intereses de los demás partícipes para llegar a acuerdos satisfactorios, dentro de los parámetros definidos por la Institución.
MANEJO DE CONTINGENCIAS	Es la capacidad para resolver situaciones contingentes que pudieran impedir el otorgamiento de un servicio adecuado a las demandas de los usuarios, considerando los lineamientos y parámetros de atención definidos por el Servicio.	1	- Realiza las gestiones necesarias dentro de su ámbito de decisión, a fin de obtener los recursos requeridos para la atención de las demandas.

XI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Subdirección Médica
Equipo de Trabajo directo	2
Clientes internos	- Jefaturas, Asociaciones de funcionarios y funcionarios en general del Hospital San Antonio de Putaendo
Clientes externos	- Dirección de Servicio. - Usuarios del Programa - Establecimientos de la Red. - Medios locales de comunicación - Comunidad en general.
Responsabilidad sobre Imagen institucional	- Alto Impacto

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
---------------	--------------	-------



Tamara Aguilar Maldonado Subdirectora Médica Hospital San Antonio de Putaendo	Verónica Morales Heyer Directora Hospital San Antonio de Putaendo	Noviembre 2022
--	--	---------------------------------

PAUTA DE EVALUACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO
AL ESTABLECIMIENTO CARGO PROFESIONAL CON
ASIGNACIÓN DE FUNCIONES DE JEFATURA DE UNIDAD DE
CUIDADOS PALIATIVOS

El presente documento comprende la pauta que regulara el llamado al Proceso de Selección para proveer el Cargo de: **Profesional con asignación de funciones Jefe/a de Unidad Cuidados Paliativos**

1. IDENTIFICACION DELCARGO A PROVEER

Vacantes	1
Cargo	Profesional Con Asignación De Funciones De Jefatura De Unidad De Cuidados Paliativos
Estamento	Profesional Ley 18.834.-
Remuneración	\$1.409.208.- (Total Haberes)
Grado/ Calidad jurídica	13°- Contrata.
Tipo de Jornada	44 horas / Jornada Diurna.
Dependencia Directa	Subdirección Médica del Hospital San Antonio de Putaendo
Lugar de Desempeño	Hospital San Antonio de Putaendo.

2. PERFIL DE SELECCIÓN

El perfil de selección 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. En **ANEXO N° 1** se detalla el Perfil de Selección del Cargo.

3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN

3.1 CONVOCATORIA

Podrán postular todos los funcionarios/as titulares, contratadas, Honorarios Suma Alzada, Compras de Servicio, Unipersonales y que están realizando reemplazos actualmente en el Establecimiento.

3.2 DIFUSIÓN DEL PROCESO:

Este llamado se difundirá a través de correo masivo al Establecimiento y pagina web del Servicio de Salud Aconcagua; www.serviciodesaludaconcagua.cl desde el 28 de noviembre de 2022.

3.2 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:

La recepción de antecedentes se realizará a través del correo electrónico hsap.seleccion@redsalud.gov.cl desde las 08:00 hasta las 16:00 horas, de lunes a jueves y viernes hasta las 15:00 hrs.y en Oficina de Partes del Hospital San Antonio de Putaendo ubicado en Avda. Alessandri #186, Putaendo, desde las 08:00 hasta las 16:00 horas, de lunes a jueves y viernes hasta las 15:00 hrs. Plazo final de recepción de antecedentes 7 de

diciembre 2022.

La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:

1. Curriculum Vitae.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional. **(OBLIGATORIO)**.
3. Fotocopia simple de cédula de identidad. **(OBLIGATORIO)**.
4. Certificados o Documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**.
 - 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.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

5. 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.
Fotocopia de certificado de Diplomados **aprobados con un mínimo de 120 hrs.** pedagógicas y/o Magister aprobados, en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

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

- a) Ser ciudadano(a). Acreditar con la copia de cédula de identidad.
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente. Acreditar con Certificado de situación militar al día.
- c) Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley. Acreditar con fotocopia de certificado de título profesional señalado en el Perfil de Selección.
- d) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria; salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2 No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 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, a saber:

- 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.
- 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.

Formato de DECLARACIÓN JURADA SIMPLE, está publicada en la página web del Servicio de Salud Aconcagua o presentar el documento que se encuentra en el apartado de “anexos” del portal Web www.empleospublicos.cl.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L N°9 /LEY N° 18.834

- 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 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
- 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 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.

VI.-REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

FORMACIÓN EDUCACIONAL	Título Profesional de Enfermera/o .
EXPERIENCIA PROFESIONAL	- Experiencia laboral como Enfermera (o) en el sector salud pública y/o privada. - Experiencia laboral en Área de Cuidados Paliativos Oncológicos como Enfermera (o) en el sector salud pública y/o privada.
CAPACITACION O FORMACIÓN DE POS TÍTULO	Diplomados y/o actividades de capacitación, relacionados con el perfil del cargo, tales como; Cuidados Paliativos Adulto y/o pediátrico, IAAS, u otro afín.

8. COMISIÓN EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si los/as 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/as postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Subdirectora Médica Hospital San Antonio de Putaendo.
- Medico EDF Encargado de Cuidados Paliativos de Hospital San Antonio de Putaendo.
- Representante de la Asociación de Profesionales de la Salud Aconcagua, FEDEPRUS.
- Psicologa Laboral Direccion de Servicio de Salud.

9. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapas	Fecha
Difusión del Proceso de Selección	Del 28 de noviembre al 07 de diciembre del 2022.
Recepción de Antecedentes Curriculares	Del 28 de noviembre al 07 de diciembre del 2022.
Evaluación Curricular por la Comisión	Semana del 19 de diciembre del 2022
Evaluación Psicolaboral	21 de diciembre del 2022
Entrevista con la Comisión	Semana del 26 de diciembre del 2022
Notificación a postulante (s) seleccionado (s)	Primera semana de Enero 2023
Inicio probable de funciones	Primera quincena de Enero 2023

*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los/las postulantes.

10. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN:

10.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los/las postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 3, 4, 5 y 6 de la presente Pauta de Evaluación.

10.2. Los/las 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/las postulantes que se presenten en este proceso.

11. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 3, 4, 5 y 6 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación.

Cada una de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factor a Evaluar	Puntaje
Primera	Evaluación Curricular	25
Segunda	Evaluación psicolaboral	15
Tercera	Entrevista Personal	60

11.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 25 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

11.1.1 EXPERIENCIA PROFESIONAL COMO ENFERMERA(O), SECTOR PÚBLICO O PRIVADO. PUNTAJE MÁXIMO 6 PUNTOS.

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 1 años	0
De 1 años 1 día a 2 años	2
De 2 años 1 día a 3 años	4
Más de 3 años	6

11.1.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL EN ÁMBITO DE CUIDADOS PALIATIVOS, SECTOR PÚBLICO O PRIVADO. PUNTAJE MÁXIMO 10 PUNTOS.

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 1 año	0
De 1 año 1 día a 2 años	4
De 2 año 1 día a 3 años	6
De 3 años 1 día a 4 años	8
Mas de 4 años	10

11.1.4 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS TEMÁTICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN. PUNTAJE MÁXIMO 4 PUNTOS. Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas atinentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Curso de capacitación	Puntaje
De 0 a 3 cursos	2
4 o más cursos	4

11.1.5 DIPLOMADOS O POSTITULO EN LAS TEMATICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN, ENTRE OTRAS. PUNTAJE MÁXIMO 5 PUNTOS. Se consideran **Diplomados o Postitulos aprobados** con un **mínimo de 120 hrs.** pedagógicas. Y en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Capacitación	Puntaje
No presenta diplomado, Postitulo o magister	0
1 diplomado o postitulo aprobado	3
Más de 2 diplomados o Postitulo aprobados	5

11.1.6 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA SIGUIENTE

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje obtenido.

Se realizará el corte en los 3 primeros puntajes. En caso de empate, se aplicarán criterios de desempate en el siguiente orden:

- 1º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de experiencia profesional en cuidado paliativos en el sector publico y/o privado. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo factor de desempate.
- 2º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en la experiencia profesional como enfermero/a en sector publico y/o privado
- 3º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en actividades de capacitación y diplomados (sumatorio). En caso de mantenerse el empate se aplicará el tercer criterio de desempate.
- 4º Pasan todos los postulantes que están en el mismo rango de puntaje.

Los postulantes que pasen a la etapa de Evaluación Psicolaboral, tendrán que presentar como documentos obligatorios para continuar en el proceso de selección de personal, los siguientes:

- Declaración Jurada simple actualizada

- Certificado de situación militar al día para postulantes varones

Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs. contados desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: hsap.seleccion@redsalud.gov.cl

11.2. 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.

11.3. 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:

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	45 – 60 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	35 - 44 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	20 – 34 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-19 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.

12. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO:

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

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

13. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

La Comisión del Proceso de Selección propondrá a la Directora del Hospital San Antonio de Putaendo la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 12 de la presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los/las postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

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 Hospital San Antonio de Putaendo, 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.

14. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

La notificación al/la postulante seleccionado(a) se efectuará vía telefónica o por correo electrónico, la cual será realizada por la profesional del Depto. de Desarrollo de Personas. Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

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

En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, éste podrá optar y asumir las nuevas funciones y responsabilidades, conservando su estamento, Planta y Grado que posee como titular.

Si el funcionario seleccionado opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario para cumplir sus nuevas funciones, en la misma planta y grado que posee.

Esto no aplica, en el caso de un funcionario/a titular que postula a proceso de selección de un estamento distinto al suyo, ya que en este caso, debe renunciar a su titularidad para ser contratado bajo las características contractuales definidas en el Perfil de cargo o término de éste.

15. 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.

16. 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.