

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

| | | | |
|---------------------------|---|--------------------|-------------|
| Cargo | Enfermero/a Clínico con jefaturas. | | |
| Vacante | 1 | | |
| Calidad Jurídica | Contrata | | |
| Horas | 44 | | |
| Grado | 12° | Renta Bruta | 1.733.419.- |
| Lugar de desempeño | Hospital de la familia y comunidad de Petorca | | |
| Dependencia | Hospital y APS adosado. | | |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS | FECHAS |
|---|-----------------------|
| Periodo de difusión y postulación | 12 al 18 de mayo 2023 |
| Etapas de Análisis Curricular | 19 al 22 de mayo 2023 |
| Etapas de Evaluación Técnica (modalidad presencial) | 23 de mayo 2023 |
| Etapas de Evaluación Psicolaboral | 24 al 30 de mayo 2023 |
| Etapas de Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección (modalidad presencial) | 5 junio 2023 |
| Resolución del proceso de selección | 6 junio 2023 |

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio www.ssvq.cl

3. 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 los servicios de medicina, pediatría en horario no hábil. Liderar al equipo de enfermería y TENS (tanto de atención cerrada como abierta) a su cargo en el turno y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Gestionar su Unidad de acuerdo con el Plan Estratégico de Desarrollo del Servicio de Salud Viña del mar Quillota y el del Establecimiento respectivo.
- Subrogar coordinación de enfermería en ausencia de jefatura directa.
- Subrogar jefatura de medicina en ausencia de jefatura directa.
- Gestionar la adecuada satisfacción del usuario en su Unidad.
- 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.
- Actuar acorde a las competencias transversales definidas por la Organización y acorde a las competencias específicas conductuales, propias del ámbito funcional de su jefatura.
- 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. -Retroalimentar en forma permanente el desempeño de las personas de quien es Jefe Directo supervisando periódicamente el desempeño y las labores de el equipo de enfermería y TENS a cargo.
- 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. Estas competencias son las requeridas por la familia de cargos.
- 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 y diagnóstico y evaluación de enfermería.
- Realizar la evaluación, control, evolución de los registro 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 en servicio de urgencias y medicina.
- Ingresar de manera oportuna las vacunaciones al RNI en servicio de urgencias y medicina.
- Coordinar el traslado de pacientes a otros niveles de la red o a su domicilio según corresponda.
- Realizar supervisiones de normas y protocolos que se le indique, como también la confección de dichos documentos según Manual de Acreditación de la SIS.
- 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.
- Mantener capacitación permanente, tanto área de urgencia, como en capacitaciones recomendadas por la jefatura.
- Cualquier otra labor encomendada por la jefatura o superiores jerárquicos.

5. REQUISITOS.

5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- 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, y

- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Por otro lado, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en los presentes cargos, la institución contratante 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. 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

5.2 Requisitos Específicos:

-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

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Título profesional de enfermero/a.

5.4 Aspectos Deseables:

-Experiencia previa de al menos 1 año en Instituciones públicas , en atención abierta y cerrada.

-Capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, tanto en atención abierta y/o cerrada.

-Disponibilidad para realizar horas extraordinarias.

-Curso aprobado y certificado de IAAS de al menos 80 hrs.

- Capacitación en Modelo de salud familiar , curaciones avanzadas , Programas de Atención primaria , Reanimación Cardiopulmonar Avanzada, gestión de camas , Acreditación en Calidad.

5.5 Competencias requeridas para el cargo

5.5.1 Competencias del Funcionario Público:

1. Compromiso con la Organización
2. Probidad
3. Orientación a la Eficiencia
4. Orientación al Usuario
5. Comunicación efectiva
6. Trabajo en equipo
7. Confianza en sí mismo
8. Adaptación al Cambio
9. Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo:

1. Auto organización

2. Organización y Planificación

3. Relaciones Interpersonales

4. Proactividad

5. Resolución de problemas

6. Tolerancia a la frustración

7. Resolutividad

6 PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través de correo electrónico reclutamientohospitaldepetorca@gmail.com indicando en asunto: cargo ENFERMERO CLÍNICO.

Los interesados en postular deberán presentar los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación (según formato entregado en web www.ssvq.cl)
- b) Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado en web www.ssvq.cl).
- c) Certificado de título profesional acorde al cargo como las mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.
- d) Certificado de relación de servicio y/o certificado que acredite experiencia profesional conforme con lo requerido por el Decreto de Fuerza de Ley del 30 de noviembre de 2017, para el grado ofrecido.
- e) Certificado de relación de servicio con algún establecimiento de la Red del SSVQ vigente al momento de postular.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamientohospitaldepetorca@gmail.com

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

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

- Referente Técnico enfermero/a , cuenta con voz y voto.
- Jefe atención primaria en Salud hospital de Petorca, cuenta con voz y voto.
- Subdirectora Médica Hospital de Petorca, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FEDEPRUS Ligua-Petorca SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Jefe de RRHH (o subrogante), cuenta con voz y voto.

- Psicóloga organizacional , cuenta con voz.

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

b.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

c.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de postulación.

9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

| ETAPAS | FACTOR | CRITERIO | PTJE | PONDERACIÓN (%) | PTAJE MAXIMO O POR FACTOR | PTJE MINIMO APROBACION ETAPA |
|--|---|---|------|-----------------|---------------------------|------------------------------|
| ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL | Experiencia profesional | Posee experiencia profesional previa mayor a 3 años. | 10 | 25% | 20 | 10 |
| | | Posee experiencia profesional previa entre 2 años y 2 años 11 meses. | 7 | | | |
| | | Posee experiencia profesional previa entre 1 año y 1 año 11 meses. | 5 | | | |
| | | Posee experiencia profesional previa menor a 1 año. | 1 | | | |
| | Formación / Capacitación atingente al cargo | Posee 300 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 10 | | | |
| | | Posee entre 120 y 299 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7 | | | |
| | | Posee entre 100 y 119 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años | 5 | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|----|-----|-----------|-----------|
| | | Posee entre 80 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años | 1 | | | |
| ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | Medición de conocimientos técnicos relevantes para el cargo | Nota entre 6.6 y 7.0 | 10 | 25% | 10 | 5 |
| | | Nota entre 6.0. y 6.5. | 7 | | | |
| | | Nota entre 5.5. y 5.9. | 5 | | | |
| | | Nota entre 5.0. y 5.4. | 3 | | | |
| | | Nota inferior a 5.0. | 0 | | | |
| ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO | Adecuación psicolaboral al cargo | Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo. | 10 | 20% | 10 | 5 |
| | | Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo. | 5 | | | |
| | | Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo. | 0 | | | |
| ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO | Evaluación de competencias específicas para el cargo | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (nota entre 6.6 y 7.0). | 10 | 30% | 10 | 7 |
| | | Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo (nota entre 6.0 y 6.5). | 8 | | | |
| | | Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo (nota entre 5.5 y 5.9). | 6 | | | |
| | | Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo (nota entre 5.0 y 5.4). | 4 | | | |
| | | No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo (nota inferior a 5.0). | 0 | | | |
| TOTAL | | | | | 50 | 27 |

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Factor 1: Evaluación del Título profesional, la Experiencia y capacitaciones en función asociada al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

| Experiencia profesional previa | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|--------------------------------|----------|---------------|
|--------------------------------|----------|---------------|

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

| | | |
|--|--|----|
| | Posee experiencia profesional previa mayor a 3 años. | 10 |
| | Posee experiencia profesional previa entre 2 años y 2 años 11 meses. | 7 |
| | Posee experiencia profesional previa entre 1 año y 1 año 11 meses. | 5 |
| | Posee experiencia profesional previa menor a 1 año. | 1 |

Factor 2:

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|--|---|---------------|
| Formación / Capacitación atingente al cargo | Posee 300 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 10 |
| | Posee entre 120 y 299 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años. | 7 |
| | Posee entre 100 y 119 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años | 5 |
| | Posee entre 80 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años | 1 |

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad. Para estos efectos serán considerados cursos desde 16 hrs y hasta con 5 años de antigüedad a la fecha de postulación (a excepción de diplomados y magister).

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de **10 puntos brutos**; es decir, que la suma entre el Factor 1 y Factor 2, el candidato obtenga, al menos 10 puntos.

Etapa 2: Evaluación de conocimientos técnicos.

Factor 3: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|---------------------------|-----------------------|---------------|
| Evaluación Técnica | Nota entre 6.6 y 7.0 | 10 |
| | Nota entre 6.0 y 6.5. | 7 |
| | Nota entre 5.5 y 5.9. | 5 |
| | Nota entre 5.0 y 5.4. | 3 |
| | Nota inferior a 5.0. | 0 |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **7 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con nota inferior a 6.

Etapa 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

Factor 4. La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por el Psicólogo Laboral del Hospital de Petorca.

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

| CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|---|---------------|
| Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo. | 10 |
| Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo. | 5 |
| Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo. | 0 |

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

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

Etapa 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo

Factor 5. Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

| | Criterio | Puntaje |
|--|--|---------|
| Apreciación de competencias específicas para el cargo | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 10 |
| | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 7 |
| | Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5 |
| | Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 3 |
| | No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 0 |

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

| FORMA DE EVALUACIÓN | NOTAS | PUNTAJE |
|--|----------------|---------|
| Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 6.6 a 7.0 | 10 |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 6.0 a 6.5 | 7 |
| Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 5.5 a 5.9 | 5 |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 5.0 a 5.4 | 3 |
| No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | Inferior a 5.0 | 0 |

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la psicóloga laboral del Hospital de Petorca informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del Hospital de Petorca los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

En caso de que el Hospital de Petorca de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.