



Ministerio de Salud
Servicio de Salud O'Higgins
Hospital San Fernando
Subdirección de Gestión Y Desarrollo de las Personas

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN

ANT. : Descripción de Cargo
MAT. : Proceso de reclutamiento y Selección para proveer cargo de Enfermera Coordinadora UTI.

San Fernando,

10.9 MAYO 2018

PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO Profesional con Encomendación de Funciones de Enfermero/a Supervisor/a UTI 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 Enfermero/a Supervisor/a UTI**, 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 N° 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 Supervisor/a UTI
Nº de Vacantes	: 1
Estamento	: Profesional
Grado	: 10º E.U.S. (\$1.580.388)
Lugar de Desempeño	: Hospital San Juan de Dios de San Fernando
Calidad Jurídica	: Contrata
Jornada de Trabajo	: Diurna Lunes a Viernes, 44 horas semanales.
Dependencia Jerárquica del cargo	: Unidad de Tratamiento Intermedio

2.1. OBJETIVO

Planificar y ejecutar la atención de enfermería en servicio UTI adulto, realizando actividades de tipo asistencial, administrativas, y educativas de manera de asistir al paciente y su familia dentro de la red hospitalaria, enmarcado dentro de la misión, visión y valores del Hospital de San Fernando, que buscan otorgar una atención segura, oportuna y de calidad

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

Manejo de Conflictos

Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia.

Planificación y Organización

Establecer un curso de acción para sí mismo y para los demás a fin de lograr un objetivo específico; planear las asignaciones apropiadas de personal y la adecuada distribución de recursos.

Liderazgo

Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a los individuos (jefes directos, colegas y superiores) hacia la consecución de las metas; modificar el comportamiento para adaptarse a las tareas, situaciones e individuos de que se trate.

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 tres años, 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 cuatro años, en el sector público o privado.

3.3. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

Formación	:	Poseer Título profesional de Enfermero (a) de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste, de acuerdo con la legislación vigente.
Experiencia Laboral	:	Requiere acreditar a lo menos 3 años de experiencia profesional como enfermera clínica en Servicios de UTI y/o UCI (Requisito Excluyente) . Deseable experiencia en Diálisis de Agudo. Deseable haber cumplido funciones de Jefatura y/o Coordinación Servicios de UTI y/o UCI.
Capacitación y Formación Continuada	:	Requiere cursos de capacitación en Gestión y/o Calidad que sumen al menos 80 horas pedagógicas Requiere curso de capacitación en I.A.A.S. Mínimo un curso de 80 horas pedagógicas. Deseable Diplomado en I.A.A.S. Requiere a lo menos un curso de capacitación en Paciente Crítico. 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
- conocimientos de manejo de personal en Servicio Público
- conocimientos en Ofimática en un nivel intermedio.

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, www.saludohiggins.cl y 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 como la del Hospital San Juan de Dios de San Fernando 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 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 **09 al 18 de mayo 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 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.

Serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recepcionadas por empresas de correos y que excedan el plazo máximo de recepción de antecedentes, pero que consignen en el timbre de tal empresa de correos, que se despacharon dentro del plazo, y que se reciban en el Hospital hasta el tercer día vencido el plazo de postulación.

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, 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.

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
EVALUACION CURRICULAR	EXPERIENCIA LABORAL Ponderador Factor: 100%	Experiencia Laboral inferior a 1 año según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	0	100	30
		Experiencia Laboral entre 1 año y menos de 2 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	10		
		Experiencia Laboral entre 2 años y menos de 3 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	20		
		Experiencia Laboral entre 3 años y menos de 4 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	30		
		Experiencia Laboral entre 4 años y menos de 5 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	40		
		Experiencia Laboral entre 5 años y menos de 6 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	50		

	Experiencia Laboral entre 6 años y menos de 7 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	60		
	Experiencia Laboral entre 7 años y menos de 8 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	70		
	Experiencia Laboral entre 8 años y menos de 9 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	80		
	Experiencia Laboral entre 9 años y menos de 10 años, según requisito excluyente (punto 3.3, experiencia laboral)	90		
	Experiencia Laboral de 10 años o más, según requisito excluyente (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 30 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 2.2 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	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		
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

*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 APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación Conocimientos del candidato	Entrevista de evaluación	Puntaje de Evaluación Técnica	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					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. 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	09 al 18 de mayo de 2018	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Curricular	23 al 24 de mayo de 2018	Comisión de Selección
Evaluación Psicolaboral Grupal e Individual	28 de mayo al 8 de junio de 2018	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Técnica	Segunda Semana de Junio 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.



Subdirectora de Gestión y
Desarrollo de Personas
Hospital de San Fernando





SERVICIO DE SALUD VI REG.
SUBDIRECTORA DE ENFERMERÍA
HOSPITAL SAN FERNANDO
Subdirectora (S) de Enfermería
Hospital de San Fernando



REPRESENTANTE FENPRUSS
Hospital de San Fernando



Psicólogo Subdirección Gestión
y Desarrollo de las Personas
Hospital de San Fernando



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

