



PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN

ANT. : Descripción de Cargo
 MAT. : Proceso de reclutamiento y Selección para proveer cargo de Subdirector/a de Enfermería

San Fernando,

12.8 NOV. 2018

PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE Profesional con Encomendación de Funciones de Subdirector/a de Enfermería 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 Subdirector/a de Enfermería 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 Subdirector/a de Enfermería
Nº de Vacantes : 1
Estamento : Profesional
Grado : 6º E.U.S. (\$ 2.244.669)
Lugar de Desempeño : Hospital San Juan de Dios de San Fernando
Calidad Jurídica : Contrata
Jornada de Trabajo : Diurna, Lunes a Viernes.
Dependencia Jerárquica del cargo : Dirección

2.1. OBJETIVO

Planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar la Gestión del Cuidado a nivel del hospital para asegurar la continuidad y favorecer la articulación de los cuidados de enfermería, cautelando el cumplimiento de los objetivos y metas del establecimiento en acuerdo a las políticas y normas del Ministerio de Salud.

2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

1. Formar parte del Equipo Directivo del Establecimiento con el objetivo de contribuir en la definición de las políticas y lineamientos estratégicos de la institución, en todo lo relacionado con las necesidades de dotación de personal, recursos materiales, físicos y financieros del Cuidado de Enfermería y la gestión de los servicios hospitalarios.
2. Formular el plan estratégico para la gestión del cuidado, en concordancia con lineamientos y orientaciones institucionales las que deben estar orientadas hacia asegurar el bienestar de usuarios internos y externos.
3. Ejercer y promover un liderazgo efectivo en la gestión de los equipos de trabajo de su dependencia, en los procesos de selección, desarrollo de competencias, evaluación de desempeño, educación continua y satisfacción laboral a través de la participación formal en los respectivos comités, entre otras.
4. Coordinar la elaboración, mantención actualizada y difusión de las normas asistenciales y administrativas de enfermería, como asimismo de los programas de evaluación, supervisión y control de éstas, con la finalidad de entregar una atención oportuna y de calidad a los pacientes.
5. Optimizar los procesos de Enfermería, sustentado en el trabajo en equipo, a través de la supervisoras en base a estándares de calidad.
6. Disponer en forma oportuna la asignación y redistribución del personal de enfermería en los servicios clínicos y de apoyo según normas técnico administrativas para garantizar la atención continua, segura, eficiente y eficaz de los usuarios.
7. Mantener y difundir manuales operativos actualizados de las técnicas y los procedimientos de enfermería, para unificar y estandarizar prácticas de cuidado del usuario, y formular un programa de abastecimiento de insumos, material clínico y equipos definidos.

2.3. 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 cinco 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 seis años, en el sector público o privado.

3.3. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

Formación y Experiencia : **Título Profesional Enfermero/a de una universidad reconocida por el Estado de Chile.**
Deseable formación de posgrado o postítulo en IIH, gestión, liderazgo
Acreditar una experiencia profesional como Enfermero/a no inferior a 5 años, en el sector público o privado.
Deseable 3 años de experiencia profesional como Enfermero/a, en cargos de jefatura de servicios de Enfermería, Supervisión o primera línea de subrogancia, en establecimientos de alta complejidad, ya sea en sector público o privado.

Los postulantes 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 REQUERIDOS

- Conocimientos en Gestión, Calidad y Salud Pública.
- Conocimientos Modelo de Gestión en Red Asistencial.
- Conocimiento en Gestión del cuidado.
- Conocimiento de la normativa GES vigente.
- Conocimientos en la normativa de IAAS actual.
- Manejo de herramientas computacionales a nivel medio.

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. 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 formato Portal Empleos Públicos.
- ✓ Certificado de estudios requerido (Cargar en Portal Empleos Públicos). **Documento Excluyente.**
- ✓ Certificados de Post Grados, Post Títulos y cursos de capacitación (Cargar en Portal Empleos Públicos)
- ✓ Certificado que acredite experiencia requerida (Cargar en Portal Empleos Públicos); Documento que será válido sólo si indica claramente el nombre, Rut, cargo, período, firma y timbre de la organización respectiva. **Documento Excluyente.** Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado:
 - a. 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.
 - b. 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. MEDIO DE POSTULACIÓN

El plazo de postulación se extenderá desde el **23 de Noviembre al 07 de Diciembre de 2018 hasta las 23:59**. No se recibirán postulaciones 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 instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación (Portal Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl), 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 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 selección (estado de avance, resultado, etc) deben ser enviadas al correo postulacioneshsf@saludohiggins.cl.

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

5. PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR

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

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

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACION CURRICULAR	Experiencia Laboral Carrera 10 Semestres Ponderador Factor: 100%	Experiencia laboral de 7 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Experiencia laboral entre 5 y menos de 7 años en el sector público o privado	60		
		Experiencia laboral inferior a 5 años en el sector público o privado	0		

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 60 puntos.

5.2. PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

En esta etapa se evaluará conocimientos asociados al perfil de cargo, a través de un medio escrito, elaborado por el área técnica especializada relacionado con el 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.

Los conocimientos que se medirán en esta evaluación serán los señalados en el punto 3.4 de la presente pauta de selección.

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 APROBACION ETAPA
PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	Apreciación Conocimientos del candidato	Prueba de Conocimientos	Puntaje Prueba de Conocimientos	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

5.3. EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES

En esta etapa se evaluarán competencias laborales. El método a utilizar será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias requeridas para un adecuado desempeño.

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.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN COMPETENCIAS LABORALES	Competencias Laborales para el desempeño del cargo	Evaluación Competencias Laborales	Evaluación de Competencias Laborales lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Evaluación de Competencias Laborales lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Evaluación de Competencias Laborales lo define como No Recomendado para el cargo	0		
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.

5.4. EVALUACION PSICOLABORAL

En esta etapa se evaluará la idoneidad psicolaboral al perfil de 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.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
-------	--------	-----------	----------	-------------------	---------------------	---------------------------------

EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Idoneidad Psicolaboral	Métodos de evaluación	Puntaje de Evaluación Psicolaboral	0 - 100	100	60
	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 20 mejores puntajes de esta etapa, si el número de postulantes idóneos supera dicha cantidad.

En caso de producirse empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de Evaluación de Competencias Laborales. Si aún persiste el empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de Prueba de Conocimientos. Si persistiese el empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de filtro curricular.

5.2.1 EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación técnica tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a:

- a) Conocimientos técnicos y capacidad para aplicarlos adecuadamente.
- b) Motivación al cargo y a la institución
- c) Habilidades Interpersonales demostradas durante esta instancia ante la Comisión

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores.

Esta evaluación la realiza un Referente Técnico, mediante una pauta de calificación pre-establecida, donde cada uno de los integrantes califica a cada entrevistado con un puntaje que fluctúa entre 0 y 100 puntos, promediando los puntajes obtenidos por los/as postulantes.

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

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 Global del candidato	Entrevista Individual	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 selección, el Comité de Selección propondrá al Director/a del Hospital

de San Fernando 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) postulantes. Si la nómina supera este número, se decidirá de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluación Psicolaboral. Si el empate persiste, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de Evaluación de Competencias Laborales. Si aún persiste el empate, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de Prueba de Conocimientos. Si persistiese el empate, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de filtro curricular.

El/la Director/a del Hospital de San Fernando 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.

El directora/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 hiciera, 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.

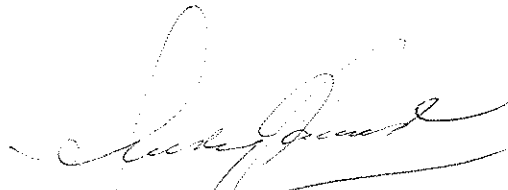
7. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Desde el 23 de Noviembre al 7 de Diciembre de 2018	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Curricular	10 al 14 de Diciembre de 2018	Comisión de Selección
Evaluaciones: Prueba de Conocimientos, Evaluación Competencias y Evaluación Psicolaboral	17 de Diciembre de 2018 al 04 de Enero de 2019	SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas
Evaluación Técnica	07 al 11 de Enero de 2019	Comisión de Selección

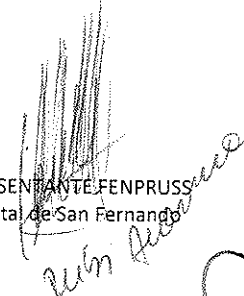
Las fechas establecidas en este cronograma podrán ser modificadas (adelanto o retraso de fechas) de acuerdo a necesidades de coordinación del proceso

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.



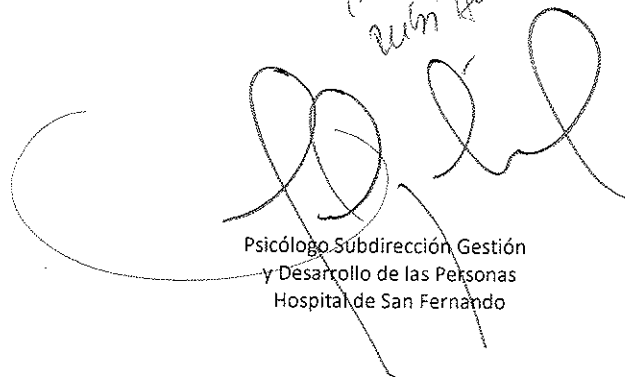
Subdirectora de Gestión y
Desarrollo de Personas
Hospital de San Fernando



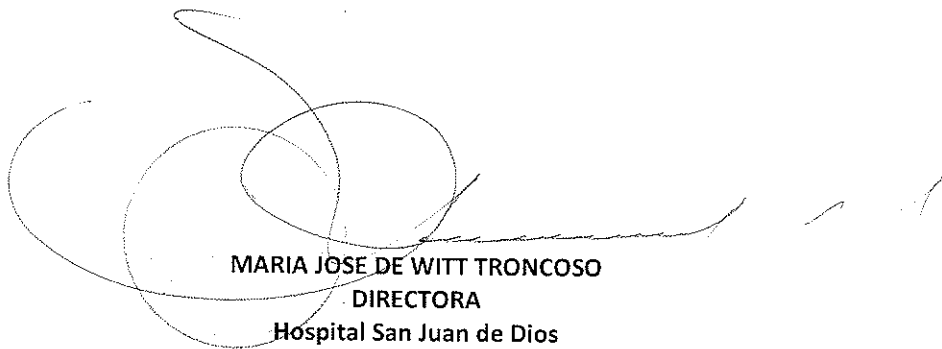
REPRESENTANTE FENPRUSS
Hospital de San Fernando



Subdirector Médico
Hospital de San Fernando



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



MARIA JOSE DE WITT TRONCOSO
DIRECTORA
Hospital San Juan de Dios
de San Fernando