



PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO EXTERNO HOSPITAL JUANA ROSS DE EDWARDS DE PEÑABLANCA

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

Cargo	Enfermero/a CTR-CTA		
Calidad Jurídica	Honorarios	Renta Bruta	\$530.048
Vacante	01		
Horas semanales	22 hrs.		
Lugar de desempeño	CTR y CTA		
Dependencia	Subdirector/a de Gestión del Cuidado		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión en la red asistencial SSVQ	09 de enero de 2020
Periodo de postulación	Entre el 09 y 16 de enero de 2020
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	17 de enero de 2020
Evaluación Psicolaboral	Entre el 20 y 24 de enero de 2020
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 27 y 28 de enero de 200
Resolución del proceso	A partir del 30 de enero de 2020

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvg.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVOS DEL CARGO

1. Gestionar los cuidados de enfermería en el área a cargo implementando el Modelo de Gestión del Hospital.
2. Liderar y garantizar cuidados continuos, integrales, de calidad y humanizados.
3. Garantizar la administración eficiente de los recursos.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

Generales

1. Promover un plan estratégico de Gestión del Cuidado en el servicio, en concordancia con lineamientos y orientaciones institucionales y de servicio de salud.
2. Monitoreo en el servicio el nuevo modelo de Gestión Hospitalaria, operativizando categorización dependencia y riesgo de usuarios, atención progresiva de pacientes.
3. Gestionar los recursos requeridos para la gestión del cuidado (humanos, físicos, infraestructura, insumos entre otros) y cautelar su uso eficiente.
4. Fortalecer la relación con la comunidad hospitalaria potenciando el trabajo en equipo.
5. Promover los principios éticos y legales que guían el ejercicio profesional del equipo de enfermería.
6. Mantener los mecanismos de coordinación con áreas clínicas y administrativas del hospital, como también con la red del Servicio de Salud.
7. Participar en acreditación de CTR y CTA.

CTR

- Ejercer la gestión, supervisión y coordinación del área de enfermería del CTR, potenciando el trabajo en equipo.
- Realizar los ingresos de enfermería a toda paciente que se hospitalice en el CTR.
- Realizar los ingresos y controles a niños que se hospitalizan con su madre en el CTR.
- Informar a las usuarias ingresadas de todos los aspectos de salud que estas requieran
- Supervisar el cumplimiento de la entrega y la recepción de los insumos, materiales y equipos.
- Revisar, monitorear y evaluar las funciones de TENS y la TENS acompañante terapéutica mediante supervisión directa e indirecta observando realización de procedimientos y revisión de registros clínicos.
- Colaborar en el proceso de precalificación y calificación del personal a su cargo, orientando al jefe de servicio haciendo observaciones que le permitan objetivar el proceso.
- Implementar la aplicación de protocolos y estándares de calidad y mejora continua de la gestión del cuidado en concordancia con lineamientos de Acreditación de calidad del HPB.
- Registrar en ficha clínica la evolución del tratamiento de las usuarias y sus hijos/as en los temas de enfermería clínica.
- Realizar epicrisis de las pacientes que son egresadas del CTR y hacerlas llegar a los dispositivos correspondientes.

- Realizar intervenciones individuales de enfermería con las usuarias y niños/as de CTR.
- Realizar CUDYR diariamente de lunes a viernes de las pacientes a su cargo.
- Apoyar en la coordinación de exámenes, derivaciones e interconsultas con otros centros de salud.
- Realización de planilla de turno mensual de las funcionarias clínicas y realizar confección de horas extras mensuales de funcionarios reemplazo y contrata.
- Gestionar reemplazo de personal de enfermería y turnos en relación a: feriados legales, permisos administrativos, licencias médicas y capacitaciones.
- Realizar reuniones mensuales con el personal clínico las cuales deben estar calendarizadas.
- Guiar y orientar al equipo y personal clínico ante dudas y consultas relacionadas con exámenes, tratamiento farmacológico, atención médica y urgencias.
- Supervisión de turnos: revisión de bitácora de novedades terapéuticas y administrativas, asesorar al personal de turno en su rol de operadoras terapéuticas.
- Participación activa en reuniones de equipo.
- Realizar plan de atención de enfermería considerando terapia farmacológica, cuidados de enfermería según valoración del paciente e indicaciones médicas.
- Observar, registrar y avisar a médico los cambios clínicos presentados por las pacientes a cargo.
- Ejecutar procedimientos y cuidados de pacientes que por su estado o diagnóstico lo requieran.
- Participar en forma activa en visita médica de pacientes a cargo.
- Mantener la existencia y el control de equipos, materiales, e insumos, informando oportunamente deterioros o falencias.
- Cumplir y hacer cumplir las normas establecidas en los manuales vigentes.
- Cumplir con otras indicaciones que el jefe directo le asigne en concordancia con su rol.

CTA: Funciones similares, pero en pacientes ambulatorios, se suma:

- Estar presente en jornada vespertina de 18:30 a 21:00 para conocer usuarios de ese horario y complementar atención médica en ese horario según se requiera.
- Gestión de redes de salud APS y secundaria.
- Diagnosticar y vincular recursos comunitarios de salud para beneficio de pacientes y familias en tratamiento.
- Gestión de talleres de salud y psicoeducación (tabaquismo, prevención ITS, nutrición, hipertensión etc).
- Coordinación y acompañamiento a la consulta médica y psiquiátrica a paciente en tratamiento en casos de necesidad.



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;
- 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.

5.2 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo.

- Curso IAAS 80 horas.
- Curso RCP
- Curso relacionado con Salud Mental/psiquiatría
- Deseable Curso de Gestión en salud o Gestión Hospitalaria.
- Deseable Curso de redes integradas de los servicios de salud (RISS).
- Deseable Curso CUDYR.
- Deseable Curso de calidad y seguridad de la atención Hospitalaria.
- Al menos 1 año de experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado.
- Al menos 1 año de experiencia en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia en Servicio Público o Privado.

5.3 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.3.1 Competencias Transversales del Funcionario Público.

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario
- V. Comunicación efectiva



- VI. Trabajo en equipo
- VII. Confianza en sí mismo
- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

5.3.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

1. Compromiso con el aprendizaje
2. Pensamiento analítico
3. Planificación y organización
4. Destreza social
5. Proactividad
6. Tolerancia a situaciones críticas
7. Toma de decisiones
8. Resolución de problemas

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 entre sus funcionarios a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as interesados en postular deberán presentar la siguiente documentación:

- Ficha de Postulación y CV Ciego entregado por SSVQ (en web www.ssvq.cl)
- Copia de Certificado de Título pertinente al cargo, correspondiente Título Profesional de Enfermería.
- Certificado de la Superintendencia de Salud que lo/la acredite como Prestador Individual de Salud, adjunto en "otros".
- Certificado de Cursos y/o Capacitación relacionados al cargo, de acuerdo a lo señalado en el punto 5.3 de esta pauta.
- Certificado que acredite al menos 1 año de experiencia profesional en sector público o privado.

Los interesados podrán entregar o remitir por correo certificado sus antecedentes en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula, en la Subdirección de Desarrollo Institucional del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, ubicado en Montaña #834, Viña del Mar entre las 8:30 horas y las 16:00 horas. También, podrán



enviar sus antecedentes por correo electrónico a la dirección: reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl , adjuntando todos los documentos solicitados **en un solo archivo PDF**.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta de este proceso. Las postulaciones enviadas por correo tradicional serán admitidas siempre y cuando la fecha de envío se encuentre dentro del cronograma establecido para ello.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que el Comité así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl.

Quienes no presenten sus antecedentes con este formato, no serán considerados “admisibles” en el proceso

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

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:

- Subdirector/a de Gestión del Cuidado como presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Subdirector Administrativo, cuenta con voz y voto.
- Encargado del Centro de Tratamiento Residencial de Alcohol y Drogas (CTR), cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.

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

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección 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 la presente pauta de proceso.

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 el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes admisibles, constará de tres 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	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia profesional clínica	Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia mayor a 3 años.	10	10	12	35%
		Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia, entre 2 años y 2 años 11 meses.	7			

		Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia, entre 1 año y 1 años 11 meses.	4		
		Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia menor a 1 año.	2		
		No posee experiencia Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia.	0		
	Factor 2: Experiencia profesional en Salud Mental	Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado mayor a 3 años.	10	10	
		Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado, entre 2 año y 2 año 11 meses.	7		
		Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado, entre 1 año y 1 año 11 meses.	4		
		Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado menor a 1 año.	2		
		No posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado.	0		
	Factor 3: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	10	10	
		Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	7		

		Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	4			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	2			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	25%
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	40%
		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			
TOTAL				50		
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					24	100%

El Comité de selección 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 la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvq.cl), donde se entenderá conocida por todos.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (35%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: EXPERIENCIA PROFESIONAL CLÍNICA	Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia mayor a 3 años.	10
	Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia, entre 2 años y 2 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia, entre 1 año y 1 años 11 meses.	4
	Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia menor a 1 año.	2
	No posee experiencia Posee experiencia profesional en Servicio Clínico Médico Quirúrgico y/o Unidad de Emergencia.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: EXPERIENCIA PROFESIONAL EN SALUD MENTAL	Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado mayor a 3 años.	10
	Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado, entre 2 año y 2 año 11 meses.	7
	Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado, entre 1 año y 1 año 11 meses.	4

	Posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado menor a 1 año.	2
	No posee experiencia en Salud Mental en Servicio Público o Privado.	0

Factor 3:

FACTOR 3: CAPACITACIÓN RELACIONADA AL CARGO	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	10
	Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	7
	Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (25%)

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 un Psicólogo Laboral.

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

FACTOR 4: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5	



	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	0
--	--	---

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos**. 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.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

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 BRUTO
FACTOR 5: APRECIACIÓN GLOBAL	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.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	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 será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité 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 de Selección, éste procederá a enviar a la Directora del establecimiento los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.