PAUTA DE PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES ENFERMERO/A DIURNO/A - SERVICIO DE URGENCIA

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento externo para proveer el cargo de:

Cargo	**ENFERMERO/A UNIVERSITARIO/A DIURNO SERVICIO DE URGENCIA.**
Vacante /Calidad Jurídica	01 / Contrata.
Grado (E.U.S.) / Horas	15° / 44 Horas
Monto Bruto	$1.060.098
Lugar de desempeño	Servicio de Urgencia del Hospital "Adriana Cousiño" Quintero
Dependencia	Enfermera Supervisora del Servicio de Urgencia.
Horario	Lunes a jueves de 08:00 a 17:00 Horas – Viernes de 08:00 a 16:00 Horas
Tiempo a Prueba	Hasta el 31 de diciembre de 2019.
Es importante señalar que este cargo en primera instancia, formara parte de un sistema de 4to turno en el Servicio de Urgencia (por 5 meses aproximadamente), por el **periodo de gestación** de funcionaria embarazada en sistema de turno, de acuerdo a lo que señala el art. 202 del Código del Trabajo por protección a la maternidad. Esta modalidad será compensada mediante el pago de horas extras.	

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web www.ssvq.cl y Portal de Empleos Públicos: www.empleospúblicos.cl	15 de julio de 2019
Recepción de Antecedentes	15 al 18 de julio de 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	25 de julio de 2019
Prueba de Conocimientos Específicos	29 de julio de 2019
Evaluación Psicolaboral	30 de julio al 09 de agosto de 2019
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	14 de agosto de 2019
Resolución del Proceso	16 de agosto de 2019
Inicio de Funciones	19 de agosto de 2019

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Profesional encargado de elaborar y cumplir el plan de atención de enfermería, llevando a cabo una gestión eficiente del recurso humano y material, con el fin de brindar una atención de salud de calidad, oportuna y centrada en las personas que son atendidas en el servicio de urgencia del Hospital Adriana Cousiño de Quintero.

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

• Realizar funciones asistenciales acorde al cargo.
• 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 registros de enfermería de los pacientes a su cargo.
• Hacer cumplir las normas, protocolos, procedimientos y funciones establecidas y emanadas desde la Dirección de Salud, Hospital y / o Unidad.
• Mantener conocimientos actualizados de manejo de pacientes crítico intra hospitalario.
• Coordinar las gestiones de salud con los servicios y unidades de apoyo intra Hospital y establecimientos de la red asistencial.
• Mantener la existencia y control del uso de los equipos, materiales e insumos e información oportuna de deterioro y falencias.
• Mantener registros pertinentes establecidos de la gestión clínica directa y los derivados de la gestión administrativa.
• Mantener informado a sus jefaturas de novedades ocurridas durante el desarrollo del turno.
• Dar cumplimiento a las actividades definidas para el cumplimiento de las políticas y/o lineamientos ministeriales e institucionales (calidad, IAAS, GESCAM, compromisos de gestión plan de inducción, según corresponda).
• Asignar actividades al personal paramédico y personal auxiliar que laboran en su turno, velando por el cumplimiento de las indicaciones médicas y la gestión del cuidado.
• Colaborar en actividades docentes – asistenciales con alumnos de carreras profesionales y técnicos de enfermería.
• Participar en actividades de capacitación.
• Participar en reuniones clínicas y técnicas- administrativas, cuando corresponda.
• Subrogante de Supervisora del Servicio de Urgencia.
• Administrar, registrar y reponer vacunas de unidad de emergencia, así como responsabilizarse del cuidado de las vacunas a su cargo (curva de temperatura, control de vacunas existentes en la unidad).
• Informar a jefatura perdida de vacunas y quiebre de temperatura.
• Mantener las notificaciones de epidemiologia según la normativa ministerial.
• Participación activa frente activación de plan de contingencia de emergencia ambiental, desastre natural-sunami.
• Dar cumplimiento y Realizar de manera mediata flujograma de manejo y derivación si corresponde de accidente cortopunzante-accidente de trayecto-accidente laboral de funcionarios internos o externo al sistema de salud pública en horario inhábil.
• Manejo adecuado de las relaciones interpersonales, desarrollando la comunicación efectiva respecto a lo que espera y con destreza en resolver conflictos.
• Otras funciones estipuladas por la jefatura directa inherentes al cargo y/o función.

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 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- 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.

5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título de Enfermero/a Universitario/a

5.4 Aspectos Deseables:

- Un año mínimo de experiencia laboral en Unidades Criticas
- IAAS: Mínimo 20 horas
- Experiencia laboral en supervisión o coordinación de unidades clínicas.

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

5.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Confianza en sí mismo
- Orientación a la Eficiencia

- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Adaptación al Cambio
- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Trabajo en Equipo
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización
- Habilidades Personales

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum vitae actualizado (Formato Empleos Públicos).
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- Certificado que acredite aprobación de Curso BLS y/o ACLS.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, en temáticas relacionadas a Unidades Criticas y/o Gestión.
- Certificados que acrediten experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo **Portal de Empleos Públicos**, en la opción **"adjuntar archivos"**. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no

adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de "CV online" del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en "mis datos". Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su "CV online"

Los interesados también podrán entregar o remitir por correo tradicional o de forma personal sus antecedentes en Secretaría de Dirección del Hospital de Quintero, ubicado en calle Aránguiz Tudela N° 380 Quintero, entre las 08:00 y 16:00 horas, de lunes a viernes de acuerdo a las fechas del cronograma. Se recibirá por **SOBRE SELLADO** con el nombre del cargo al que postula.

Ambas formas de postulación, **son excluyentes entre sí.**

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.

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.

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

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.

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

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:

- Subdirectora Gestión del Cuidado (s), Presidenta de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Jefe del Servicio de Urgencia. Cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico SSVQ. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial APRUSS del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos, que actúa como coordinador del proceso. Cuenta solo 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.- La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- 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.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta 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.

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

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

8.1 Metodología de Evaluación.

La evaluación de los factores 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)
ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)
ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%)
ETAPA 4: Evaluación de Competencias (35%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

8.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)

Factor 1: Experiencia Profesional previa en Unidades Criticas.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Experiencia Profesional previa en Unidades Criticas	Posee experiencia previa mayor a 2 años en Unidades Criticas.	10
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en Unidades Criticas.	8
	Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año en Unidades Criticas.	4
	Posee experiencia previa menor a 6 meses Unidades Criticas.	1

Factor 2: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Capacitación en Temáticas de Unidades Criticas y/o Gestión	Posee sobre 120 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas de Unidades Criticas y/o Gestión en los últimos 2 años.	10
	Posee entre 81 y 120 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas de Unidades Criticas y/o Gestión en los últimos 2 años.	8
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas de Unidades Criticas y/o Gestión en los últimos 2 años.	4
	Posee menos o igual a 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas de Unidades Criticas y/o Gestión en los últimos 2 años.	1

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

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

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **16 puntos brutos.**

<u>ETAPA 2</u>: Evaluación Técnica (20%)

Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Prueba 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

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material de estudio será publicado en página www.ssvq.cl, al interior de la misma publicación.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (30%)

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

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:

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como **Recomendable** para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como **Recomendable con Observaciones** para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como **No Recomendable** para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

Factor 5: Evaluación de Competencias

Esta etapa 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.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	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.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta de este proceso de selección 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.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.