

PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES SUBDIRECTOR/A GESTIÓN DEL CUIDADO HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA

1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

Cargo	SUBDIRECTOR/A GESTIÓN DEL CUIDADO
Vacantes	01
Grado (E.U.S.)	8°
Lugar de Desempeño	HOSPITAL SAN AGUSTIN DE LA LIGUA
Dependencia	DIRECTOR
Horario de Trabajo	44 HORAS – DIURNO

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Interno. Difusión en sitio www.ssvq.cl	24 de octubre de 2019
Recepción de Antecedentes Postulantes	24 al 30 de octubre de 2019
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	04 al 06 de noviembre de 2019
Evaluación Técnica	Entre el 07 y el 11 de noviembre de 2019
Evaluación Psicolaboral	Desde 12 al 18 de noviembre 2019
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Desde el 19 al 21 de noviembre 2019
Resolución del proceso	A partir del 22 de noviembre 2019

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

3. OBJETIVOS DEL CARGO

1. Planificar, organizar, programar, supervisar y controlar los cuidados de enfermería en el interior del establecimiento, en concordancia con objetivos y metas institucionales, de la Red SSVQ y Ministeriales.
2. Asegurar la calidad y continuidad de atención de enfermería en el interior del establecimiento.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	Subdirección perteneciente a un Hospital de baja Complejidad de la red del SSVQ, la cual tiene a cargo personal que realiza gestión del cuidado en pacientes en las diferentes unidades y/o servicios clínicos del establecimiento.
EQUIPO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Director. • Subdirectores del establecimiento. • Jefaturas de Servicio del Hospital. • Supervisores de Enfermería del establecimiento. • Matrona Supervisora del establecimiento. • Supervisores o jefaturas de las áreas de apoyo diagnóstico y terapéutico. • Enfermeras clínicas del establecimiento. • Subdirección de Gestión del Cuidado de DSSVQ. • Subdirectoras Gestión del Cuidado de establecimientos del Servicio. • Personal de unidades clínicas, de diagnóstico y terapéuticas del Hospital y de la red.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

5.1 FUNCIONES GENERALES DEL CARGO:

1. Establecer las políticas de atención de enfermería, definiendo un Modelo de Gestión de Cuidados con enfoque de integralidad y continuidad de atención, coherente con el modelo impulsado por el Servicio de Salud y el Ministerio de Salud.
2. Participar en la definición de las políticas y lineamientos estratégicos de la institución, en lo relacionado con las necesidades de recursos materiales, físicos, financieros y otros requeridos para el cuidado de enfermería y la gestión de los servicios hospitalarios.
3. Promover los principios éticos y legales que guían el ejercicio profesional del equipo de enfermería.
4. Ejercer y promover un liderazgo efectivo en la gestión de los equipos de trabajo de enfermería, participando activamente en la formación de nuevos líderes agentes de cambio.

5.2 FUNCIONES POR ÁMBITO DE LA ENFERMERÍA:

5.2.1 GESTIÓN:

1. Participar activamente en el equipo directivo del establecimiento, promoviendo el trabajo participativo y articulación con otras subdirecciones.
2. Elaborar el Plan Estratégico de Gestión del Cuidado, en concordancia con lineamientos y orientaciones institucionales, del Servicio de Salud y Ministeriales.
3. Actualizar y/o elaborar Manual de Organización de la Gestión del Cuidado del Establecimiento, identificando los perfiles de cargo, funciones y actividades del personal de su dependencia.
4. Mantener, actualizar y difundir manuales, protocolos y orientaciones técnicas de enfermería.
5. Monitoreo de indicadores propios de enfermería, que permitan evaluar el impacto y calidad de los cuidados.
6. Mantener actualizada la cartera de prestaciones de enfermería del establecimiento.
7. Coordinar, supervisar y controlar la administración del Recurso Humano de las áreas de su dependencia.
8. Calificar al personal de su dependencia jerárquica directa.
9. Velar por la correcta administración recursos físicos y materiales de las áreas de su dependencia.
10. Coordinación y comunicación permanente con los equipos de trabajo, mediante herramientas de gestión tal como reuniones periódicas, debidamente programadas, entrevistas, etc.
11. Mantener información actualizada con relación a: dotaciones, estudios de brechas y cargas de trabajo del personal de enfermería
12. Participar en la formulación presupuestaria global del establecimiento, en lo relativo a la gestión del cuidado.
13. Cumplimiento de indicaciones emanadas de su jefatura directa en concordancia con su rol de gestor del cuidado.

5.2.2 ASISTENCIAL:

1. Promover y gestionar el implementar Modelo de Atención Progresiva en el interior del establecimiento y en coordinación con la Red Asistencial.
2. Proponer programas de evaluación y mejoramiento continuo del cuidado de enfermería, a través de la instalación de sistemas de vigilancia de calidad y riesgos hospitalarios y el monitoreo de indicadores de calidad y seguridad.
3. Supervisión activa y presencial a los servicios clínicos de su dependencia, a través de herramientas e instancias tales como: entrega y recepción de turno, aplicación de pautas de supervisión relativas a procedimientos de enfermería, cumplimiento de medidas de prevención IAAS, etc.

4. Supervisión y conocimiento del proceso de categorización de pacientes.
5. Participación en el proceso de gestión de camas del establecimiento.

5.2.3 DOCENTE E INVESTIGACIÓN:

1. Cautelar la aplicación de las directrices docente asistenciales emanadas desde el Servicio de Salud.
2. Promover y organizar en conjunto con enfermeros supervisores, la capacitación continua de los equipos de enfermería.
3. Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades de capacitación y educación de los equipos de enfermería.
4. Evaluar el cumplimiento del plan anual de capacitación y formación continua del personal profesional, técnico y auxiliar de enfermería.
5. Promover desarrollo de programas orientados a mejorar la calidad de vida del personal de enfermería.
6. Elaborar, organizar y evaluar, programas de educación e información al paciente, familia y comunidad y satisfacción usuaria, en el ámbito de la enfermería.
7. Impulsar e incentivar estudios e investigaciones en el área de la enfermería
8. Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la gestión.

6 REQUISITOS

6.1 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.

6.2 Requisitos Específicos:

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

- i) 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,
- ii) 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.

6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de Enfermera(o) o Enfermera-Matrona.
- Inscripción en la Superintendencia de Salud.

6.4 Aspectos deseables para el desempeño del cargo

- a) Experiencia profesional demostrable de al menos 5 años.
- b) Experiencia clínica mínima de 3 años.
- c) Experiencia demostrable en cargos de jefatura y/o supervisión.
- d) Experiencia previa en Subdirección de Gestión del Cuidado.
- e) Diplomado en Gestión en salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública
- f) Capacitación acreditable en Calidad y Seguridad de la Atención de Pacientes.
- g) Capacitación en gestión de Recurso Humano.
- h) Capacitación en habilidades directivas y/o liderazgo de equipos.
- i) Conocimientos de Epidemiología Clínica.
- j) Curso en IAAS. (80 hrs.)
- k) Conocimiento de la Red Asistencial y Modelo de Gestión de Red

6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
Nivel de desarrollo	1	2	3
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.		X	
PROBIDAD: ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.		X	
ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: Ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.		X	
COMUNICACIÓN EFECTIVA: ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.		X	
ORIENTACIÓN AL USUARIO: ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.		X	
CONFIANZA EN SI MISMO: ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.		X	
TRABAJO EN EQUIPO: ser capaz de 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		X	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO: ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de la ciudadanía.		X	
MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional.		X	

6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO			
Nivel de desarrollo	1	2	3
COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE: Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación.			X
PENSAMIENTO ANALÍTICO: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.		X	
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.		X	
LIDERAZGO: ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.			X
NEGOCIACIÓN: ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas.			X
DESTREZA SOCIAL: Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.		X	
PRO ACTIVIDAD: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticas o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.		X	
TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS: ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.		X	
TOMA DECISIONES: ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.			X

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos		X	
---	--	---	--

7 PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios/as a través de las Oficinas de Personal de la red, la página web www.ssvq.cl y el correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida Laboral.

7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato SSVQ)
- b) Fotocopia simple de Título Profesional de Enfermero/a y/o Enfermero/a Matron/a.
- c) Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud.
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación relacionadas al cargo, de acuerdo al punto 6.4 de esta pauta.
- e) Certificado de aprobación de Curso IAAS DE 80 hrs.
- f) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios.
- g) Certificado que acredite experiencia profesional conforme al grado del cargo a proveer. (para grado 8°, por DFL)
- h) Resolución/es que acrediten su experiencia en cargos de jefatura.

No serán considerados en el proceso los postulantes que no cumplan con la entrega de todos los antecedentes mencionados. Curriculum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación del proceso de selección.

7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes en un sobre cerrado en el Hospital San Agustín de La Ligua, ubicado en Avenida Dr. Víctor Díaz N° 1020, La Ligua, en la Oficina de Partes, de acuerdo a las fechas indicadas en el cronograma del proceso, entre 08:30 AM y 13:00 Hrs y de 14:30 a 16:00 Hrs. También podrán enviar los antecedentes al correo electrónico recluta.sanagustin@redsalud.gov.cl **reuniendo todos los documentos EN UN SOLO ARCHIVO PDF, indicando en el asunto del mensaje al cargo al que postula.**

Sólo serán considerados dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en este punto (7.2) de la presente pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

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

8 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

8.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Representante Director, como Presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
 - Referente Técnico de DSSVQ, cuenta con voz y voto.
 - Representante de APSA FEDEPRUSS, cuenta con voz y voto
 - Jefa de Recursos Humanos como Coordinadora de Proceso, cuenta con voz.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este 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 o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto 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 acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

9 REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.4 de la presente pauta de proceso.

10 DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

10.1 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 siguientes. 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.

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

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la Unidad de RRHH del Hospital San Agustín de La Ligua, quien enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, la información, señalando si continua o no en el proceso.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado	Posee experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado de 5 años o más.	10	25%	10	15
		Posee experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado, entre 4 años y 4 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado, entre 3 años y 3 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia profesional previa menor a 3 años en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado.	2			
		No posee experiencia previa en ámbito de ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado.	0			
	Factor 2: Experiencia	Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico	10			

	previa en cargos de jefatura dentro ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado	y/o Gestión del Cuidado, de 5 años o más.				
		Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado, entre 4 años y 4 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado, entre 3 años y 3 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado, menor a 3 años	2			
		No posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado.	0			
	Factor 3: Capacitación certificada pertinente al cargo	Posee Magíster y/o Diplomado en Gestión en salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública	10			
		Posee cursos y/o capacitaciones en temáticas pertinentes al cargo, de acuerdo al punto 6.4 de esta pauta, mayor a 120 horas pedagógicas, durante los últimos 5 años.	7			
		Posee cursos y/o capacitaciones en temáticas pertinentes al cargo, de acuerdo al punto 6.4 de esta pauta, entre 119 y 80 horas pedagógicas, durante los últimos 5 años.	5			
		Posee cursos y/o capacitaciones en temáticas pertinentes al cargo, de acuerdo al punto 6.4 de esta pauta, menor a 79 horas, durante los últimos 5 años.	3			
		No posee cursos ni capacitaciones.	0			
	ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos.	Nota entre 6.6 y 7.0			
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: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: Adecuación Psico laboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	20%	10	5
		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 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 6: 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 varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)	3			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	0			
TOTAL				100%	40	29

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, lo cual será informado a sus correos electrónicos indicados en el Curriculum Vitae, señalando si continua o no en el proceso.

10.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL. (25%)

Factor 1:

Este factor será evaluado de acuerdo a los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PTJE. BRUTO
Factor 1: Experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado	Posee experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado de 5 años o más.	10
	Posee experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado, entre 4 años y 4 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado, entre 3 años y 3 años 11 meses.	4
	Posee experiencia profesional previa menor a 3 años en ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado.	2
	No posee experiencia previa en ámbito de ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado.	0

Factor 2:

Este factor de evaluará de acuerdo a los siguientes criterios:

	CRITERIO	PTJE. BRUTO
Factor 2: Experiencia previa en cargos de jefatura dentro ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado	Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado, de 5 años o más.	10
	Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado, entre 4 años y 4 años 11 meses.	7
	Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado, entre 3 años y 3 años 11 meses.	4
	Posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito clínico y/o de Gestión del Cuidado, menor a 3 años	2
	No posee experiencia previa en cargos de jefatura dentro del ámbito Clínico y/o Gestión del Cuidado.	0

Factor 3:

	CRITERIO	PTJE. BRUTO
Factor 3: Capacitación certificada pertinente al cargo	Posee Magíster y/o Diplomado en Gestión en salud y/o Gestión del Cuidado y/o Salud Pública	10
	Posee cursos y/o capacitaciones en temáticas pertinentes al cargo, de acuerdo al punto 6.4 de esta pauta, mayor a 120 horas pedagógicas, durante los últimos 5 años.	7
	Posee cursos y/o capacitaciones en temáticas pertinentes al cargo, de acuerdo al punto 6.4 de esta pauta, entre 119 y 80 horas pedagógicas, durante los últimos 5 años.	5

	Posee cursos y/o capacitaciones en temáticas pertinentes al cargo, de acuerdo al punto 6.4 de esta pauta, menor a 79 horas, durante los últimos 5 años.	3
	No posee cursos ni capacitaciones.	0

El puntaje mínimo de aprobación para esta ETAPA es de 15 puntos.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (25%)

Factor 4: Prueba de Conocimientos Técnicos.

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba escrita en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Prueba de Conocimientos Técnicos	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 para aprobar este FACTOR Y ETAPA es de 5 puntos.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

Factor 5: 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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Adecuación	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10

Psicolaboral al Cargo	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

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

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar es de 5 puntos.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo

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.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, 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:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Evaluación de 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 para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este FACTOR Y ETAPA es de 7 puntos.

11 ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar a la Directora del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

La Directora, 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.

En el caso de haber un postulante seleccionado será notificado mediante una carta de oferta de cargo vía mail en el cual se detallarán las condiciones del cargo, además se hará mención que la relación laboral, tendrá una vigencia de **6** meses, a contar del día de la fecha de ingreso. Posteriormente, y si es que las expectativas de su desempeño y condiciones de trabajo se mantienen, se procederá a la contratación por el periodo anual.