
	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	0 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019



PAUTAS ADMINISTRATIVAS

Llamado Oposición de Antecedentes Enfermero(a) Supervisor(a) Pediatría

HOSPITAL DE QUILPUÉ
Unidad Capacitación, Selección y Formación

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	1 de 14
		VERSIÓN N°	01
		FECHA	10/09/2019

PERFIL DE SELECCIÓN

✓ ANTECEDENTES GENERALES DEL CARGO

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	ANTECEDENTES
Cargo	Enfermero(a) Supervisor(a) Pediatría
Dependencia	Subdirección de Gestión del Cuidado
Establecimiento	Hospital de Quilpué
Servicio	Pediatría
Ministerio	Ministerio de Salud
Vacantes	1
Grado /Horas	10° / 44° hrs

✓ REQUISITOS LEGALES

Alternativamente

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.

De Enfermera/o; Enfermera /o Matrn/a.

Fuente: DFL 8 del 30-11-2017 del Ministerio de Salud.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTION DEL CUIDADO	PÁGINA	2 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019


✓ DESCRIPCION DEL CARGO

➤ Objetivo General del Cargo

Responsable de programar, fortalecer y aplicar los conocimientos, que permitan desarrollar potencialidades y destrezas del personal, orientado a mejorar la seguridad los procesos proporcionando al personal técnico paramédico una eficiente herramienta de trabajo, con el fin de supervisar y evaluar las actividades que ellas/os realizan en conformidad con los programas y normas establecidas.

➤ Principales Funciones

1. Planificar, dirigir, supervisar y evaluar los cuidados de enfermería otorgados a los pacientes, por los profesionales de enfermería y técnicos paramédicos a su cargo, velando por el cuidado integral del paciente.
2. Administración del recurso humano.
3. Velar por el bienestar y seguridad del personal y condiciones de trabajo.
4. Mantener el modelo de atención progresiva de pacientes.
5. Supervisar todas las acciones en el control de las IAAS y participar en el proceso de vigilancia epidemiológica.
6. Gestión de aprovisionamiento de insumos y equipos del servicio.
7. Participar en la planificación estratégica de la institución y de la Subdirección de Gestión del cuidado.
8. Confeccionar, actualizar y difundir protocolos, manual de procedimientos de enfermería y normas administrativas.
9. Lidera, asiste y/o gestiona reuniones técnico administrativas y de capacitación programadas en el servicio y/o la institución.
10. Gestión de las metas y los indicadores de calidad del servicio.
11. Participar en el comité de calidad.
12. Referente de calidad dentro del servicio clínico.
13. Gestión de eventos adversos pesquisados en el servicio.


	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	3 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

14. Gestión con comité RAD local, las actividades de los centros formadores en el servicio.
15. Planificar y gestionar la capacitación anual del personal del servicio en conjunto con el comité local y basado en el PAC lo del Servicio de Salud.
16. Gestión de la operatividad del carro de paro del servicio.
17. Gestión de reclamos, sugerencias y felicitaciones.
18. Coordinar acciones de enfermería y de los pacientes con unidades de apoyo.
19. Otras labores que se le encomienden a través de instancias superiores.

✓ **REQUISITOS DEL CARGO**

✓ **Experiencia**

- En el cargo:
Exigible mínimo 1 año haberse desempeñado como Enfermera/o Supervisor/a o Cargo de Gestión, ya sea en Subrogancia o en propiedad, en Servicios de UPC Pediátrica, Cirugía Infantil o Servicio de Pediatría.
- Laboral: Exigible mínimo 5 años de experiencia clínica en instituciones de salud públicas o privadas en servicios de UPC Pediátrica, Cirugía Infantil o Servicio de Pediatría.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	4 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

✓ **Especialización/ Capacitación**

Obligatorio:

- Curso de IAAS 80 horas.
- Cursos asociados a temas en calidad en salud.
- Curso RCP adulto (ACLS o similar).
- Curso RCP pediátrico (PALS).
- Curso o Post Grado en administración y/o Gestión en Salud.
- En caso de diplomado o magister incluir programa o temario.

Deseable:

- Curso trato al usuario.
- Curso de manejo computación nivel usuario.
- Capacitaciones relacionadas con la Atención de enfermería en Pediatría.
- Curso liderazgo, manejo conflictos o similar.


✓ **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

- Comunicación efectiva.
- Trabajo en equipo.
- Inteligencia emocional.
- Tolerancia a la presión.
- Liderazgo.
- Veracidad y confidencialidad.
- Orientación a los resultados.
- Conciencia organizacional.

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

✓ **Difusión y Publicación de Bases**

La Subdirección de Recursos Humanos a través de su Unidad de Capacitación, Selección y Formación del Hospital de Quilpué, realizará una amplia difusión del presente llamado en Oficinas de Personal de la red. Además, se publicará en Portal de Empleos Públicos y página web de nuestro establecimiento

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	5 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

http://www.hospitalquilpue.cl/html/seleccion_vigente.html

✓ **Antecedentes solicitados**

Los interesados en postular deberán presentar los siguientes antecedentes:


- Currículum Vitae actualizado (explicitar en meses y años experiencia laboral).
- Certificado Superintendencia de Salud.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados.
- Referencias laborales que acrediten experiencia con nombre, cargo y teléfono de contacto de la persona.
- Relación de servicio en caso de ser funcionario público o documentos que acrediten experiencia en las instituciones donde se ha desempeñado (periodos).
- Documento que acredite experiencia como Jefe(a)/Encargado/a o subrogante según corresponda (resolución, certificado, constancia, etc.).
- En el caso de postulantes con experiencia como subrogante se debe documentar a través de certificado o constancia periodos en los que se ha desempeñado como subrogante (feriados legales, LM, etc.).

✓ **Entrega de Antecedentes**

Los interesados que reúnan los requisitos podrán postular solo a través del Portal de Empleos Públicos (postulación en línea), desde 16 al 27 de septiembre 2019 hasta las 16:00 horas. Se considerarán dentro del proceso de selección SOLO aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas y con TODOS los documentos adjuntos, de lo contrario automáticamente se descarta la postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados.

De no recepcionarse un mínimo de tres curriculums por los medios solicitados, se ampliará el plazo dos semanas más a partir de la fecha de cierre de recepción.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	6 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

✓ **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

ETAPAS	FECHAS
Difusión de las bases Llamado Oposición Antecedentes.	Desde el 16 al 27 de septiembre 2019
Recepción de antecedentes.	Hasta el 27 de septiembre.
Revisión de antecedentes (Comisión).	Desde el 01 al 11 de octubre.
Evaluación Psicolaboral	Desde el 14 al 18 de octubre.
Entrevista personal a postulantes (Comisión).	Desde el 21 al 25 de octubre.
Resolución del proceso.	Desde el 28 de octubre.

*Las fechas pueden estar sujetas a modificación.

✓ **PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**


✓ **Comisión de Selección.**

Para el desarrollo de este proceso, existirá una Comisión de Selección. Esta estará integrada por los siguientes cargos:

- 1) Director-a del establecimiento o quien le subrogue.
- 2) Subdirección de Recursos Humanos o quien le subrogue.
- 3) Subdirección correspondiente al cargo o quien subrogue.
- 4) Jefe/a directo/a del cargo.
- 5) Representante de la asociación gremial correspondiente al cargo

La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurra el 100% de sus integrantes. Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, en caso de no poder asistir por causas estrictamente justificadas.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de ponderaciones finales el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por el/ la directora/a del Establecimiento.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	7 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019


✓ **ASIGNACIÓN DE PUNTAJES**

✓ **Factores a Evaluar**

Los Factores a considerar en la evaluación de los postulantes serán los siguientes:

Análisis Curricular	40%	Experiencia laboral	10 pts
		Experiencia en el cargo	20 pts
		Capacitación	10 pts
Entrevista Comisión	60%	Área Técnica	25 pts
		Área General	20 pts
		Actitud	15 pts
Total	100%		

De acuerdo a puntaje en análisis curricular, los más altos ponderados se considerarán para pasar a etapa de evaluación psicolaboral.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	8 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

✓ **PRIMERA ETAPA: Análisis Curricular**


AMBITOS		Puntos
Experiencia laboral		10
Experiencia en el cargo		20
Capacitación	Cursos Asociados al cargo	10
Total		40%

Requerimiento	Puntaje Total	Detalle Puntaje	
Experiencia Laboral ¹	10	Desde 9 años un mes	10 pts
		Entre 7 años un mes y 9 años	8 pts
		Entre 5 años y 7 años	5 pts
Experiencia en el Cargo	20	Desde 5 años un mes	20 pts
		Entre 3 un mes años y 5 años	10 pts
		Entre 1 año y 3 años	5 pts
Especialización/Capacitación ²	10	Magister/doctorado pertinentes al cargo	10 pts
		Más de 130 horas pedagógicas de capacitación pertinentes al cargo. * Magister de Pregrado pertinente al cargo será considerado en este apartado.	8 pts
		Entre 60 y 129 horas pedagógicas de capacitación pertinentes al cargo	5 pts
		Entre 8 y 59 horas pedagógicas de capacitación pertinentes al cargo	2 pts
		Menos de 8 horas o sin horas de capacitación/especialización	0 pts

De la etapa de análisis curricular se seleccionarán los curriculums que tengan los más altos puntajes para pasar a etapa de evaluación psicolaboral.

¹ Experiencia laboral hace referencia a la experiencia que la persona posee desde el momento de su titulación y experiencia en el cargo hace referencia a la experiencia en el cargo solicitado.

² En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación pertinentes al cargo. Estas deben estar efectivamente certificadas por algún centro formador, de lo contrario se asignará con puntaje 0.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	9 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019


✓ **SEGUNDA ETAPA: Evaluación Psicolaboral**

En esta etapa se evalúa a los postulantes que pasan la Primera Etapa, se realiza una batería de test psicolaborales de acuerdo al cargo a evaluar, además de una entrevista.

La evaluación psicolaboral a los postulantes no será contemplada entre los ámbitos que aportan al puntaje, considerándose como un factor aparte y valorándose como un aporte técnico a la medición de las competencias y ajuste psicológico al cargo. Esta reflejará las categorías de Recomendable, Recomendable con Observaciones y No Recomendable; tomándose por la comisión como un antecedente complementario que puede servir de base de exclusión, si así lo determina la comisión. En caso de que algún postulante en la evaluación psicolaboral obtenga resultados que califican como No Recomendable, automáticamente no pasa a la siguiente etapa.

Los resultados de la evaluación serán reservados y no serán divulgados por la comisión de selección, protegiendo la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Para estos efectos la Comisión firma una carta de confidencialidad.

****Esta etapa puede considerar una prueba técnica escrita, la cual de ser reprobada el postulante queda automáticamente fuera del proceso.***


	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	10 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

✓ **TERCERA ETAPA: Entrevista Comisión**

Ítems	Puntos
Área Técnica	25
Área General	20
Actitud	15
Total	60%

Áreas	Criterio	Puntaje	Detalle de Puntaje	
		Total		
Área Técnica (descripción de procesos técnicos)	Competencias técnicas	15	Descripción y manejo adecuado de procesos técnicos.	15 Ptos.
			Descripción y manejo mediano de procesos técnicos.	10 Ptos.
			Descripción y manejo precario de procesos técnicos.	0 Ptos.
	Competencias Organizacionales	10	Muestra presencia de todas las competencias organizacionales.	10 Ptos.
			Muestra mediana presencia de competencias organizacionales.	5 Ptos.
			Muestra escasa presencia de competencias organizacionales.	0 Ptos.
Área General	Nivel Interaccional	10	Denota mantener una buena relación con sus pares, jefaturas.	10 Ptos.
			Denota mantener una mediana relación con sus pares, jefaturas.	5 Ptos.
			Denota mantener una precaria relación con sus pares, jefaturas.	0 Ptos.
	Resolución de Conflictos	10	Resuelve de manera adecuada los conflictos	10 Ptos.
			Resuelve de manera moderada los conflictos	5 Ptos.
			Posee muy pocas herramientas para la resolución de conflictos	0 Ptos.
Actitud frente a la entrevista	Nivel de Respuestas (Disposición)	15	Alto nivel de respuestas	15 Ptos.
			Mediano nivel de respuestas	10 Ptos.
			Bajo nivel de respuesta	0 Ptos.

En esta etapa se considerará la actitud que el postulante presenta para desempeñarse en el cargo, la cual será evaluada a través del desarrollo de la entrevista personal. La entrevista será realizada por la Comisión de Selección.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	11 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

✓ **PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.**


De la etapa de Entrevista por la Comisión se seleccionará la persona apta para el cargo en base a los puntajes obtenidos en ambas etapas (análisis curricular y entrevista por la comisión). Estos resultados posteriormente son visados por el Director/a del establecimiento.

✓ **NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Unidad de Selección informará los resultados a los postulantes, a partir del día 28 de octubre 2019 por vía telefónica o email.

✓ **ETAPA FINAL.**

Comunicados los resultados, se procederá a ofrecer el cargo al postulante seleccionado, de no aceptarlo se procederá a realizar la oferta al concursante que hubiese obtenido el segundo puntaje más alto y así sucesivamente, considerando para estos efectos la terna seleccionada. De lo contrario deberá declararse desierto y se procederá con un nuevo llamado de oposición de antecedentes.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	12 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

✓ GLOSARIO

1. Competencias Laborales

Son todas aquellas capacidades, conocimientos, habilidades y las destrezas que posee una persona para responder y llevar a cabo de forma exitosa una demanda, una actividad o una tarea.

2. Actitud

Predisposición positiva, negativa o neutra que presenta una persona al momento de actuar frente a una situación o un posible escenario.

3. Comisión o Comité de Selección


Grupo de representantes de carácter profesional, no necesariamente constituido por expertos en selección, que se reúne ante la elección de un nuevo candidato a postular a un cargo, encargándose de llevar a cabo los procesos de selección de currículums y entrevista técnica a los postulantes.

4. Entrevista Laboral

Conversación de tipo personal que se establece con los postulantes con el fin de conocer aspectos más amplios relacionados con el entorno de este mismo, enfocado a recabar información relacionada con el desempeño y las competencias laborales de los postulantes.

5. Batería de Test

Conjunto de herramientas técnicas, utilizadas para llevar a cabo la evaluación psicolaboral con fin de medir las habilidades y aptitudes de los postulantes para determinar su desempeño laboral.

	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DEL CUIDADO	PÁGINA	13 de 14
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	10/09/2019

6. Perfil Laboral

Descripción de las funciones que presenta un puesto de trabajo, describiendo los elementos, habilidades y el conjunto de capacidades y competencias que identifican las funciones requeridas para desempeñarse de forma exitosa en el puesto de trabajo.

7. Evaluación Psicolaboral

Procedimiento que se lleva a cabo a través de Instrumentos y/o herramientas que miden diversas características y cualidades que presenta un postulante, con el objetivo de conocer y determinar las aptitudes de estos mismos frente a una tarea o una labor.

8. Evaluación de Aspectos Técnicos

Evaluación efectuada a través de una entrevista, llevada a cabo por los jefes o encargados de la unidad, servicio o efectuada por la Comisión de selección, la cual está enfocada a evaluar los aspectos técnicos del desempeño de los postulantes.

9. Informe Psicolaboral

Informe realizado con el fin de detallar la información, las características y cualidades recabadas en la evaluación psicolaboral, enfocado a determinar la competencia del postulante para el puesto de trabajo.