 Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	PÁGINA 0 de 13 VERSIÓN N° 01 FECHA 06/09/2019




Hospital De Quilpué
 Servicio De Salud Viña - Quillota

PAUTAS ADMINISTRATIVAS

Llamado Oposición de Antecedentes Psicólogo/a o Sociólogo/a o Ingeniero/a Comercial Encargado Desarrollo Organizacional

HOSPITAL DE QUILPUÉ
 Unidad Capacitación, Selección y Formación

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	<p>SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE</p>	<p>CÓDIGO SDRRHH/UCSF</p>
	<p>SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN</p>	<p>PÁGINA 1 de 13</p> <p>VERSIÓN N° 01</p> <p>FECHA 06/09/2019</p>

PERFIL DE SELECCIÓN

✓ ANTECEDENTES GENERALES DEL CARGO


IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	ANTECEDENTES
Cargo	Psicólogo/a o Sociólogo/a o Ingeniero Comercial Encargado D.O.
Dependencia	Subdirección Recursos Humanos
Establecimiento	Hospital de Quilpué
Servicio	Desarrollo Organizacional
Ministerio	Ministerio de Salud
Vacantes	1
Grado /Horas	11° / 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 un año, en el sector público o privado.
- 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 dos años, en el sector público o privado.

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

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	<p>SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE</p>	<p>CÓDIGO SDRRHH/UCSF</p>
	<p>SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN</p>	<p>PÁGINA 2 de 13</p> <p>VERSIÓN Nº 01</p> <p>FECHA 06/09/2019</p>


✓ DESCRIPCION DEL CARGO

➤ Objetivo General del Cargo

Proponer, dirigir y controlar el diseño e implementación de la estrategia de desarrollo organizacional institucional, a fin de garantizar la existencia de un modelo que apoye el desempeño institucional, de los líderes y sus equipos de trabajo en procesos relativos a: clima laboral, resolución de conflictos, desarrollo de carrera, orientación e inducción, puesta en marcha nuevo hospital.

Principales Funciones

1. Realizar procesos de orientación, inducción y apoyo en procesos de reclutamiento y selección.
2. Efectuar diseño y análisis estadístico de datos orientados a conocer el comportamiento organizacional.
3. Proponer y ejecutar acciones orientadas hacia el fortalecimiento del desarrollo y la cultura organizacional actual, pero además reorientándola hacia el desafío del nuevo Hospital Provincial Marga Marga.
4. Diagnóstico preventivo, resolución y mediación de conflictos. Proponer acciones de mejoras, implementarlas y evaluarlas a través de un seguimiento continuo.
5. Elaboración, manejo y control de planes de Desarrollo Organizacional.
6. Implementación de los procesos de diagnóstico, análisis de resultados e informe, de estudios de clima laboral del Establecimiento.
7. Elaboración de los programas de intervención de Clima Laboral, gestionando los recursos de manera eficiente y creativa.
8. Apoyar en la implementación o difusión de las Políticas de RRHH Institucionales.
9. Levantar y actualizar los perfiles/descriptores de cargo mediante competencias.
10. Actualizar los manuales de organización de las unidades del establecimiento en base a los lineamientos del nuevo Hospital.
11. Analizar y proponer los cambios en la estructura de la organización y sus respectivos cargos (organigrama).

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	PÁGINA	3 de 13
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	06/09/2019

12. Gestionar el cumplimiento de las metas del área que le son asignadas.
13. Asesorar a clientes internos en los temas relacionados con Desarrollo Organizacional.
14. Implementar y liderar el proceso de Gestión del cambio, orientándola hacia modelos matriciales de gestión, considerando los tiempos Institucionales de Puesta en Marcha del Nuevo Hospital.
15. Otras labores que se le encomienden a través de instancias superiores.

✓ REQUISITOS DEL CARGO

✓ Experiencia

- En el cargo:

Exigible mínimo 1 año de experiencia como Jefe/Encargado Desarrollo Organizacional en Instituciones públicas o privadas.

- Laboral:

Exigible mínimo 3 años de experiencia en instituciones públicas o privadas en el área de desarrollo organizacional.


✓ Especialización/ Capacitación

Exigible:

- Diplomado/pos-título en temáticas de RRHH (D.O, coaching, liderazgo, gestión de RRHH, Gestión del cambio, etc).

Deseable:

- Conocimiento en herramientas de medición y evaluación de Clima laboral y cultura organizacional.
- Conocimiento en gestión del cambio.
- Conocimiento de sistema de evaluación por competencias e instrumentos de evaluación psicolaboral.
- Conocimiento de la legislación laboral pertinente a la Administración Pública (Ley 18.834).
- Conocimiento de normativas de la SUSESO sobre riesgos psicosociales e ISTAS 21.
- Conocimientos en sistema de gestión por cuadro de mando integral; conocimientos en planificación estratégica.

 Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO SDRRHH/UCSF PÁGINA 4 de 13
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	VERSIÓN Nº 01 FECHA 06/09/2019

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Liderazgo.
- Adaptabilidad/flexibilidad.
- Visión Estratégica.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa/proactividad.

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

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 o Certificado de Título según corresponda.
- 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 (constancias, resoluciones, etc.).
- Documento que acredite experiencia como Jefe(a)/Encargado/a o subrogante según corresponda (resolución, certificado, constancia, etc.).

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	PÁGINA	5 de 13
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	06/09/2019

✓ Entrega de Antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán postular solo a través del Portal de Empleos Públicos (postulación en línea), desde el 09 al 23 de septiembre 2019 hasta las 17:00 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.

✓ CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Difusión de las bases Llamado Oposición Antecedentes.	Desde el 09 al 23 de septiembre 2019.
Recepción de antecedentes.	Hasta el 23 de septiembre.
Revisión de antecedentes (Comisión).	Desde el 24 de septiembre al 04 de octubre.
Evaluación Psicolaboral	Desde el 04 al 11 de octubre.
Entrevista personal a postulantes (Comisión).	Desde el 14 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.

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	PÁGINA	6 de 13
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	06/09/2019

- 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.


✓ 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.

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	PÁGINA 7 de 13 VERSIÓN Nº 01 FECHA 06/09/2019

✓ **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 5 años un mes	10 ptos
		Entre 4 años 1 mes y 5 años	8 ptos
		Entre 3 años y 4 años	5 ptos
Experiencia en el Cargo	20	Desde 3 años 1 mes	20 ptos
		Entre 2 años 1 mes y 3 años	10 ptos
		Entre 1 año y 2 años	5 ptos
Especialización/Capacitación ²	10	Magister/doctorado de postgrado pertinentes al cargo	10 ptos
		Más de 130 horas pedagógicas de capacitación y Magister de Pregrado pertinentes al cargo	8 ptos
		Entre 60 y 129 horas pedagógicas de capacitación pertinentes al cargo	5 ptos
		Entre 8 y 59 horas pedagógicas de capacitación pertinentes al cargo	2 ptos
		Sin horas de capacitación/especialización	0 ptos

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.

 Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO PÁGINA	SDRRHH/UCSF 8 de 13
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	VERSIÓN N° FECHA	01 06/09/2019


✓ **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.***


 Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota	SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE	CÓDIGO	SDRRHH/UCSF
	SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	PÁGINA	9 de 13
		VERSIÓN Nº	01
		FECHA	06/09/2019

✓ **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.	5 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.

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	<p>SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE</p>	<p>CÓDIGO SDRRHH/UCSF</p>
	<p>SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN</p>	<p>PÁGINA 10 de 13</p> <p>VERSIÓN N° 01</p> <p>FECHA 06/09/2019</p>

✓ **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.

 <p>Hospital De Quilpué Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	<p>SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE</p>	<p>CÓDIGO SDRRHH/UCSF</p>
	<p>SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN</p>	<p>PÁGINA 11 de 13</p> <p>VERSIÓN Nº 01</p> <p>FECHA 06/09/2019</p>

✓ 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.

 <p>Hospital De Quilpú Servicio De Salud Viña - Quillota</p>	<p>SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA HOSPITAL DE QUILPUE</p>	<p>CÓDIGO SDRRHH/UCSF</p>
	<p>SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS UNIDAD DE CAPACITACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN</p>	<p>PÁGINA 12 de 13</p> <p>VERSIÓN N° 01</p> <p>FECHA 06/09/2019</p>

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.