

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES ENFERMERA SUPERVISORA MEDICINA Y MEDICO QUIRURGICO- SUBDIRECCION GESTION DEL CUIDADO

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

La siguiente pauta regulará el llamado a concurso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Enfermera Supervisora
<b>Vacantes</b>	02
<b>Calidad Jurídica</b>	CONTRATA
<b>Grado (E.U.S.)</b>	<b>10</b>
<b>Lugar de Desempeño</b>	Unidad Medicina / Unidad Medico Quirúrgico
<b>Dependencia</b>	Subdirección Gestión del Cuidado
<b>Horario de Trabajo</b>	44 HORAS SEMANALES

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento Interno</b> Difusión en sitio web: <a href="http://www.hsmq.cl">www.hsmq.cl</a>	09 de Abril 2021
Recepción de Antecedentes Postulantes	Entre 09 al 15 al de Marzo 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Entre 16 al 20 de Abril 2021
Evaluación Técnica	Entre 21 al 23 Abril 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre 26 al 30 Abril 2021
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Entre 3 y el 5 de Mayo 2021
Resolución del proceso	A partir 10 de Mayo 2021

- El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del HSMQ ([www.hsmq.cl](http://www.hsmq.cl)) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.
- Para dar continuidad al concurso se aceptarán un mínimo de 4 postulantes admisibles.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Es la profesional encargada de Dirigir, Administrar, Coordinar, Planificar, Organizar, Programar y Evaluar las acciones que se llevan a cabo en el Servicio, involucrando a todo el Equipo de salud, con el fin último de brindar una atención de excelencia y calidad.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Servicio clínico sujeto a modificación en vista del próximo cambio de Hospital (HBQP)</li></ul>
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Todos los servicios clínicos y estamentos clínicos.</li></ul>

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Supervisar la Planificación de los cuidados de enfermería definidos en su área y/o unidad.
- Supervisar y participar en la entrega de turno, conocer novedades especiales de todos los pacientes hospitalizados.
- Determinar la dotación de recursos humanos que su área y/o unidad requiere para otorgar los cuidados definidos; ajustado a estándares de calidad; de acuerdo a lineamientos de la Unidad de Gestión de Cuidado.
- Organizar el personal a cargo a fin de asegurar la atención de enfermería las 24 hrs del día, considerando las ausencias programadas y las no planificadas
- Efectuar tareas de control y calificación del personal de Enfermería que se desempeña en el área de su competencia, según reglamento, como calificaciones, planilla de control de turno
- Establecer los requerimientos de recursos materiales y físicos necesarios para la gestión de cuidados de enfermería; en su área y/o unidad.
- Organizar, dirigir y evaluar los procesos asistenciales derivados de la planificación de los cuidados de enfermería.

- 
- Gestionar y controlar la reposición de dispositivos médicos, recursos materiales y físicos que asegure la provisión continua y permanente de los cuidados en su área y/o unidad a su cargo.
  - Mantener actualizado el diagnóstico de situación de enfermería de su Servicio y presentarlo al Subdirector (a) de Gestión del Cuidado de Enfermería
  - Participar en las reuniones técnicas y administrativas del Hospital.
  - Supervisar el aseo y el orden del servicio.
  - Coordinar con las Unidades de Apoyo del Hospital.
  - Aplicar programa de inducción a todo personal nuevo que se incorpore a su área y/o unidad.
  - Desarrollar y supervisar el cumplimiento y mejoría continua de programas de capacitación del equipo de enfermería a su cargo.
  - Desarrollar flujogramas de coordinación eficiente con otras áreas de hospitalización, unidades de apoyo y la red.
  - Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la gestión.
  - Vigilancia activa de incidentes que den cuenta de la calidad y riesgos hospitalarios, enviando notificaciones a Subdirección de Gestión del Cuidado y unidad de calidad.
  - Actualizar y difundir Manual de Organización del área y/o Unidad a cargo, de acuerdo a normas.
  - Participar en la confección de protocolos de enfermería
  - Supervisar cumplimiento de técnicas tendientes a la prevención de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) y de Calidad y Seguridad del Paciente.
  - Colaborar con las actividades de Vigilancia epidemiológica
  - Supervisar el cumplimiento de las normas administrativas y técnicas establecidas en los manuales respectivos.
  - Supervisión y elaboración de informes relacionados con indicadores de calidad, acreditación e IAAS.
  - Envío de estadísticas generadas en el área a las distintas unidades, según corresponda
  - Realizar cualquier otra tarea que la jefatura le asigne en el ámbito de sus competencias

## 6. REQUISITOS

### 6.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° 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 N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud, alternativamente:

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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 3 años**, en el sector publico y/o privado.

### 6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo

- **Título profesional de Enfermera/o**(excluyente)
- Curso de IAAS 80 horas (excluyente)
- Curso Gestión en Salud y/o Curso de calidad y acreditación (excluyente)
- Diplomado de gestión en salud
- Curso de categorización de pacientes
- Curso de calidad y acreditación

## 6.4 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio
7. Trabajo en equipo
8. Comunicación efectiva
9. Tecnologías de Información

## 6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Pensamiento analítico
2. Planificación y Organización
3. Liderazgo
4. Destreza social
5. Proactividad
6. Tolerancia a Situaciones Críticas

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital [www.Hsmq.cl](http://www.Hsmq.cl) y a partir del **09 de Abril 2021**.

## 7.2 Antecedentes

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

- a) Ficha de postulación (según formato entregado por HSMQ) indicando preferencia de unidad y horario de trabajo
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el HSMQ)
- c) Fotocopia simple de Título pertinente al cargo y/o Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- f) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios. (Certificados que respalden antigüedad del postulante, que acrediten experiencia)

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Curriculum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación del proceso de selección.
- 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.**

## 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre, en la **Unidad de Personal** dependiente de la Subd. Gestión y Desarrollo de Personas, ubicada en La Concepción #1050, Quillota. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl) reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días Entre **09 al 15 de Abril 2021** hasta las **12.00 hrs.**

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

Consultas escribir a : [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl)

### 3. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

#### 3.1 De la Comisión de Selección

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

- Subdirección Correspondiente. Cuenta con voz y voto.
  - Jefatura Directa. Cuenta con voz y voto.
  - Representante de ASENF y FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
  - Representante de SDGDP. 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.

### 4. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

#### 4.1 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 tres etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(25%)**
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica **(20%)**
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(25%)**

#### 4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias (30%)

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.

#### 4.2 Descripción de las Etapas

##### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (25%).

*Factor 1:* Título Profesional atingente al cargo (6.3)

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Título otorgado por Institución reconocida por el Estado.	10
	Sin título pertinente al cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**, si no aprueba este factor queda excluido del proceso.

*Factor 2:* Experiencia Profesional previa en **área pública y privada** en funciones similares al cargo

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional previa en funciones similares al cargo</b>	Posee 4 años experiencia previa en servicios clínicos además de 2 años en cargo de supervisión y/o subrogancia	10
	Posee 4 años experiencia previa en servicios clínicos además de 1 año 1 día 12 meses en cargo de supervisión y/o subrogancia	7
	Posee 2 años experiencia previa en servicios clínicos además de 1 año en cargo de supervisión y/o subrogancia	4
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>menor a 3 años</b> y/o subrogancia	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**, si no aprueba este factor queda excluido del proceso.



**Factor 3: Capacitación Certificada**

		<b>Puntaje</b>
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3)</b>	Posee <b>80 horas</b> de capacitación certificada en IAAS, más 20 hrs de capacitación certificada en RCP, más <b>diplomado</b> gestión en salud y /o curso en calidad y calidad y acreditación.	10
	Posee <b>80 horas</b> de capacitación certificada en IAAS, más 20 hrs de capacitación certificada en RCP, curso gestión en salud y /o curso en calidad y acreditación más otros pertinentes al cargo.	7
	Posee <b>80 horas</b> de capacitación certificada en IAAS, más 20 hrs de capacitación certificada en RCP, curso gestión en salud y /o curso en calidad y acreditación.	<b>4</b>
	No posee horas de capacitación certificada de RCP e IAAS.	0

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

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**, si no aprueba este factor queda excluido del proceso.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos**.

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

**Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos**

		<b>Puntaje</b>
<b>Prueba Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.1 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 6.0	<b>5</b>
	Nota entre 5.0 y 5.5	3
	Nota inferior a 4.0	0

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

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

### ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%).

*Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo*

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	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

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 Psicóloga Laboral del Hospital.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

### ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo (30%)

*Factor 6: Evaluación de competencias*

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	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)	3

---

	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 <b>3 puntos</b> .
-------------------------------------------------------------------------

## 5. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico. Será considerado postulante idóneo desde el 60%.

## 6. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora 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.

## 7. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Hospital San Martín, 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.