

PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO OPOSICION DE ANTECEDENTES AUXILIAR DE SERVICIO

1. ANTECEDENTES GENERALES

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

Cargo	Auxiliar de Servicio
Vacantes	10
Grado (E.U.S.)	22°
Lugar de Desempeño	Hospital San Martín de Quillota <i>ad portas</i> Hospital Biprovincial Quillota Petorca
Dependencia	Subdirección Gestión del Cuidado del Paciente
Horario de Trabajo	4to turno

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Interno . Difusión en sitio web www.hsmq.cl y circular.	A contar del 13 de julio de 2023
Recepción de Antecedentes Postulantes	Entre el 13 y el 21 de julio de 2023
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	26 de julio de 2023
Evaluación Psicolaboral	Entre el 27 de julio y el 02 de agosto de 2023
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	07 de agosto de 2023
Resolución del proceso	A contar del 14 de agosto de 2023

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones.**

3. OBJETIVO DEL CARGO

Colaborar con el equipo de salud en la atención al usuario en actividades propias de su rol.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	La persona en el cargo se desempeñará en el Hospital San Martín de Quillota, perteneciente a la Subdirección de Gestión del Cuidado <i>ad portas</i> al traslado al Hospital Biprovincial Quillota Petorca.
EQUIPO DE TRABAJO	El equipo está conformador por Médico Jefe y Médicos de Turno y Enfermeras Clínicas, Técnicos Paramédicos y Auxiliares de Servicio, además de Secretaria de la Unidad y Kinesiólogos en Turno.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

PRINCIPALES FUNCIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con Enfermera Supervisora en control, manejo de insumos, ropa, la mantención de equipos y contención de costos de la unidad. • Mantener el orden y limpieza de unidades de pacientes y clínicas incluyendo muebles, área sucia, oficina y cualquier área de la unidad donde se encuentren almacenados insumos clínicos. • Conocer y cumplir normas de IAAS. • Mantener stock de insumos clínicos, de laboratorio y de economato en clínicas de enfermería y mueble de almacenamiento de la oficina. • Devolución semanal de medicamentos. • Digitalizar y reponer los insumos de las clínicas y los usados durante su turno (digitalizar en turnos de noche). • Realizar entrega y recepción de material de esterilización diariamente, mantener registro de material de esterilización. • Realizar aseo y desinfección de colchones antiescara, chatas, patos, jarros y lavachata del área sucia de acuerdo a norma vigente. • Colaborar con el técnico paramédico en la movilización, aseo y confort del paciente. • Colaborar con la orientación al paciente y/o familia de acuerdo a sus competencias. • Colaborar en el traslado de pacientes a procedimientos y/o exámenes, u otra unidad clínica con previa indicación de la Enfermera. • Traslado y tramitación de interconsultas, de exámenes de laboratorio, imagenología, y anatomía patológica según norma vigente.

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.

Atención:

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o, nuestra institución tiene el deber de consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que el Hospital San Martín de Quillota/ Hospital Biprovincial Quillota Petorca proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

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:

- i. Licencia de Enseñanza Media o equivalente, y acreditar una experiencia laboral no inferior a tres años en el sector público o privado; o,
- ii. Haber sido encasillado en calidad de titular en la planta de Auxiliares, al 1 de julio de 2008, y acreditar una experiencia laboral no inferior a quince años en el sector público.

6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Al menos 3 años de experiencia en Unidades Clínicas dentro de establecimientos de salud públicos o privados
- Al menos 1 año de experiencia en UPC en establecimientos de salud públicos o privados

6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Normas de I.A.A.S. relacionadas con precauciones estándar, manejo de aislamientos y aseo y desinfección.
- Prevención y manejo de I.A.A.S
- Curso de RCP básico o afín.
- Formación relacionada al manejo de Carga

6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario

6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el Aprendizaje
- Comunicación Efectiva
- Proactividad e Iniciativa
- Trabajo en Equipo
- 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 y a partir 13 de julio de 2023.

Podrán postular personas que se encuentren en calidad de reemplazo hasta 20 días antes desde la fecha de postulación, personal a honorario y realizando trabajo directamente en el establecimiento HSMQ.

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 Certificado de enseñanza media completa o equivalente.
- 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/Certificado de Antigüedad (honorarios) vigentes y Certificado de experiencia laboral específica a fin de corroborar la experiencia requerida (formato adjunto), en este caso en **trabajos**

pertinentes al ámbito U. Clínicas y UPC. Todos los certificados presentados deben indicar fecha de inicio y término de la relación laboral, con firma y timbre de la autoridad correspondiente para ser considerado válido.

- 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 Desarrollo Organizacional, ubicadas en Salud Mental 1° piso C-1-17, dependiente de la Subd. Gestión y Desarrollo de Personas, ubicada en O'Higgins #2200, Quillota.

También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico reclutamientohbqp@redsalud.gov.cl reuniendo todos los documentos **en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del correo el cargo al que postula.**

Se recibirán antecedentes para este proceso, desde el 13 hasta el 21 de julio de 2023. Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

Consultas escribir a: reclutamientohbqp@redsalud.gov.cl

Cualquier duda ante los antecedentes señalados, en el caso de usted quedar seleccionado, puede comunicarse al anexo 338071 o al número 0332298071.

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:

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
 - Encargado Unidad / Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
 - Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
 - Representante gremial. Cuenta con voz y voto.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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.

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

9.1 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 **(35%)**
2. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(25%)**
3. ETAPA 3: Etapa de Entrevista Final **(40%)**

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.

9.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (35%).

Factor 1: Presenta Título Técnico y/o Certificado inscripción Superintendencia de Salud

		Puntaje
Enseñanza Media completa	Posee	10
	No posee	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional previa en Sector Público

		Puntaje
Experiencia laboral clínica y en Unidades Críticas	Experiencia como Auxiliar en UPC dentro de establecimientos de salud de más de 3 años, dentro del sector público o privado.	10
	Experiencia como Auxiliar en el área clínica dentro de establecimientos de salud de al menos 3 años, de los cuales 2 corresponden a experiencia en UPC.	7
	Experiencia como Auxiliar en el área clínica dentro de establecimientos de salud de al menos 3 años, de los cuales 1 corresponden a experiencia en UPC.	4
	No posee 3 años de experiencia en áreas clínicas dentro de establecimientos de salud ni al menos 1 año de experiencia en UPC.	0

- Se considerarán postulantes que hayan hecho reemplazos en el establecimiento en modalidad contrata hasta un plazo de 20 días antes de la fecha de postulación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)	Posee más de 100 horas de capacitación pertinente al cargo.	10
	Posee entre 61 y 99 horas de capacitación pertinente al cargo.	7
	Posee entre 45 y 60 horas de capacitación pertinente al cargo.	4
	Posee menos de 45 horas de capacitación certificada pertinente al cargo.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es **de 4 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de 14 puntos .
--

ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%).

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		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

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/a Psicólogo/a Laboral de la Unidad de Desarrollo Organizacional.

Será el/a psicólogo/a evaluador quien determinará la modalidad de esta etapa, según el perfil, cantidad de interesados y recursos disponibles. Dicha modalidad deberá ser informada a los/as postulantes al momento de ser citados/as a participar de la instancia.

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

ETAPA 3: Evaluación de Comisión de Selección (40%)

Factor 5: Evaluación de Comisión de Selección

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 la adecuación de acuerdo al perfil del cargo. Se exploran aspectos como la motivación, valores, actitudes, experiencia laboral, conocimientos aplicados, entre otras temáticas atingentes.

		Puntaje
Evaluación adecuación específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni aspectos requeridos para el cargo (Nota inferior a 5)	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 **3 puntos**.

10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDONEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección.

11. 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.

11. 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.

12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín de Quillota los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión. 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.

En el caso de que un/a postulante quede seleccionado/a y su calidad jurídica sea Titular, el/la persona que se adjudica la vacante podrá decidir si acepta el cargo en su calidad contractual vigente (incluyendo grado) o, por el contrario, si acepta las condiciones del presente llamado a oposición de antecedentes, es decir, calidad jurídica a contrata, grado y jornada ofrecida. En caso de aceptar, este estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos **dos meses de prueba**.

En la situación de que el/la postulante seleccionado/a no acepte carta de oferta enviada por Coordinador/a del proceso, y existan otros postulantes que cuenten con el puntaje para ser considerados idóneos, se propondrá que la siguiente persona con mayor puntaje ocupe la vacante.

En caso de que el Hospital presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.