
PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN RED OPOSICION DE ANTECEDENTES AUXILIAR DE SERVICIO – UNIDAD DE LOGÍSTICA Y PROYECTOS

1. ANTECEDENTES GENERALES

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

| | |
|---------------------------|--|
| Cargo | AUXILIAR DE SERVICIO |
| Vacantes | 03 |
| Calidad Jurídica | CONTRATA |
| Grado (E.U.S.) | 24° |
| Lugar de Desempeño | HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA ADPORTAS HOSPITAL BIPROVINCIAL QUILLOTA PETORCA |
| Dependencia | JEFATURA DE LOGÍSTICA Y PROYECTOS |
| Horario de Trabajo | DIURNO / 44 HORAS |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ETAPAS | FECHAS |
|---|-------------------------|
| Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento en red . Difusión en sitio web: www.ssvq.cl , www.hsmq.cl y circular | 17.12.2021 |
| Recepción de Antecedentes Postulantes | 17.12.2021 – 23.12.2021 |
| Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección | 24.12.2021 – 30.12.2021 |
| Evaluación Psicolaboral | 03.01.2022 – 07.01.2022 |
| Entrevista por Competencias Comisión de Selección | 10.01.2022 – 12.01.2021 |
| Resolución del proceso | 13.01.2022 – 20.01.2022 |

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

Podrán postular personas que se encuentren en calidad contrata, reemplazo o suplencias y personal a honorario, que se encuentren trabajando actualmente en algún establecimiento de la red del Servicio

de Salud Viña del Mar Quillota. Además de personas que actualmente estén trabajando en empresa externa que preste servicios en el Hospital San Martín de Quillota.

3. OBJETIVO DEL CARGO

Apoyo operacional en la logística de distribución de las prendas hospitalarias a las distintas unidades clínicas del recinto.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

| | |
|---------------------------|---|
| CONTEXTO DEL CARGO | Persona en el cargo se desempeñará en Ropería de la Unidad de Logística y Proyectos perteneciente a la Subdirección de Operaciones del Hospital San Martín de Quillota adportas Hospital Biprovincial Quillota Petorca. |
| EQUIPO DE TRABAJO | Equipo conformado por auxiliar encargado/a de ropería y auxiliares de servicio. |

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

PRINCIPALES FUNCIONES

- Control de calidad de la ropa lavada por la empresa externa que ingresa al establecimiento, la ropa que no cumpla con los criterios de calidad debe ejecutarse el procedimiento de dado de baja.
- Clasificación de ropa de acuerdo a las distintas unidades clínicas, color, etc.
- Conteo de ropa entregada por la empresa externa, así como también de la ropa recepcionada de las unidades clínicas.
- Llevar inventario y registro de la ropa disponible (entrante y saliente) en el sector de rodillo.
- Distribución de ropa a las distintas unidades clínicas.

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;

No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.

En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.

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 o título profesional o técnico 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 delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre del 2017 del Ministerio de Salud:

i) Licencia de Enseñanza Media o equivalente; o,

ii) Haber sido encasillado en calidad de titular en la planta de Auxiliares, al 1 de julio de 2008.

6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Licencia de Enseñanza Media o equivalente
- Experiencia no inferior a 6 meses en funciones similares al cargo

6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Manejo nivel básico de recursos informáticos Microsoft Office.
- Especialización en las áreas de administración, inventario, secretariado o similar.
- Curso IAAS.

6.5 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. Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación

6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Proactividad
2. Resolución de problemas
3. Destreza social
4. Tolerancia a situaciones críticas
5. Toma de decisiones

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 en Red**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital www.Hsmq.cl y en www.ssvq.cl a partir del **17 de diciembre 2021**.

7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

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

- a) Ficha de postulación (según formato entregado por HSMQ)
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por HSMQ)
- c) Fotocopia simple de Licencia Enseñanza Media o equivalente.
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- e) 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) (Que indique inicio y término (fecha completa))

- 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 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 17 y 23 de diciembre hasta las 12:00 horas. 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

Los postulantes que **no** adjunten documentación requerida quedarán fuera del proceso de selección.

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 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 este será dirimido por simple mayoría.

- 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 **(25%)**
2. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(35%)**
3. ETAPA 3: Evaluación de Competencias **(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 (25%).

Factor 1: Licencia de Enseñanza Media o equivalente.

| | | Puntaje |
|-----------------|----------|-----------|
| Estudios | Posee | 10 |
| | No posee | 0 |

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

Factor 2: Experiencia previa en Sector Público y/o Privado

| | | Puntaje |
|---|---|---------|
| Experiencia previa en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo | Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo superior a 1 año 6 meses 1 día. | 10 |
| | Posee experiencia previa en funciones similares al cargo desde 1 año 1 día a 1 año 6 meses. | 7 |
| | Posee experiencia previa en funciones similares al cargo desde 6 meses a 1 año. | 4 |
| | Posee experiencia previa en funciones similares al cargo inferior a 6 meses. | 0 |

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 6.4) | Posee más de 42 horas de capacitación certificada y aprobada pertinente al cargo. | 10 |
| | Posee entre 21 y 42 horas de capacitación certificada y aprobada pertinente al cargo. | 7 |
| | Posee 21 horas de capacitación certificada y aprobada pertinente al cargo. | 4 |
| | No posee 21 horas de capacitación certificada y aprobada 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 **18 puntos.**

ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(35%)**.

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 Psicóloga Laboral del Hospital.

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

ETAPA 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo **(35%)**

Factor 5: 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 |
|--|--|----------|
| Evaluación 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 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 |

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, a no ser que la Comisión de Selección tome otra decisión.

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 Currículum. 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 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.

El Director 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. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

El postulante seleccionado estará 3 meses en periodo de prueba.