

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
N° INTERNO 45/2023

MATERIA: APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN, PARA PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO DE 3 CARGOS AUXILIAR EN CUARTO TURNO PARA PENSIONADO HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1272 10.04.2023

SAN ANTONIO,

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; el DFL N°29 del 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, DFL N°1/2005, que modifica el DL N° 2763/79, y su reglamento aprobado por DS N° 140/2004 del Ministerio de Salud, Res. N° 6 del 2019, de la Contraloría General de la República; el instructivo Presidencial sobre buenas Prácticas Laborales en desarrollo de personas en el Estado, Instructivo N° 1/2015; la Resolución N° 1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, las facultades que me confiere el D.S. N° 38/2005 del Ministerio de Salud, DFL N° 7, del 2017, que fija planta de personal del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio; la Resolución Exenta N° 3416/2006 del SSVSA; y en uso de las facultades que me confiere la Resolución Exenta N°709 de 09.02.2023 del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que me designa como Director (s) del Hospital Claudio Vicuña .

CONSIDERANDO: Correo electrónico de fecha 03 de Abril del 2023, del Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas del establecimiento, con requerimiento de inicio de proceso de selección para cargos Auxiliar Cuarto Turno para Pensionado del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, dicto la siguiente:

Los plazos acotados del cronograma son expresamente por necesidades del servicio, cumpliendo cada una de las etapas del proceso de selección, en este caso será un tipo de reclutamiento interno para potenciar la movilidad laboral interna de los funcionarios y trabajadores, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

APRUEBESE la siguiente Pauta de Evaluación del Proceso de Selección de carácter interno para provisión de cargos de AUXILIAR CUARTO TURNO para PENSIONADO del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, el cual se realizará siguiendo las políticas, y procedimientos instruidas por Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de abril del 2021, que dicta normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con la siguiente:

“PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO PARA PROVISIÓN DE CARGOS DE AUXILIAR CUARTO TURNO PARA PENSIONADO DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO”.

NOMBRE DEL CARGO	Vacantes
AUXILIARES CUARTO TURNO PARA PENSIONADO	03

Esta pauta de evaluación y las condiciones en que se efectúe este Proceso de Selección, son obligatorias para la autoridad que llama y deben aplicarse sin discriminación a todos(as) los(as) postulantes.

La presente Pauta regulará el llamado al Proceso de Selección convocado por el Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, bajo las políticas, directrices, normas y procedimientos instruidas por la Resolución Exenta N°5905 de fecha 21 de Noviembre del 2019 y su posterior modificación por Resolución Exenta N°923 de fecha 01 de Abril del 2021, que dictan normas respecto de los procedimientos de reclutamiento y selección del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, para proveer cargos de Auxiliar Cuarto turno para Pensionado del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio

*** Proceso de Selección Interno: solo pueden postular personas que trabajen en el Hospital Claudio Vicuña.**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

I.I. CARGO	AUXILIARES CUARTO TURNO PENSIONADO
Nº de vacantes:	03
Calidad Jurídica:	Contrata.
Grado/Ley:	22° EUS, Ley 18.834.
Renta Bruta Mensual:	\$529.624.- más asignación 4to turno 184.918.-
Dependiente de:	Enfermera Supervisora
Unidad de Desempeño:	Pensionado
<i>Nota: La persona elegida será contratada por un período de 3 meses, dentro de los cuales su jefatura directa hará una retroalimentación de desempeño, siendo decisiva para evaluar su continuidad en el cargo.</i>	

I.II OBJETIVO DEL CARGO.

Encargarse de efectuar la limpieza, desinfección y orden de material utilizado, equipos y de la planta física.

I.III FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO.

1. Ejecución y mantención del aseo
2. Desinfección de todas las salas y unidades de los pacientes
3. Cuidado de los recursos asignados para su función
4. Traslado de los pacientes según indicación y colaboración en atención de pacientes
5. Traslado de material y equipos según la indicación
6. Cumplir con las normas y reglamentos de organización de la unidad
7. <i>Cumplir con la normativa y recomendaciones de IAAS, atingentes al cargo</i>
8. Cumplir con recomendaciones de calidad y seguridad de la atención atingentes a su cargo
9. Cumplir con el protocolo institucional de manejo de REAS
10. Traslado de pacientes fallecidos e ingreso en Anatomía Patológica y/o entrega a familiares o persona responsable

11. Otras funciones encomendadas por la jefatura de acuerdo a su cargo

I.IV RELACIÓN CON OTROS ACTORES.

INTERNOS.	EXTERNOS.
<ul style="list-style-type: none"> • Unidades clínicas y administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Usuarios/as y/o familiares

I.V REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL CARGO.

REQUISITOS:	DESCRIPCIÓN																		
EXPERIENCIA GENERAL DE ACUERDO AL DFL N°7	Acreditar una experiencia laboral no inferior a 3 años en el servicio público o privado.																		
CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN: (SUBFACTOR B DEL FACTOR DE EVALUACIÓN N°1)	Deseable curso de IAAS Deseable curso de Manejo de REAS Obs: no se dará puntaje por otros cursos																		
COMPETENCIAS PSICOLABORALES: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°2).	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Competencias Transversales</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compromiso Organizacional</td> <td>Avanzado</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en Equipo</td> <td>Avanzado</td> </tr> <tr> <td>Probidad Administrativa</td> <td>Avanzado</td> </tr> <tr> <td>Habilidades Comunicacionales</td> <td>Avanzado</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Competencias Específicas</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adaptación y Flexibilidad</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>Minuciosidad y Pulcritud</td> <td>Básico</td> </tr> <tr> <td>Proactividad</td> <td>Básico</td> </tr> </tbody> </table>	Competencias Transversales	Niveles	Compromiso Organizacional	Avanzado	Trabajo en Equipo	Avanzado	Probidad Administrativa	Avanzado	Habilidades Comunicacionales	Avanzado	Competencias Específicas	Niveles	Adaptación y Flexibilidad	Básico	Minuciosidad y Pulcritud	Básico	Proactividad	Básico
Competencias Transversales	Niveles																		
Compromiso Organizacional	Avanzado																		
Trabajo en Equipo	Avanzado																		
Probidad Administrativa	Avanzado																		
Habilidades Comunicacionales	Avanzado																		
Competencias Específicas	Niveles																		
Adaptación y Flexibilidad	Básico																		
Minuciosidad y Pulcritud	Básico																		
Proactividad	Básico																		
COMPETENCIAS TÉCNICAS: (FACTOR DE EVALUACIÓN N°3).	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de residuos hospitalarios • Conocimiento ley N° 20584: Derechos y Deberes del paciente • Conocimiento Calidad y Seguridad del paciente • Manejo de desastres • Conocimiento de Estatuto Administrativo Ley 18.834 • Manejo de IAAS • Manejo y conocimiento de RCP básico y Primeros auxilios 																		

OTROS	<ul style="list-style-type: none">• Los establecidos en el Art. 12 del DFL N° 29 de 2004 para ingreso a la Administración Pública: Ser ciudadano, o extranjero poseedor de certificado de residencia; tener salud compatible con el cargo, entre otros. Esta información se encuentra en detalle en el apartado "Requisitos Generales" del aviso publicado referente a este proceso en el portal Empleos Públicos.• Cumplir con lo dispuesto en el Art. 61 letra g) e i) del DFL n°29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que regula las obligaciones funcionarias.
--------------	--

II. - PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Formalización de postulaciones:

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán postular entregando los documentos en **OFICINA DE PARTES EN UN SOBRE CERRADO QUE SOLO DEBE DECIR "DOCUMENTOS POSTULACIÓN PARA CARGO AUXILIAR DE LA PENSIONADO O DE LAS UNIDADES A LAS CUALES POSTULA Y RUT"**

No se recibirán postulaciones por otra vía. Sugerimos postular con tiempo para evitar imprevistos en la entrega de su documentación.

Documentos requeridos para postular:

1. Acreditar experiencia laboral general en el sector público y/o privado con los siguientes documentos:

Experiencia laboral General:

- **Experiencia laboral General en el SECTOR PÚBLICO:** Solo acreditar con una Relación de Servicio.
- **Experiencia laboral General en el SECTOR PRIVADO:** se podrá acreditar presentando finiquito o certificado de experiencia profesional emitido por su jefatura directa y/o por Oficina de Recursos Humanos de la organización, **siempre y cuando cuente con firma y timbre legible del empleador. Dichos documentos deberán indicar el período laboral a cuál refieren (con fechas de inicio y término, señalando al menos mes y año). Certificados en otro formato no serán considerados.**

2. **Copia de certificados cursos** indicados en el perfil de cargo, con el estado de aprobado y/o evaluados con nota mínima de 4.0. En los casos que corresponda, también será válido el **certificado SIRH firmado y timbrado por el Jefe de Capacitación del respectivo establecimiento**. En el caso de presentar estudios de postgrado en el extranjero, deberá incluir la malla curricular dentro de la documentación adjuntada.

3. **Los postulantes que presenten alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán

informarlo en su postulación, para efectos de adaptar, favorecer el acceso igualitario y garantizar la no discriminación.

Nota: *El Hospital Claudio Vicuña se reserva el derecho de validar los antecedentes presentados por los postulantes. Además, podrían ser solicitados más antecedentes aclaratorios en caso de ser necesario y así lo estima la Comisión del Proceso.*

NO SERÁN CONSIDERADAS:

- Las postulaciones con entregas parciales: no se podrán agregar nuevos antecedentes una vez recibida la postulación.
- Las postulaciones y/o documentos recepcionados fuera de las fechas establecidas por el cronograma del proceso y por medios distintos a la vía ya señalada.
- Documentos que no cuenten con las especificaciones indicadas para acreditar experiencia profesional no serán considerados.

III.- CRONOGRAMA DEL PROCESO

Nº	ETAPAS	FECHAS
1.	Difusión, publicación de la pauta de evaluación y recepción de antecedentes.	Entre el 10 y el 14 de abril 2023
2.	Análisis de Antecedentes Curriculares y Presentación de Resultados a la Comisión por Encargado de Reclutamiento y Selección.	Entre el 17 y el 18 de abril 2023
3.	Evaluación individual y/o grupal de Competencias Psicolaborales y Presentación de Resultados a la Comisión de Selección.	Entre el 19 y el 24 de abril 2023
4.	Evaluación oral y/o escrita y/o práctica de competencias técnicas para los/las postulantes que pasen etapa anterior, por la Comisión de Selección.	25 de abril 2023
5.	Confección Informe Final con presentación de postulantes idóneos(as) para selección por el Director (s) de HCV.	Entre el 26 y el 27 de abril 2023
6.	Notificación a los/las postulantes con Resultado del Proceso de Selección.	28 de abril 2023
7.	Inicio de Funciones.	02 de Mayo 2023

- **Los plazos señalados en el cronograma anterior eventualmente podrían sufrir variaciones, sin que ello implique vicios de legalidad.**
- **Los costos de traslado para asistir a las evaluaciones comprendidas dentro del proceso deberán ser asumidos por el/la postulante.**
- **El Director (s) del Hospital podría citar a una entrevista personal a los postulantes que se presenten en Informe Final.**

IV.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

IV.I De la Comisión de Selección:

Supervisora Unidad Pensionado, o a quien delegue en su reemplazo, quien presidirá la comisión.

Referente técnico Supervisora Bloque Médico Quirúrgico.

Encargado(a) de Reclutamiento y Selección de HCV, o a quien delegue en su reemplazo, quien actuará como Secretario(a).

a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren 2 o más de sus integrantes. El (la) Presidente de la Comisión deberá estar presente en todas las sesiones, o a quien delegue en su reemplazo.

- b) Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Las situaciones de empate las dirimirá el Presidente de la Comisión.
- c) La Comisión de Selección tendrá la función de evaluar las **competencias técnicas** referidas a los objetivos esperados del cargo, y podrá solicitar las **opiniones técnicas que estime necesarias a las personas o entidades que tengan competencia en la materia consultada**.
- d) Como garantes del proceso, participarán los representantes gremiales que corresponda en conformidad a lo establecido en la Resolución Exenta N°4757 del 11.11.2019 sobre representación gremial en procesos de selección de personal, modificada por la Resolución Exenta N° 1372 del 23.05.2022.
- e) Todos los integrantes de la comisión (presidente, referentes técnicos, secretario y gremios), toman un voto de confidencialidad respecto al contenido de las reuniones y el desarrollo del proceso.

IV.II Factores de Evaluación:

Para la selección de los(as) candidatos(as) se evaluarán los factores y subfactores que a continuación se señalan:

FACTORES A CONSIDERAR	PTJE MAX	PTJE MIN	PORCENTAJE
Factor 1: Análisis Curricular:			30%
A.- Experiencia General	100	30	20%
B.- Capacitación y/o Formación.	100	0	10%
Factor 2: Evaluación Psicolaboral Individual.	100	50	30%
Factor 3: Evaluación Técnica Oral y/o Escrita y/o Práctica por la Comisión de Selección.	100	60	40%

- *El/la postulante debe obtener el **puntaje mínimo** señalado en cada uno de los factores y subfactores para avanzar de una etapa a otra, según el cronograma del proceso; de lo contrario, queda inhabilitado(a) para continuar en el proceso de selección, situación que será informada oportunamente a cada postulante vía correo electrónico.*

A.- EXPERIENCIA LABORAL GENERAL: Excluyente al menos de 3 años de experiencia laboral Se evaluará de acuerdo a la **documentación adjuntada en el formato especificado en el punto 1 de esta Pauta de Evaluación**. Documentos en otro formato no serán considerados para puntuar experiencia general en el sector público y/o privado.

EXPERIENCIA LABORAL GENERAL	PUNTAJE
MENOS DE 3 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL	0
DE 3 A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL	40
DE 5 AÑOS 1 DÍA A 6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL	60
DESDE 6 AÑOS 1 DÍA DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL	100

***Nota:** Se considera experiencia profesional específica a la experiencia posterior a la fecha de titulación de la profesión solicitada para el cargo en las funciones mencionadas. Para el caso de profesionales extranjeros, su experiencia profesional general y específica sólo podrá ser considerada desde la fecha de revalidación de su título en Chile.

B.- CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN.

<u>Cursos:</u> IAAS REAS OBS: Todos los cursos se sugieren deseables, no se dará puntaje a otros cursos.	PUNTAJE
2 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	100 PTOS
1 CURSOS EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	50 PTOS
SIN FORMACIÓN EN LAS TEMÁTICAS SEÑALADAS	0 PTOS
MÁXIMO PUNTAJE:	100 PTOS.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular".

FACTOR 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

Se hará una evaluación individual de competencias psicolaborales a los(as) postulantes que aprueben la etapa anterior, Factor 1 "Análisis Curricular".

Cada competencia psicolaboral será evaluada de acuerdo con los siguientes niveles:

NIVEL	Ptos.
A: AVANZADO	100
B: INTERMEDIO	75
C: BÁSICO	50
D: INSUFICIENTE	0

RESULTADO	CONDICIÓN	PTJE
POSTULANTE RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Obtener al menos Nivel C en todas las competencias evaluadas (ninguna en nivel "insuficiente") y un puntaje promediado entre 50 y 100 puntos.	Entre 50 y 100 pts. (Promedio de puntaje obtenido en las competencias evaluadas).
POSTULANTE NO RECOMENDADO(A) PARA EL CARGO ACORDE AL PERFIL ESTIPULADO EN LA PAUTA DE EVALUACIÓN.	Postulante obtiene una o más competencias con nivel insuficiente (nivel D) o promedia 49 o menos puntos.	0 pts.

Posteriormente a esta etapa, se presentará a la comisión el resultado, resguardando la identidad de los postulantes, con un consolidado de los resultados obtenidos por cada postulante de la sumatoria del "Factor 1 Análisis Curricular" y del "Factor 2 Evaluación Psicolaboral Individual".

FACTOR 3: EVALUACIÓN TÉCNICA ORAL Y/O ESCRITA Y/O PRÁCTICA POR LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Se realizará una evaluación técnica oral y/o escrita y/o práctica por la Comisión de Selección orientada a evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo en la presente pauta de evaluación a los (as) **postulantes que aprueben la etapa anterior**.

Dicha evaluación técnica será elaborada por quienes cumplan rol de Referente Técnico del cargo en la Comisión. Sin embargo, otros (as) integrantes de la comisión podrán colaborar con preguntas si tienen conocimiento de las materias.

Las preguntas de la evaluación técnica deben ser objetivas y medibles, debiendo contar con una escala de evaluación numérica, redactándose un documento de texto que contenga cada pregunta, las respuestas y el puntaje asociado a las respuestas.

La evaluación técnica será revisada el día de las evaluaciones por la Comisión, quien será encargada de velar por la objetividad y transparencia de esta etapa del proceso.

A continuación, se expone la fórmula a utilizar para obtener el puntaje de la evaluación técnica:

$\frac{\text{(Puntaje Total Obtenido por Postulante en Ev. Técnica/ Puntaje Máximo de la Evaluación Técnica)} * 100}{\text{ENTRE 0 y 100 PTOS.}}$

Se entenderá por *puntaje total obtenido* a la sumatoria de los puntajes obtenido por cada candidato(a) en cada una de las preguntas y/o ítems evaluados. Se entenderá por *puntaje máximo de la evaluación técnica* al puntaje total máximo que se puede obtener en la evaluación.

V. DE LOS ANTECEDENTES Y LOS RESULTADOS.

Serán considerados(as) candidatos(as) idóneos(as) quienes hayan obtenido un **puntaje total mínimo de 45 puntos ponderados**, lo cual corresponde a la suma de la ponderación de los puntajes brutos mínimos requeridos para pasar los factores anteriores.

Se dejará constancia en actas o en registro de videollamada los acuerdos de la Comisión de Selección, los criterios aplicados, así como los puntajes en cada rubro y el total.

Las copias de las actas o registro de videollamada, los informes de evaluación psicolaboral (de carácter confidencial) y las pautas de entrevistas técnicas utilizadas junto con los antecedentes de cada postulante quedarán en poder de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas.

Al final del proceso de evaluación, el Encargado de Reclutamiento y Selección elaborará un Informe Final presentando al Director (s) del Hospital Claudio Vicuña idealmente una terna con los(as) candidatos(as) que hayan obtenido los puntajes totales ponderados más altos. En el caso de existir un empate de puntajes, se podría presentar una cuaterna u otro número de candidatos(as) idóneo(as), según las condiciones en que se desarrolle el proceso y quedará a su criterio cómo generar el desempate.

Así como en uso de sus facultades será de su decisión la elección del candidato(a) de la terna más idóneo(a) de los(as) evaluados por él en Entrevista Final.

VI. ETAPA FINAL Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, se notificará al candidato(a) seleccionado(a) mediante un formulario tipo y/o vía telefónica para ofrecer el cargo y coordinar las actividades de ingreso. Posteriormente, se publicarán los resultados en la página Web del Hospital Claudio Vicuña.

Se enviará correo electrónico a los(as) postulantes no seleccionados(as).

Postulantes evaluados(as) como idóneos(as) que no fueron seleccionados en este proceso, especialmente aquellos que integran la nómina propuesta para la selección por parte de la autoridad facultada para ello, podrán ser considerados(as) para contratación directa si se requiere cubrir un cargo de idénticas características, dentro de los siguientes seis meses de finalizado el presente proceso de selección. Asimismo, si la persona seleccionada desiste antes de su ingreso, o renuncia dentro de los primeros 6 meses, también podrá considerar para contratación directa a algún(a) postulante de la lista de candidatos idóneos(as), antes mencionada.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,


DR. ENRIQUE JIMÉNEZ MIRA
DIRECTOR (S)
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA


SERVICIO SALUD VALPARAISO SAN ANTONIO
DIRECTOR
HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA


EJM/JRC/LVM/CZL/czl

DISTRIBUCIÓN:

- Subdirección de Gestión Asistencial
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Pensionado
- Unidad de Reclutamiento y Selección H.C.V.
- Gremio FENATS.
- Gremio MULTIGREMIAL.
- Oficina de Partes H.C.V.

transcrito Fielmente

Ministro de Fe
Hospital Claudio Vicuña