



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

## PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	Auxiliar de Servicio para el Hospital MSV de La Calera.
<b>Vacante</b>	01
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Horas</b>	44 horas semanales
<b>Renta</b>	\$ 358.406 renta bruta a percibir (G° 24 EUR)
<b>Lugar de desempeño</b>	Servicio de Urgencia del HMSV de La Calera
<b>Dependencia</b>	Enfermera Jefe del Servicio de Urgencia del HMSV

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión a las Oficinas de Personal del SSVQ, publicación página web SSVQ.	02 de octubre de 2019.
Recepción de antecedentes	Desde el 02 al 10 de octubre de 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Entre el 10 y 11 de octubre de 2019
Evaluación Psicolaboral	Entre el 14 y el 18 de octubre de 2019
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	Miércoles 23 de octubre de 2019.
Resolución del proceso	Viernes 25 de octubre de 2019.

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico o actualizaciones en la web del Servicio de Salud.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

---

### 3. OBJETIVOS

Cumplir con las funciones de Auxiliar de Servicio asignadas por la jefatura del Servicio de Urgencia, en forma responsable, eficiente, oportuna, respetuosa con los usuarios y demás integrantes del Hospital.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Cumplir con las normas y reglamentos regidos en el Hospital MSV.
- Realizar procedimientos básicos de limpieza, higiene y sanitización del equipamiento y la planta física, de acuerdo a normas del HMSV.

### 5. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### a) Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera se encuentra ubicado en la Provincia de Quillota, en la comuna de La Calera. Es un Hospital de Baja Complejidad del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. Su población beneficiaria asciende a unas 85.558 personas aproximadamente. Otorga atención primaria con tres Servicios Clínicos: Medicina, Pediatría y Maternidad, cuenta con un Consultorio Adosado de Especialidades y sus ejes estratégicos han sido la humanización de la atención con la implementación de un Servicio de Atención al Paciente y con una excelente relación con la Comunidad de la Comuna de La Calera. El Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera cuenta con 48 camas, Servicio de Urgencia, unidades de apoyo y una dotación de 240 funcionarios.

#### EQUIPO DE TRABAJO

Funcionarios que forman del Servicio de Urgencia del Hospital MSV de La Calera.

### 5. REQUISITOS

#### 5.1 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;



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

---

- 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.

### 5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 24 de agosto del 2017 del Ministerio de Salud:

- a) Licencia de Enseñanza Media o equivalente.

### 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Curso de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (IAAS) y Reanimación Cardiopulmonar (RCP).

### 5.4 Aspectos Deseables:

- a) Experiencia previa mínima de 6 meses en funciones similares al cargo.

### 5.5 Competencias del Funcionario Público:

- **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

- **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.

- **Orientación a la eficiencia:** Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

- **Orientación al cliente:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

---

- **Trabajo en equipo:** Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

- **Comunicación efectiva:** Escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad de transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.

- **Confianza en sí mismo:** Actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés de conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.

- **Adaptación al cambio:** aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

#### 5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

1. **Trabajo en equipo:** Participa activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.
2. **Tolerancia al trabajo bajo presión:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse en entornos demandantes de resultados. Requiere organizar la conducta y mantener la energía para alcanzar metas específicas sin descuidar el nivel de desempeño a pesar de la presión.
3. **Adaptación al cambio:** Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.
4. **Orientación al Usuario:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos o externos. Implica la disposición a servir a los usuarios de un modo efectivo, cordial y empático.
5. **Auto organización:** Organiza eficazmente la propia actividad. Establecer las prioridades necesarias. Utilizar el tiempo personal del modo más eficiente posible.
6. **Pro actividad:** Corresponde a la acción desplegada por voluntad propia.
7. **Capacidad de aprendizaje:** Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.
8. **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
9. **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad la visión, misión, valores y objetivos de la organización. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

---

La Unidad de Recursos Humanos del Establecimiento Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera realizará la más amplia difusión de la presente Pauta, utilizando para este fin el correo electrónico Institucional y los paneles informativos al interior del establecimiento, a partir del 30 de septiembre de 2019.

## 6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar sus antecedentes, en el siguiente orden:

- a) Ficha de Postulación (formato entregado por SSVQ)
- b) Currículum Vitae Ciego (formato entregado por SSVQ)
- c) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo.

## 6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes a las oficinas de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera ubicado en Calle Carrera Nº 1603 de ciudad de La Calera, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico **Solicitudes.RRHH@redsalud.gov.cl** reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en las bases de la postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirector de Gestión del Cuidado del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, Presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Enfermera Jefe del Servicio de Urgencia del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, en su calidad de jefe directo del cargo que se postula quien cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz y voto.
- Representante FENATS Base del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, cuenta con voz y voto.



- Representantes de restantes gremios del Hospital Mario Sánchez V. de La Calera, cuentan con voz.
  - a) El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.
  - b) La Comisión será presidida por el Subdirector de Gestión del Cuidado. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
  - c) Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
  - d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.
  - f) La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## 8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de postulación. **Todas las evaluaciones se considerarán con fecha de corte al 31 de julio de 2019.**

## 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 superiores. La evaluación de los postulantes constará de tres etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia en funciones asociadas al cargo de Auxiliar de Servicio	Posee experiencia mayor de 1 año en funciones similares al cargo.	15	40%	15	10
		Posee experiencia menor de 1 año y mayor de 6 meses, en funciones similares al cargo.	10			
		Posee experiencia menor de 6	5			



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

		meses, en funciones similares al cargo.				
		No posee experiencia, en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Capacitación atingente al cargo.	Posee cursos de capacitación atingente al cargo de 40 horas y más.	15	10%	15	10
		Posee cursos de capacitación atingente al cargo entre 20 y 39 horas.	10			
		Posee cursos de capacitación atingente al cargo menores a 20 horas.	5			
	No posee cursos de capacitación atingente al cargo.	0				
ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Prueba de Evaluación Técnica	Nota examen entre 6,1 y 7,0.	30	30%	30	15
		Nota examen entre 5,1 y 6,0.	20			
		Nota examen entre 4,1 y 5,0.	15			
		Nota examen entre 3,1 y 4,0.	10			
		Nota examen igual o menor a 3,0.	5			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Entrevista Personal	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	40	20%	40	20
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	30			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	20			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	10			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
<b>TOTAL</b>					<b>100</b>	<b>55</b>



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

---

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas que pasen a la siguiente etapa, se les informará a través de correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, enviado por la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera, señalándoles si continua o no en el proceso.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Factor 1: Evaluación Experiencia en función asociada al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia en funciones similares al cargo.	Posee experiencia profesional de 1 año y más, en funciones similares al cargo.	15
	Posee experiencia entre 6 meses y 1 año, en funciones similares al cargo.	10
	Posee experiencia menor a 6 meses, en funciones similares al cargo.	5
	No posee experiencia, en funciones similares al cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 5 puntos o menos.

Factor 2: Capacitación atingente al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitación atingente al cargo.	Posee cursos de capacitación atingente al cargo de 40 horas y más.	15



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

	Posee cursos de capacitación atingente al cargo entre 20 y 39 horas.	10
	Posee cursos de capacitación atingente al cargo menores a 20 horas.	5
	No posee cursos de capacitación atingente al cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 5 puntos o menos.

#### ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO

Factor 3. La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos técnicos, la cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha prueba será realizada por un Profesional Enfermero(a).

Producto de esta evaluación y de acuerdo a la nota resultante de la prueba aplicada, los postulantes obtendrán un puntaje bruto de acuerdo a la siguiente tabla:

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Nota examen entre 6,1 y 7,0	30
Nota examen entre 5,1 y 6,0	20
Nota examen entre 4,1 y 5,0	15
Nota examen entre 3,1 y 4,0	10
Nota examen menor a 3,0	5

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 15 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 10 puntos o menos.

#### ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO

Factor 3. Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA

---

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, 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, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo	6.6 a 7.0	40
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo	6.0 a 6.5	30
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo	5.0 a 5.9	20
Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	4.0 a 4.9	10
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 3.9	0

**El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de 20 puntos brutos.** Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 10 puntos o menos.

#### 10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

#### 11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité de Selección informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

#### 12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

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.