



PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO SAMU REGIONAL V REGIÓN SSVQ

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

Cargo	Enfermero/a Interventor/a		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	14°
Vacante	01		
Horas semanales	TURNO 8-20 /20-8 HRS		
Lugar de desempeño	SAMU Base Viña		
Dependencia	Enfermero Supervisor Base		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión en la red asistencial SSVQ	25 de Abril de 2019
Periodo de postulación	Entre el 25 y el 30 de abril de 2019
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 02 y 06 de Mayo de 2019
Evaluación Psicolaboral	Entre el entre el 07 y el 13 de mayo de 2019
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 14 y 16 de mayo de 2019.
Resolución del proceso	A partir del 17 de mayo del 2019

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

3. OBJETIVOS DEL CARGO

Formar parte del equipo de atención al paciente en el ámbito prehospitalario en el sitio del suceso, en el traslado primario y en el traslado secundario.

Entregar atención de soporte vital básico y avanzado en las situaciones de emergencia que se presenten durante la realización de los cometidos, regulados por el Centro Regulador del SAMU.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Dar respuesta a las emergencias y traslados críticos, según lo que defina el Centro Regulador SAMU., participando activamente del equipo de intervención básico y avanzado del SAMU.
- Entregar atención directa de enfermería y cuidados del paciente a su cargo en todas aquellas actividades que le sean indicadas desde el Centro Regulador.
- Revisar móviles a cargo y evaluar las necesidades de reposición de material y orden.
- Supervisar que las ambulancias se encuentren permanentemente limpias y aseadas, conservando de esta manera, su operatividad para las situaciones de emergencia.
- Supervisar todas las ambulancias con su instrumental y fármacos vigentes e informar a su superior directo, de los problemas que se identifiquen.
- Mantener el inventario del móvil a su cargo debidamente actualizado y procurar la reposición de lo utilizado.
- Utilizar y resguardar drogas restringidas.
- Controlar y supervisar la limpieza, lavado y secado de material utilizado en la emergencia previa.
- En los centros de salud y domicilios a los cuales se trasladen pacientes, hacer entrega de éstos al médico de turno o enfermera según corresponda, registrando en la hoja de traslados el nombre y apellido de ellos; lo que rige también para los familiares que reciben al paciente en su domicilio.
- Mantener la comunicación radial y/o telefónica con el centro regulador. Si por necesidad o fuerza mayor en algún momento no lo pueda realizar, delegará esta función temporalmente en el técnico paramédico o el conductor.
- Participar en forma activa de todas las actividades de capacitación formales e informales.
- Mantener registro completo en el formulario de atención prehospitalaria confeccionada para este fin, con letra legible, para la totalidad de los registros solicitados.
- Colaborar en mantener las hojas de los formularios de atención prehospitalaria debidamente ordenadas, archivadas e ingresadas al sistema informático implementado para estos fines en cada base.
- Cautelar por los bienes del servicio, y de la base a la cual pertenece y depende.
- Comunicar al Centro Regulador en cada salida, los horarios de cada movimiento que realice durante su cometido y el desarrollo del procedimiento ejecutado según normativa vigente.

- Es responsabilidad de este funcionario la custodia del paciente a trasladar, esta comienza en el momento de ser atendido el paciente o en que es recibido en el servicio de origen, hasta que es recepcionado en el servicio de destino o domicilio según corresponda. Incluyendo medidas de seguridad durante el traslado y transporte.
- Mantendrá estricto apego al conducto regular y normas que enmarquen su trabajo dentro del equipo del SAMU.
- Operacionalmente tiene a cargo al técnico y conductor SAMU.
- Deberá cumplir con el rol de jefe de turno cuando el Enfermero supervisor lo designe.
- Como jefe de turno será responsable de apoyar al Enfermero(a) Supervisor(a) en la operatividad de la base, durante la jornada laboral.
- Debe completar de forma mensual en el documento de registro de control de eventos de turnos sus permisos e inasistencias, así como sus horas extraordinarias para posterior visado del/la enfermero/a supervisor/a.
- Vestir su ropa de trabajo de forma correcta y responsable según normativa SAMU.
- Realizar otras tareas en el ámbito de su competencia, que sean indicadas por su jefe directo.
- Todo funcionario de SAMU debe estar ubicable las 24 horas del día los 365 días del año, por lo que debe siempre proporcionar información fidedigna y actualizada sobre correo electrónico, número de teléfono o celular, su domicilio y paradero, sea a los integrantes de su turno o a la autoridad jerárquica superior.

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;
- 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. N° 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- i) *Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez 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 un año en el sector público o privado.*
- ii) *Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho 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 dos años en el sector público o privado.*

5.3 Aspectos Deseables.

- Experiencia Laboral mínima de 2 años en Atención Prehospitalaria, Servicios de Urgencia u otra Unidad Crítica.
- Curso de atención prehospitalaria.
- Manejo en:
 - Evaluación primaria y secundaria.
 - Administración de oxígeno terapia
 - Inmovilización de lesiones óseas y/o partes blandas.
 - Fleboclisis, Osteoclisis.
 - Manejo básico de vía aérea (Incluye: cánula mayo, tubo laríngeo, mascarilla laríngeo)
 - Manejo Avanzado de Vía Aérea
 - Ventilación a presión positiva.
 - Aspiración de secreciones.
 - Trauma toraco-abdominal y pélvico
 - TEC y TRM
 - Control de signos vitales.
 - Administración de fármacos (incluido restringidos). En caso de no lograr comunicación con el médico regulador y/o requerimiento de respuesta inmediata por parte de paciente se administrará el medicamento según lo indique la guía clínica de respuesta para el evento que afecta al paciente.
 - Apoyo a la paciente en el procedimiento del parto.
 - Masaje Cardíaco externo, uso DESA.
 - 15. Monitorización no invasiva e invasiva.
 - Patología Metabólica e hidroelectrolítica (CAD hipo/hiper glicemia)
 - Manejo de BIC y Manejo de drogas vaso activas

- Control de hemorragias
- Nebulización
- Manejo ventilación mecánica
- Desfibrilación
- Cardioversión sincronizada
- Instalación y manejo de marcapaso externo.
- Manejo de incubadora de transporte y Ventilación mecánica neonatal.
- Registro
- Conocimientos básicos usuario PC usuario. (Word, Excel, Ppt)

5.4 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.4.1 Competencias Transversales del Funcionario Público.

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario
- V. Comunicación efectiva
- VI. Trabajo en equipo
- VII. Confianza en sí mismo
- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

5.4.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

- Pensamiento analítico
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Resolutividad
- Proactividad
- Compromiso con el Aprendizaje



6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios a través de las Oficinas de personal local, la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el correo electrónico masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Ficha de Postulación y CV Ciego (formato disponible en www.ssvq.cl)
- Certificado de relación de servicio que acredite que se está desempeñando en algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
- Fotocopia de Título pertinente al cargo, correspondiente Título Profesional de Enfermería.
- Certificado emitido por el SIRH y timbrado por el/la Referente de Capacitación del establecimiento, que acredite capacitaciones transversales realizadas y aprobadas. Así mismo, podrán adjuntarse los Certificados de Capacitación realizados, que acredite debidamente su **aprobación y horas** realizadas, excluyendo certificados de participación.
- Certificado de la Superintendencia de Salud que lo/la acredite como Prestador Individual de Salud.
- Certificado que acredite experiencia profesional relacionada al grado del cargo.

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes en un sobre cerrado en la Subdirección de Desarrollo Institucional de la Dirección de Servicio, ubicada en calle Montaña N° 834, de acuerdo a las fechas indicadas en el cronograma del proceso, entre 08:30 am y 13:00 horas y de 14:30 a 16:30 horas. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico reclutamiento.dss@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 este punto (6.2.) de la presente Pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl



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:

- Director SAMU Regional SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Supervisor SAMU Base Viña, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.

b.- Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste 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.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección 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 la presente pauta de proceso.

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 el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los

postulantes admisibles, 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	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia Laboral previa	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo por al menos 4 años.	10	10	8	35%
		Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, entre 3 años y 3 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	4			
		Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, entre 1 años y 1 años 11 meses.	2			
		Posee experiencia menor a 1 año en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Capacitación relacionada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	10	10		
		Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	7			
		Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	4			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	2			

		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	25%
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	40%
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL			40			100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					20	

El Comité de selección 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 pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvg.cl), donde se entenderá conocida por todos.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (35%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA AL CARGO	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo por al menos 4 años.	10
	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, entre 3 años y 3 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	4
	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, entre 1 años y 1 años 11 meses.	2
	Posee experiencia menor a 1 año en funciones similares al cargo.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 2: CAPACITACIÓN RELACIONADA AL CARGO	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	10
	Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	7
	Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.3 de esta Pauta.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje mínimo** de aprobación será de **8 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (25%)

Factor 3:

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

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 Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

Factor 4:

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.

FACTOR 4: APRECIACIÓN GLOBAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	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, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.0 a 6.5	7
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.



11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité 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 de Selección, éste procederá a enviar a la Directora del establecimiento los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.