



## PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

<b>Cargo</b>	<b>Conductor de Ambulancia Básica _ Avanzada</b>		
<b>Turno</b>	4° turno	<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Renta Bruta</b>	\$ 422.248 (incluye asignación de turno)		
<b>Dependencia</b>	Enfermero Supervisor Base		

Las plazas disponibles para proveer los cargos vacantes son:

<b>N° Vacantes</b>	<b>Lugar de desempeño</b>
01	Base SAMU Quintero
01	Base SAMU Viña del Mar
01	Base SAMU La Ligua

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>Hitos</b>	<b>Fechas</b>
Difusión a las Unidades de Recursos Humanos del SSVQ, publicación en página web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> y <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	03 de mayo de 2018
Recepción de antecedentes	Entre el 04 y el 14 de mayo de 2014
Reunión Comité de Selección para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	15 y 16 de mayo
Evaluación Psicolaboral	Entre el 17 y el 24 de mayo de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	25 y 28 de mayo de 2018
Resolución del proceso	A partir del 30 de mayo de 2018

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



### 3. OBJETIVO DEL CARGO.

Conducir ambulancia o vehículos de intervención rápida del SAMU Regional V Región, colaborando en el traslado eficiente y seguro de los pacientes, apoyando en la intervención en terreno y la atención prehospitalaria básica que se genera de las emergencias médicas, catástrofes y desastres naturales, que afectan al individuo, la familia y la comunidad, así como también en el traslado de pacientes críticos.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Conducción de las Ambulancias y vehículos de intervención rápida SAMU, básicas o avanzadas, respetando las normas vigentes del tránsito, procurando siempre la integridad de pacientes y equipo de trabajo, como del móvil a cargo.
- Colaborar en la atención de pacientes de acuerdo a las instrucciones del personal técnico y profesional de turno.
- Entregar y recepcionar el turno correspondiente, señalando novedades producidas, tanto mecánicas, como de carrocería, dejándolas por escrito en la hoja de ruta.
- Mantener actualizado el inventario de materiales de la ambulancia.
- Revisar en forma permanente los documentos y equipos de la ambulancia, tales como extintores, equipo sonoro, equipo luminoso neumáticos y repuestos, constatando su operatividad e informando oportunamente las novedades que se produzcan al enfermero de turno.
- Detectar e informar al Enfermero supervisor de necesidades de insumos y equipos que sean factibles de incorporar.
- Informar al Enfermero de turno de necesidades de Capacitación.
- Colaborar en la confección de documento de atención.
- Participar en actividades de capacitaciones formales e informales relacionadas a sus funciones.
- Informar de fallas mecánicas y eléctricas que sean potencialmente peligrosas para la integridad física del vehículo y del personal.
- Mantener confidencialidad de la información, que por la naturaleza de su cargo maneja.
- Conocer y cumplir las normas y disposiciones legales e internas del SAMU.
- Vestir su ropa de trabajo de forma correcta y responsable, de acuerdo a lo dispuesto institucionalmente.
- Otras funciones que el Enfermero Interventor y/o Enfermero supervisor determine, dentro del ámbito de su competencia.
- Las tareas que le encomiende su jefatura directa en relación a sus funciones.
- 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 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. Nº 15 del 18 de Julio del 2008 del Ministerio de Salud:

Alternativamente:

- I. Licencia de Enseñanza Media o equivalente.
- 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.

### 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- I. Licencia de conducir A2 / A3.

### 5.4 Aspectos Deseables

- I. Poseer experiencia previa conduciendo vehículos de emergencia.
- II. Conocimiento de la ley de tránsito.
- III. Conocimientos básicos de RCP y manejo del trauma.



## 5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

### 5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la Organización
2. Probidad
3. Orientación a la Eficiencia
4. Orientación al Usuario
5. Trabajo en equipo
6. Comunicación efectiva
7. Manejo de Conflictos
8. Adaptación al Cambio.
9. Proactividad.
10. Manejo de Tecnologías de la información y Comunicación

### 5.5.2 Competencias Específicas para el desempeño del Cargo

1. Trabajo bajo presión.
2. Relaciones Interpersonales.
3. Tolerancia al Trabajo Bajo Presión.
4. Trabajo en Equipo.
5. Resolución de Problemas.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y la Red Asistencial SSVQ a partir del día del 03 de mayo de 2018.

### 6.2 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 SSVQ)
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el SSVQ)
- c) Fotocopia de Licencia de Conducir A2/A3.
- d) Fotocopia de Título pertinente al cargo (Licencia Media o equivalente).



- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.

### **6.3 De la entrega de antecedentes:**

Los interesados podrán entregar o remitir por correo certificado sus antecedentes en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula, en la Subdirección de Desarrollo Institucional del Servicio, ubicado en calle Montaña 834, Viña del Mar. Los antecedentes podrán ser entregados de lunes a viernes, de 08:30 am a 13:30 horas y de 15:00 a 16:30 horas.

También, se podrá hacer envío de los antecedentes a través de correo electrónico a [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl) (por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual 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 este proceso. Las postulaciones enviadas por correo certificado serán admitidas siempre y cuando la fecha de envío se encuentre dentro del cronograma establecido para ello.

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 el Comité así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la 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:

- Director SAMU Regional. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador Administrativo, Finanzas y RRHH SAMU. Cuenta con voz y voto
- Enfermero Supervisor Base SAMU correspondiente. Cuenta con voz y voto.
- Representante Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que actúa como Coordinador/a del proceso. Cuenta con voz.
- Representante de la asociación gremial FENATS, cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico de Conducción SAMU.
- Jefe de Flota SAMU (referente técnico para Etapa final del proceso)

- 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 las presentes bases de postulación.

### 8.1 De la asignación de puntajes de los factores y de los puntajes mínimos exigidos

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 cuatro 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.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN PONDERADO
I.	Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación 25%	Capacitación/ Perfeccionamiento realizado	Posee capacitaciones relacionadas al cargo y área de trabajo.	20	20	10	2.5
			No posee capacitaciones relacionadas al cargo y área de trabajo.	10			
II.	Experiencia Laboral 30%	Experiencia Laboral en el área de desempeño	Experiencia previa relacionada al cargo mayor a 4 años.	30	30	10	3
			Experiencia previa relacionada al cargo entre 2 y 3 años.	20			

			Experiencia previa relacionada al cargo entre 1 año 11 meses y 1 año.	10			
			Experiencia previa menor a 1 año en funciones relacionadas al cargo.	5			
III	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función 20%	Adecuación Psicológica para el cargo	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	20	20	10	2
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	10			
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0			
IV	Apreciación Global del candidato 25%	Entrevista de evaluación de aptitudes	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 30	30	15	3.75
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>		
<b>PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO</b>						<b>45</b>	<b>11</b>

El Comité 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](http://www.ssvg.cl)) o por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae.

## 8.2 Descripción de las Etapas

### ETAPA 1: ESTUDIOS Y CURSOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL Y CAPACITACIÓN (25%)

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitación y	Posee capacitaciones relacionadas al cargo y área de trabajo.	20

perfeccionamiento realizado	No posee capacitaciones relacionadas al cargo y área de trabajo.	10
-----------------------------	--	----

El puntaje mínimo de aprobación en esta Etapa será de **10 puntos brutos**.

*ETAPA 2: EXPERIENCIA LABORAL (30%)*

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia Laboral en el área de desempeño	Experiencia previa relacionada al cargo mayor a 4 años.	30
	Experiencia previa relacionada al cargo entre 2 y 3 años.	20
	Experiencia previa relacionada al cargo entre 1 año 11 meses y 1 año.	10
	Experiencia previa menor a 1 año en funciones relacionadas al cargo.	5

El puntaje mínimo de aprobación en esta Etapa será de **10 puntos brutos**.

*ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO (25%)*

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:

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Factor 5:</b> Adecuación psicolaboral al cargo	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	20
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	10
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el 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 0 puntos.





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 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (25%)*

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 30 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **15 puntos brutos**.

#### **9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.**

El diseño de la Pauta de este proceso 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.

#### **10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

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

#### **11. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota 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.