



PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES TENS_ CESAM CONCÓN

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La Presenta Pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

| | |
|---------------------------|------------------------|
| Cargo | TENS DE ENFERMERÍA |
| Vacante | 01 |
| Grado E.U.S. | 22° |
| Renta Bruta | \$ 445.691 |
| Lugar de desempeño | CESAM Concón |
| Dependencia | Directora CESAM Concón |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| ETAPAS | FECHAS |
|---|---------------------------------------|
| Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo. | 13 de octubre de 2021 |
| Recepción de Antecedentes | Entre el 13 y 20 de octubre de 2021 |
| Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección | 21 de octubre de 2021 |
| Evaluación Psicolaboral | Entre el 22 y 29 de octubre de 2021 |
| Entrevista personal a postulantes | Entre el 02 y 03 de noviembre de 2021 |
| Resolución del proceso | A partir del 04 de noviembre de 2021 |

El presente cronograma de concurso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página Web del Servicio de Salud (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.

- Apoyar las tareas de provisión de cuidados de personas que presentan trastornos mentales de moderada a alta intensidad.
- Otorgar apoyo y soporte técnico para el cuidado y protección de la salud mental de la población de un determinado territorio de los móviles del servicio de la Red de Servicio de Salud Viña del Mar Quillota

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Preparación de pacientes: Control de peso/talla, Control Signos Vitales.
- Toma de muestras exámenes de sangre/orina cuando corresponda.
- Registro de exámenes diario y realizar consolidado mensual.
- Medicación asistida pacientes cuando sea indicado y/o necesario.
- Citación de pacientes inasistentes según coordinación con enfermera, a través de rescate telefónico, y/o visita domiciliaria.
- Seguimientos pacientes alta, telefónico y/o visita domiciliaria.
- Asistencia a reuniones clínicas y reuniones técnico administrativas.
- Contención emocional de pacientes, cuando sea necesario.
- Atender a los usuarios y familiares de acuerdo las Normas de deberes y derechos de los pacientes.
- Mantener limpio y ordenado el área de preparación de entrega de medicamentos
- Colaborar en la entrega, registros y administración de medicamentos.
- Mantener estadística y stock de medicamentos simples, controlados, y otros documentos, de acuerdo a lo que designe el Director técnico.
- Verificar los datos que deben consignar los diferentes tipos de recetas. Solicitar el Rut al paciente, verificar si todos los espacios están bien completados y traspasar prescripción a los sobres de medicamentos bien hecha.
- Anotar en los sobres o frascos las indicaciones (posología) indicadas por el médico y explicar al paciente como se toman, verificando que haya comprendido.
- Preparar y posteriormente archivar las fichas clínicas correspondientes a las atenciones del día.
- Registrar fecha de próximo retiro de medicamentos en el Carnet de Atención del Usuario, si fuera el caso.
- Timbrar recetas con timbre **Inutilizada** cuando se haya despachado el fármaco; **Nula en** caso la receta tenga errores y se haya anulado; siempre con tinta roja. Los timbres deben guardarse de forma segura.
- Apoyar en labores administrativas del centro cuando sea necesario (registros, atención al público, recepción de pacientes)
- Registrar diariamente en el libro correspondiente la entrega de medicamentos, revisar, contar, timbrar, y foliar recetas; cuadrar con stock físico de fármacos, y hacer las rebajas correspondientes.
- Trabajo Administrativo: Completar registros diarios, fichas clínicas, estadísticas mensuales, etc.

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 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- I. Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste;
- II. Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- III. Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

5.3 Título Profesional necesario para desempeñarse en el cargo:

- Título de TENS de Enfermería.
- Registro de Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.

5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa en funciones similares al cargo
- Conocimientos en:
 - Trastornos mentales y del comportamiento
 - Trato a usuario con trastornos mentales
 - Contención emocional
 - Fármacos de salud mental
 - Realización de entrevista

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.5.1 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

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del cargo:

- Compromiso con el aprendizaje
- Proactividad
- Orientación a la eficiencia
- Adaptación al cambio

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de la pauta:

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta, a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

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 publicado en la web del Servicio de Salud.
- b) Currículo Vitae actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Título de TENS de Enfermería.
- d) Registro de Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.
- e) Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas, de acuerdo a lo indicado en el punto 5.2 de la presente pauta.

6.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus 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:

- Jefa Unidad de Salud mental. Cuenta con voz y voto.
- Directora CESAM Concón. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENATS. Cuenta con voz y voto.
- Representante Unidad Ciclo de Vida del SSVQ, que actúa como coordinadora del proceso. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren 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 en funciones relacionadas al cargo | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo por al menos 3 años. | 10 | 10 | 06 | 35% |
| | | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses. | 7 | | | |
| | | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 1 años y 1 años 11 meses. | 4 | | | |
| | | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, menor a 11 meses. | 2 | | | |
| | | No posee experiencia previa relacionada 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 5.4 de esta Pauta. | 10 | 10 | | |
| | | Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 7 | | | |
| | | Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 4 | | | |
| | | Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas | 2 | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|----|-----------|-----------|-------------|
| | | en el punto 5.4 de esta Pauta. | | | | |
| | | No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 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 | | | | | 18 | |

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.ssvq.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 previa relacionada al cargo | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo por al menos 3 años. | 10 |
| | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses. | 7 |
| | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, entre 1 años y 1 años 11 meses. | 4 |
| | Posee experiencia en funciones relacionadas al cargo, menor a 11 meses. | 2 |
| | No posee experiencia previa relacionada 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 5.4 de esta Pauta. | 10 |
| | Posee 80 y 149 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 7 |
| | Posee entre 40 y 79 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 4 |
| | Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta. | 2 |
| | No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 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 de esta etapa será de **06 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 |
|---|--|---------------|
| FACTOR3: 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 brutos**. 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.

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|-------------------------------------|---|---------------|
| FACTOR 4: Apreciación global | 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 **07 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 al Director del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota los resultados del proceso y para su decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.



Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un **periodo de 3 meses**, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño. En el caso de que la persona seleccionada incurra en una falta administrativa, no se ajuste al perfil del cargo o no de estricto cumplimiento a los deberes y obligaciones establecidas por ley, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota podrá dar término a su vínculo contractual de forma anticipada, conforme a las reglas generales.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.