



## PAUTA PROCESO INTERNO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN HOSPITAL VÍCTOR MÖLL DE CABILDO

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	TECNICO PARAMEDICO DE APS		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	22°
Vacante	01		
Jornada	44 HRS. Diurno		
Lugar de desempeño	Hospital Dr. Víctor Möll de Cabildo		
Renta Bruta	\$445.691		

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión red asistencial SSVQ, publicación en página web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> y correo masivo.	A partir del 29 de Noviembre del 2021
Periodo de difusión y postulación al cargo	Entre el 29 de Noviembre y el 10 de Diciembre del 2021
Reunión Comité de Selección para evaluar antecedentes curriculares	Entre el 13 y 14 de Diciembre del 2021
Evaluación Técnica	Entre el 15 y 17 de Diciembre del 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 20 y 29 de Diciembre del 2021
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	El 30 de Diciembre del 2021
Resolución del proceso	A partir del 02 de Enero del 2022

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. OBJETIVOS DEL CARGO.

Proveer de funciones asociadas a su profesión en el marco de la Atención primaria de salud, área de Urgencias, Maternidad y Medicina, según necesidades con movilidad en todos los servicios clínicos.

### 4. FUNCIONES DEL CARGO.

- Responsable de ejecutar las actividades acordadas por el equipo atención de Urgencia, Medicina, Maternidad, APS, según corresponda.
- Observar y controlar signos, síntomas y comunicar oportunamente lo observado.
- Ejecutar técnicas de Enfermería destinadas a satisfacer las necesidades del paciente que le sean asignadas. (Ej. Alimentar e hidratar, curaciones, inyecciones, etc.).
- Efectuar todas las acciones técnicas y personales destinadas al tratamiento y buen trato de los pacientes.
- Control de signos vitales, antropometría.
- Administración de vacunas según calendario MINSAL.
- Manejo de tarjetones de atención del ciclo vital.
- Colaborar en asistencia y procedimientos especiales de enfermería.
- Cumplir con reglamentos y normas de Enfermería establecidos.
- Cumplir normas de Bioseguridad establecidas.
- Reforzar las indicaciones y educación impartidas por los profesionales clínicos a los pacientes.
- Orientar el trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- Realizar con estricta probidad administrativa el conjunto de tareas asignadas
- Conocer y ejecutar protocolos y normas vigentes en el hospital según sus competencias.
- Traslado de pacientes a diferentes servicios internos y externos de la red.
- Participar en reuniones clínicas y administrativas que la jefatura le cite.
- Participar en comisiones que le sean asignadas por la directora o su jefatura directa.
- Asistir a capacitaciones programadas y extra programáticas.
- Realizar todas aquellas acciones de salud que le sean solicitadas, de acuerdo con las normas preestablecidas, por el profesional médico o enfermera según sea el caso.

### 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 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- a) Título de técnico de nivel superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- b) Título técnico de nivel medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- c) 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 1500 horas como mínimo, según Programa del Ministerio de Salud.

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

- Técnico Nivel Superior en Enfermería.

### 5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa de al menos 1 año en funciones relacionadas al cargo.
- Conocimientos básicos en Farmacología.
- Poseer curso IAAS de 80 horas
- Poseer curso REAS
- Capacitaciones ligadas al Modelo de Salud Familiar
- RCP Básico, uso DEA.
- Trato humanizado al Usuario y su Familia
- Técnicas de Comunicación Efectiva
- Capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas transversales del funcionario público.
- Contar con curso de Operador de Autoclave o en proceso de Curso .(excluyente)



## 5.4 Competencias para el ejercicio del cargo.

### 5.4.1 Competencias Transversales del Funcionario Público.

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Confianza en sí mismo
- Adaptación al Cambio
- Manejo de tecnologías de la información

### 5.4.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Relaciones Interpersonales
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas
- Tolerancia a la frustración

## 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 de la presente Pauta a través la página web del Servicio, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y el correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

### 6.2 De la entrega de antecedentes:

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud y adjunto en correo masivo.
- Currículo Vitae actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- Título Técnico en Enfermería.
- Certificado de inscripción en superintendencia de salud.



- Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red SSVQ al momento de postular.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas, de acuerdo a lo indicado en el punto 5.4 de la presente pauta.

### 6.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico [Balkis.perez@redsalud.gov.cl](mailto:Balkis.perez@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 [Balkis.perez@redsalud.gov.cl](mailto:Balkis.perez@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:

- Subdirector Médico, cuenta con voz y voto.
- Enfermera Coordinadora, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENATS, Cuenta con voz y voto.
- Jefe Unidad de Recursos Humanos del Establecimiento, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

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 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.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACIÓN (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE POST GRADOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia previa en funciones relacionadas al cargo.	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo de al menos 3 años.	10	20%	10	7
		Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	7			
		Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses.	4			
		Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 6 meses y 11 meses.	2			
		No posee experiencia previa en funciones relacionadas al cargo.	0			
	Factor 2: Estudios de Postgrados y Capacitación	Posee desde 150 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	10		10	

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

		Posee entre 149 y 80 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	7			
		Posee entre 79 y 40 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	4			
		Posee menos de 40 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	2			
		No posee horas de capacitación relacionadas al cargo, dentro de los últimos 5 años.	0			
<b>ETAPA 2: EVALUACION TECNICA</b>	<b>Factor 3:</b> Prueba escrita de conocimientos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	10	5
		Nota entre 6.0 y 6.5	7			
		Nota entre 5.5 y 5.9	5			
		Nota entre 5.0 y 5.4	3			
		Nota inferior a 5.0	0			
<b>ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO</b>	<b>Factor 4:</b> Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		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			
<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Factor 5:</b> Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	30%	10	7
		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		
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>	<b>50</b>
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO</b>					<b>25</b>

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](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL (20%)

#### Factor 1:

Este factor será evaluado de acuerdo a los siguientes parámetros:

	Criterio	Puntaje bruto
<b>Factor 1: Experiencia profesional previa en áreas relacionadas al cargo</b>	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo de al menos 3 años.	10
	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 2 años y 2 años 11 meses.	7
	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 1 año y 1 año 11 meses.	4
	Poseer experiencia previa en funciones relacionadas al cargo, entre 6 meses y 11 meses.	2
	No posee experiencia previa en funciones relacionadas al cargo.	0



**Factor 2:**

Este factor será evaluado de acuerdo a lo siguiente:

	<b>Criterio</b>	<b>Puntaje bruto</b>
<b>Factor 2: Formación y Capacitación aprobada y certificada en temáticas relacionadas al cargo</b>	Posee desde 120 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	10
	Posee entre 80 y 119 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 40 y 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	4
	Posee menos de 30 horas certificadas y aprobadas en temáticas asociadas a las funciones del cargo dentro de los últimos 5 años.	2
	No posee horas de capacitación relacionadas al cargo, dentro de los últimos 5 años.	0

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante, realizadas dentro de los últimos cinco años. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (25%)**

**Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		<b>Puntaje</b>
<b>Factor 3: Prueba Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

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

#### Factor 4:

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
<b>Factor 4: Evaluación Psicolaboral</b>	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 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

#### Factor 5:

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:	Criterio	Puntaje bruto
-----------	----------	------------------



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

<b>Apreciación de competencias específicas para el cargo</b>	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 al Director/a del Hospital de Cabildo 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.

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.