

PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES CONDUCTOR MÓVILES SAMU

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	Conductor Móviles
Vacantes	03
Grado E.U.S.	24°
Renta Bruta	\$401.468
Jornada	4to Turno - Turnos de 8-20 HRS / 20-8 HRS
Lugar de desempeño	SAMU Base Quintero o Quillota, según postulación
Dependencia	Enfermero/a Supervisor Base SAMU Quintero o Quillota, según postulación

Las plazas disponibles para proveer los cargos vacantes son:

N° Vacantes	Lugar de desempeño
02	Base SAMU Quintero
01	Base SAMU Quillota

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión y periodo de postulación	Entre el 07 y el 15 de julio de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 18 y 19 de julio de 2022
Evaluación Psicolaboral	Entre el 20 y el 25 de julio de 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	El 27 de julio de 2022
Resolución del proceso	A contar del 29 de julio de 2022

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvg.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.
- Cumplimiento de Traslado de Pacientes bajo la Norma Técnica N° 17 del sistema de Atención Médica de Urgencia Samu.
- Cumplimiento del Decreto Ley N° 799 y Dictamen 35593 Uso Vehículos Fiscales.
- Cumplimiento del Procedimiento Entrega Turno Resolución Exenta N° 3715 Red Samu del servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- Colaborar en la atención de pacientes de acuerdo a las instrucciones del personal técnico y profesional de turno.
- Detectar e informar al Enfermero(a) supervisor(a) de necesidades de insumos y equipos que sean factibles de incorporar.
- Informar al Enfermero de turno de necesidades de Capacitación.
- Colaborar y/o apoyar al equipo de enfermería en la revisión y registro de los insumos de la cabina sanitaria.
- Colaborar en el registro del documento de atención en los casos que se requiera.
- 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.
- Debe mantener la confidencialidad de la información clínica (ley 20.584).
- Conocer y cumplir las normas y disposiciones legales e internas del SAMU
- Mantendrá estricto apego al conducto regular y normas que enmarquen su trabajo dentro del equipo del SAMU
- 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.
- Debe revisar en forma diaria y/o permanente su rol de turnos asignados por el/la enfermero/a supervisor/a.



- Todo funcionario de SAMU debe estar ubicable las 24 hrs. 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.
- Vestir su ropa de trabajo de forma correcta y responsable según normativa interna SAMU.
- Cumplir con tareas y funciones que el Enfermero Interventor y/o Enfermero supervisor determine, dentro del ámbito de su competencia.

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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- 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:

Alternativamente:

- I. Licencia de Enseñanza Media o equivalente; o,
- II. Haber sido encasillado en calidad de titular en la planta de Auxiliares, al 1 de julio de 2008.

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- I. Enseñanza Media completa.
- II. Licencia de conducir A2 / A3.
- III. Conocimiento y Cumplimiento de la Ley del Transito con todas sus modificaciones Legales.
- IV. Conocimiento de Mecánica Básica.

5.4 Aspectos Deseables

- Conocimientos de RCP Básico
- Conocimientos básicos en manejo de equipos de radiocomunicación.
- Conocimientos básicos de los insumos y equipos médicos que se utilizan para la atención de pacientes.
- Conocimiento de Conducción de Vehículos de Emergencia.
- Conocimiento en la Operación de Vehículos 4 x 4.
- Conocimiento del Manual de Operaciones ABC de la Emergencia.
- Conocimiento de Seguros Contra Colisiones.
- Capacitación en la Operación de Ambulancias Mercedes Benz Modelo Sprinter.
- Capacitación en la Operación de ambulancias Hyundai Modelo H-350 Solati.
- Conocimientos informáticos a nivel usuario (Word, Excel,PPT)
- Contar con 2 años de experiencia en funciones relacionadas al cargo.

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 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 entregado por SSVQ), en la que **debe indicar base SAMU a la que postula** (puede ser ambas)
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el SSVQ)
- c) Fotocopia de Licencia de Conducir A2/A3.
- d) Hoja de vida de Conductor emitido por el Registro Civil de Chile.
- e) Fotocopia de Título pertinente al cargo (Licencia Media o equivalente).
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.
- g) Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento de la red, al momento de postular.

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:

- Director SAMU Red SSVQ. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador Administrativo, Finanzas y RRHH SAMU. Cuenta con voz y voto
- Médico Jefe de Intervención SAMU, cuenta con voz y voto.
- Enfermero Supervisor SAMU Base correspondiente. Cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico de Conducción SAMU. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial FENATS, cuenta con voz y voto.
- Representante Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que actúa como Coordinador/a 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 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.

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 similares al cargo	Posee experiencia en funciones similares al cargo, de al menos 3 años o más.	10	35%	10	7
		Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses.	4			
		Posee experiencia en funciones similares menor a 1 año y mayor a 6 meses.	2			
		No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7		7	
		Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5			
		Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	3			
		Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1			
ETAPA 2:	Factor 3:	Informe Psicolaboral lo define como	10	25%	10	5

ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Adecuación psicolaboral al cargo	Recomendable para el cargo.				
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			
		Informe Psicolaboral lo define 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	40%	10	
		Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	3			
		No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL				100%	37	19

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.ssvq.cl) o por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae.

8.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, Capacitación y experiencia laboral.

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

Experiencia profesional previa	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee experiencia en funciones similares al cargo, de al menos 3 años o más.	10

	Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	7
	Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses.	4
	Posee experiencia en funciones similares menor a 1 año y mayor a 6 meses.	2
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 2 es de **07 puntos brutos**.

ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo

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
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **05 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 establecimiento contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo

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.

Apreciación de competencias específicas para el cargo	Criterio	Puntaje
	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 una nota entre 1 y 7. 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**.



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, ésta procederá a enviar al Director del Servicio de Salud 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. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

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.