



Subdirección de Recursos Humanos
Depto. Ciclo de vida laboral

FAA / CPV / RMA

PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE TÉCNICO EN ENFERMERÍA SISTEMA DE ATENCIÓN MÉDICA DE URGENCIA (SAMU) O'HIGGINS

1. PRESENTACIÓN

El Servicio de Salud O'Higgins convoca a participar del llamado a proceso de selección para proveer el cargo de **Técnico en Enfermería SAMU O'Higgins**, conforme a las siguientes bases y a las normas establecidas en el DFL 17 de 2008, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo y de acuerdo a las políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins respecto a los procesos de selección.

2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Cargo a postular	: Técnico en Enfermería SAMU O'Higgins
Nº de Vacantes	: 6 (5 Base Rancagua y 1 Base Peumo)
Estamento	: Técnico
Grado	: 23° E.U.S. (Sueldo Bruto: \$ 365.120)
Lugar de Desempeño	: Rancagua/Peumo (según corresponda)
Calidad Jurídica	: Contrata
Jornada de Trabajo	: Cuarto Turno
Dependencia Jerárquica del cargo	: Supervisor de turno SAMU O'Higgins

2.1. OBJETIVO

Desarrollar y ejecutar técnicas de enfermería para brindar atención pre-hospitalaria de urgencia a los usuarios SAMU, de modo de brindar una atención de calidad de acuerdo a los estándares y protocolos establecidos.

2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- ✓ Brindar atención de enfermería en rescate y todas aquellas acciones de salud que sean solicitadas, en coordinación con el Centro Regulador, de acuerdo a protocolos establecidos con el objetivo de prestar ayuda oportuna al usuario SAMU.
- ✓ Efectuar entrega de paciente al Médico o Enfermero(a) del centro receptor para garantizar el bienestar y salud del paciente, según procedimientos vigentes.
- ✓ Efectuar todas las acciones técnicas y personales destinadas al tratamiento y buen trato de los pacientes de acuerdo a protocolos establecidos.
- ✓ Colaborar en asistencia y procedimientos especiales de enfermería de acuerdo a protocolos, con el objetivo de garantizar el bienestar y salud del paciente.
- ✓ Observar y controlar signos vitales y síntomas del paciente, comunicando oportunamente lo observado al médico regulador, con el fin de realizar vigilancia clínica al paciente.
- ✓ Realizar registro de documentación de los usuarios, según protocolos establecidos.
- ✓ Realizar uso y cuidado de los equipos médicos, según manuales de uso de éstos.
- ✓ Realizar solicitud de insumos clínicos, según procedimiento vigente, a fin de mantener un adecuado aprovisionamiento de estos insumos.

- ✓ Reforzar a los usuarios las indicaciones clínicas y educación impartidas por los profesionales clínicos a fin de otorgar asistencia según estándares definidos.
- ✓ Colaborar y apoyar en las tareas y funciones que le asigne su jefatura directa de modo de garantizar el funcionamiento operativo del Servicio.

2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:

a) Competencias Transversales

Orientación a la Eficiencia

Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

Trabajo en Equipo

Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

Orientación al Usuario

Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. Implica disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

b) Competencias Específicas

Capacidad para seguir instrucciones

Es la preocupación continua por controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en la claridad de las responsabilidades y funciones asignadas.

Orientación al Orden

Realizar las tareas manifestando interés por todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; mostrar interés por todos los aspectos del puesto; verificar con precisión los procesos y las tareas; mantenerse alerta durante un período de tiempo.

Adaptación y Flexibilidad

Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

Establecimiento de Relaciones Interpersonales

Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas

3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

3.1. REQUISITOS GENERALES:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, según lo indicado en el artículo 12 de la ley 18.834, éstos son:

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- ✓ Tener salud compatible con el desempeño del cargo.

- ✓ Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- ✓ 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.
- ✓ No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

3.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

- Formación** : Título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería otorgado por un establecimiento de educación superior del estado o reconocido por éste; **ó**,

Título de Técnico de Nivel Medio en Enfermería o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; **ó**,

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 1.600 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.
- Capacitación** : Deseable curso de soporte vital en trauma pre hospitalario básico (PHTLS), Curso de Evacuación Aeromédica (EVACAM), Curso Control de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (CIAAS) y/o curso de Atención Pre hospitalaria Básica (CAPREB).
- Experiencia Laboral** : Deseable experiencia laboral no inferior a 1 año en atención Pre hospitalaria y urgencia, sector público o privado.

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente Pauta.

3.3. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS

- ✓ Conocimiento de reanimación cardiopulmonar básico (RCP)
- ✓ Conocimiento de uso de Desfibrilador Externo Automático (DEA)
- ✓ Manejo básico de Ofimática.

4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente proceso de selección se realizará a través del portal www.empleospublicos.cl. Por otra parte, la pauta del presente proceso de selección, estará disponible en la página del Servicio de Salud O'Higgins (www.saludohiggins.cl). En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de selección.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar la siguiente documentación:

A. DOCUMENTOS EXCLUYENTES:

- ✓ Currículum Vitae, según formato adjunto (Anexo 1) y disponible en www.saludohiggins.cl en "Trabaja con Nosotros". No se considerarán currículum en otros formatos.
- ✓ Certificado de Título de Técnico o equivalente (fotocopia o escaneado).
- ✓ Certificado que acredite experiencia requerida (fotocopia o escaneado): Documento que será válido sólo si indica claramente el nombre, Rut, cargo, período, firma y timbre de la organización respectiva. Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado.
 - a. En caso de no disponer de un certificado de experiencia o antigüedad laboral, sólo se aceptarán los finiquitos de trabajo como un medio de acreditación válido de la experiencia indicada en el currículum.
 - b. Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención del título y no desde la fecha de egreso. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia profesional.
 - c. Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

4.1. MEDIO DE POSTULACIÓN

El plazo de postulación se extenderá hasta las 16:00 hrs. del 09/06/2016. No se recibirán postulaciones fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse mediante correo electrónico postulaciones@saludohiggins.cl señalando en el asunto del correo el cargo que postula, o presentando la información solicitada en un sobre cerrado, que indique el cargo al que postula, en la Secretaría de Depto. Ciclo de Vida Laboral, de la Dirección de Servicio de Salud, ubicada en Alameda 609, Rancagua.

Serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recepcionadas por empresas de correos y que excedan el plazo máximo de recepción de antecedentes, pero que consignen en el timbre de tal empresa de correos, que se despacharon dentro del plazo, y que se reciban en el Servicio hasta el tercer día vencido el plazo de postulación.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Sin embargo, el plazo para remitir la documentación excluyente, será a más tardar en la instancia de la Evaluación Psicolaboral Individual, en caso de haberse generado el paso a esta etapa.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

Toda información relativa a citaciones del proceso de selección será informada al postulante mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación, en su Currículum Vitae, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación.

Las consultas relativas al proceso de selección (estado de avance, resultado, etc.) deben ser enviadas al correo postulaciones@saludohiggins.cl, la cual es considerada la vía oficial para ello.

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados y/o la no presentación de algún antecedente, que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

5. PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Proceso de Selección sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la presente pauta.

5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados correctamente por los/las postulantes (según lo establecido en esta pauta de selección). Por lo tanto, quienes no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa del proceso de selección.

Cabe mencionar, que cada uno de los puntajes asociados a un sub factor son excluyentes entre sí, asignándose al postulante el mayor puntaje del mismo, no pudiendo sumarse éstos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia laboral. Ponderador Factor: 100%	Experiencia laboral de 3 o más años en funciones similares	100	100	30
		Experiencia laboral entre 1 y menos de 3 años en funciones similares.	60		
		Experiencia laboral inferior a 1 año en funciones similares.	30		
TOTALES				100	30

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 30 puntos.

5.2. EVALUACIÓN PSICOLABORAL GRUPAL

En esta etapa se evaluarán las competencias generales (adecuación psicológica general de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método a utilizar será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias generales requeridas para adecuado desempeño del cargo, por lo que se contemplarán 2 sub factores:

- a) **Psicometría grupal:** Consiste en los resultados obtenidos de la aplicación de pruebas cognitivas y/o cuestionarios de personalidad, validados y aprobados por la psicología científica.
- b) **Simulación grupal (basadas en el modelo de Assessment center o centros de evaluación):** otorga resultados desde la aplicación de ejercicios colectivos basados en el modelo de competencias laborales transversales. Es decir, competencias que son necesarias para diversos cargos dentro de la organización.

La evaluación se realizará en la ciudad de Rancagua o Peumo, según corresponda. El costo de traslado será asumido por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Las competencias que se medirán en esta evaluación serán algunas las señaladas en el punto 2.3 de la presente pauta de selección.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL GRUPAL	Competencias generales para el desempeño del cargo	Psicometría Grupal	Evaluación psicométrica lo define como Recomendado para el cargo	40	100	70
			Evaluación psicométrica lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	20		
			Evaluación psicométrica lo define como No Recomendado para el cargo	0		
	Ponderador Factor: 100%	Simulación grupal	Evaluación de simulación grupal lo define como Recomendado para el cargo	60		
			Evaluación de simulación grupal lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	50		
			Evaluación de simulación grupal lo define como No Recomendado para el cargo	0		
TOTALES					100	70

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 70 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

5.2.1 EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

En esta etapa se evaluarán las competencias específicas (la adecuación psicológica específica de los/las postulantes en relación al perfil del cargo. El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para adecuado desempeño del cargo, como son por ejemplo la Entrevista y test de psicodiagnóstico.

La evaluación se realizará en la ciudad de Rancagua o Peumo, según corresponda. El costo de traslado será asumido por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán las señaladas en el punto 2.3 de la presente pauta de selección.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL	Competencias Específicas para el desempeño del cargo	Adecuación psicolaboral específica para el cargo	Entrevista Psicolaboral lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60
			Entrevista Psicolaboral lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
			Entrevista Psicolaboral lo define como No Recomendado para el cargo	0		
TOTALES					100	60

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa. Este Servicio de Salud se reserva el derecho a seleccionar a los 10 mejores puntajes de esta etapa, si el número de postulantes idóneos supera dicha cantidad.

En caso de producirse empate, se utilizará el puntaje obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular para seleccionar a los postulantes que pasan a la siguiente etapa. En caso que persista el empate, pasarán todos los postulantes que se encuentren en esta situación

5.2.2 EVALUACIÓN TÉCNICA

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores. El objetivo de esta evaluación es identificar las competencias laborales, de acuerdo al perfil de cargo.

Esta evaluación la realiza el Comité de Selección, mediante una pauta de calificación pre-establecida. Cada uno de los integrantes califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados postulantes idóneos para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación de competencias laborales del candidato	Entrevista de evaluación de competencias laborales	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 – 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Servicio de Salud O'Higgins una nómina con los postulantes idóneos. El Director del Servicio de Salud O'Higgins seleccionará a una de las personas propuestas, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a la designación del cargo correspondiente.

El Director de Servicio notificará, a través del Departamento Ciclo de Vida Laboral, al postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, y la persona que lo sirva expira en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 3 meses, tendrá un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

El Director de Servicio podrá declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

Por otra parte, el Director de Servicio, a través del Departamento Ciclo de Vida Laboral, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

7. CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Hasta el 9 de junio del 2017	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Curricular	Desde el 12 al 14 de junio del 2017	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Psicolaboral Grupal e Individual	Desde el 15 de junio al 30 de junio del 2017	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Técnica	Desde el 03 al 07 de julio del 2017	Comisión de Selección

El período de postulación establecido en esta pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del proceso de selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Servicio de Salud O'Higgins se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional y/o mediante el correo electrónico postulaciones@saludohiggins.cl



GONZALO URBINA ARRIAGADA
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS