



PAUTA DE PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de Técnico Paramédico (pre y post-natal):

Cargo	TECNICO PARAMEDICO
Vacante	01
Calidad Jurídica	Contrata
Horas	44 horas
Renta Bruta	\$437.601.-
Lugar de desempeño	Policlínico
Dependencia	Subdirección de Gestión del Cuidado

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión en la página web SSVQ y a través del correo electrónico masivo a todos los funcionarios SSVQ	20 de Diciembre de 2017
Recepción de antecedentes	Entre el 20 al 29 de Diciembre de 2017
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Entre 02 al 03 de Enero 2018
Evaluación Psicolaboral	Entre el 04 al 11 de Enero de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección	12 de enero 2018
Resolución del proceso	15 de enero 2018

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico o actualizaciones en la web del Servicio de Salud.



3. OBJETIVO DEL CARGO

- Mantener el funcionamiento del policlínico tanto en aspectos técnicos como de orden, organización de documentos, asignación de horas, coordinación y registros, con eficiencia, esmero, paciencia y buen trato.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- a. Toma de muestras de Laboratorio.
- b. Control de ciclos de pacientes ambulatorios
- c. Preparación de fichas para diferentes policlínicos
- d. Coordinación y respuesta a consultas de usuarios
- e. Coordinación de Interconsultas.
- f. Archivo de Cartolas de Poli PAD y Realizar cartas de Condolencia.
- g. Realizar pedidos a bodega de Farmacia, Escritorio y Aseo
- h. Realizar estadísticas mensuales de Taco y Pad.
- i. Asistir a cirujano en Poli de Pie Diabético.
- j. Lavar material, entregar y recepcionar en Esterilización.
- k. Dar Horas para Electrocardiograma.
- l. Ingresar al programa de laboratorio las ordenes y etiquetar las muestras.
- m. Coordinar con SOME las interconsultas visadas por especialista.
- n. Cualquier otra actividad que le indique jefe directo.

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. N° 15 del 18 de Julio del 2008 del Ministerio de Salud:

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o
- ii) Titulo 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 mínimo, según programa del Ministerio de Salud

5.3 Aspectos Técnicas para desempeño del Cargo:

- Conocimiento y Manejo de fichas clínicas y cartolas de control.
- Carne de Vacunas de Hepatitis.
- Experiencia no inferior a seis meses, en el sector público o privado.

5.4 Aspectos Deseables:

- Título Profesional de Técnico de Nivel Superior en Enfermería.
- Experiencia de al menos 1 año en APS y Servicio Público.
- Curso de IAAS y de RCP
- Conocimientos Básicos de Herramientas Informáticas. (Word, Excel, Internet)

5.4.1 Competencias del Funcionario Público:

- Compromiso con la organización
- Probidad
- Orientación a la eficiencia
- Orientación al cliente
- Trabajo en equipo
- Comunicación efectiva
- Confianza en sí mismo
- Adaptación al cambio
- Manejo de tecnologías de información



5.4.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo:

- Liderazgo
- Orientación al usuario (adulto mayor)
- Destreza social
- Tolerancia a situaciones críticas, toma de decisiones
- Organización y Planificación
- Pensamiento analítico

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

El Hospital de Peñablanca del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio www.ssvq.cl, portal de empleados públicos y pagina web del hospital www.hopitalpeñablanca.cl a partir del día 20 de Diciembre de 2017.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

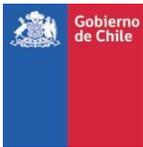
Los interesados deberán presentar sus antecedentes, en el siguiente orden:

- a) Ficha de Postulación (formato disponible en www.ssvq.cl y www.hopitalpeñablanca.cl)
- b) Currículum Vitae (formato disponible en www.ssvq.cl y www.hopitalpeñablanca.cl)
- c) Fotocopia simple de título de Técnico Paramédico.
- d) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales como Técnico Paramédico.
- e) Carne de Vacunas de Hepatitis vigente.
- f) Certificado de aprobación de Cursos Realizados.

6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados que reúnan los requisitos podrán entregar o remitir sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando el cargo al que postula, a la Unidad de Personal del Hospital de Peñablanca, ubicada en la calle Sargento Aldea 660, Villa Alemana, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso, **entre 08:30 am y 13:00 horas y de 14:30 a 16:30 horas.**

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 la postulación.



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 la comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Al finalizar el proceso, los antecedentes podrán ser devueltos, dentro de las próximas 3 semanas como plazo máximo, a partir de la fecha de cierre del proceso. Para ello, se deberán solicitar previamente al correo: seleccionhpb@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 Gestión del Cuidado, cuenta con voz y voto.
- Jefe Directo, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial, AFUTEP, cuenta con voz y voto.
- Representante de Unidad de Personal. quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. 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 presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Subdirector Gestión del Cuidado, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

e.- La primera reunión será para constituirse como comisión 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.

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 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 APROBACIÓN ETAPA
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Formación/ Capacitación en temáticas asociadas al cargo	Posee capacitación certificada en materias relacionadas con el cargo de 60 y más horas.	10	25%	10	5
		Posee capacitación certificada en materias relacionadas con el cargo de entre 40 y 59 horas.	5			
		Posee capacitación certificada en materias relacionadas con el cargo entre 20 y 39 horas.	3			
		Posee capacitación en materias relacionadas con el cargo de menos de 20 horas.	1			
	Factor 2: Experiencia previa en área salud del sector público.	Posee experiencia mayor de 1 año en área salud del sector público o privado.	10	25%	10	7
		Posee experiencia previa superior a 6 meses y hasta 1 año en área salud del sector público o privado.	7			
		Posee experiencia previa entre 3 y 6 meses en área salud del sector público o privado.	4			



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL PEÑABLANCA
UNIDAD DE PERSONAL

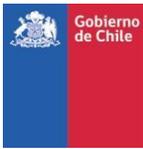
		Posee experiencia previa menor a 3 meses en área salud del sector público o privado.	1			
		Sin experiencia previa en área salud del sector público o privado.	0			
ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como <i>Recomendable</i> para el cargo.	10	20%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define como <i>Recomendable con Observaciones</i> para el cargo.	5			
		Informe Psicolaboral lo define como <i>No Recomendable</i> para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO	Factor 5: Evaluación de competenci as específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0).	10	30%	10	7
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5).	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9).	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4).	3			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5).	0			
TOTAL				100%	40	24

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el Informe final a presentar al Director.

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 por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Currículo Vitae.

9.2. Descripción de las Etapas.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL PEÑABLANCA
UNIDAD DE PERSONAL

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION (25%)

Factor 1: Formación/ Capacitación en temáticas asociadas al cargo

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Factor 1: Temáticas asociadas al cargo	Posee capacitación certificada en materias relacionadas con el cargo de 60 y más horas.	10
	Posee capacitación certificada en materias relacionadas con el cargo de entre 40 y 59 horas.	5
	Posee capacitación certificada en materias relacionadas con el cargo entre 20 y 39 horas.	3
	Posee capacitación en materias relacionadas con el cargo de menos de 20 horas.	1

El puntaje total mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de 5 puntos brutos.

ETAPA 2 (25%)

Factor 2: Experiencia en cargos similares en sector público de salud.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia previa en área salud del sector público.	Posee experiencia mayor de 1 año en área salud del sector público o privado.	10
	Posee experiencia previa superior a 6 meses y hasta 1 año en área salud del sector público o privado.	7
	Posee experiencia previa entre 3 y 6 meses en área salud del sector público o privado.	4
	Posee experiencia previa menor a 3 meses en área salud del sector público o privado.	1
	Sin experiencia previa en área salud del sector público o privado.	0

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL PEÑABLANCA
UNIDAD DE PERSONAL

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(a) Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Adecuación Psicolaboral al Cargo	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**.

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 Servicio contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 5: Evaluación de competencias específicas para el cargo

Consiste en la aplicación de una entrevista personal, 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.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, 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:



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL PEÑABLANCA
UNIDAD DE PERSONAL

	CRITERIO	PUNTAJE PUNTAJE BRUTO
Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. (Nota inferior a 5)	0

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

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité de selección 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 Hospital los resultados del proceso para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director del Hospital, podrá decidir por algunos de los postulantes presentados por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso de acuerdo a su superior resolución.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL PEÑABLANCA
UNIDAD DE PERSONAL

El Postulante seleccionado por el Director del Establecimiento será notificado por correo con carta adjunta, la cual deberá ser remitida a seleccionhpb@redsalud.gov.cl, con su debida confirmación a la aceptación de cargo.