

Pauta de Evaluación

Proceso de Selección Interno al Establecimiento

Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico

Unidad de Emergencia Hospitalaria

1. CARGO A PROVEER

Cargo	: Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico Unidad Emergencia Hospitalaria.
Número de vacantes	: 3
Estamento	: Técnico
Grado	: 22 º E.U.S.
Renta	: \$761.812.- Total Haberes (Tercer Turno)
Calidad Jurídica	: Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada	: Contrata/ 44 horas, Sistema Tercer Turno.
Lugar de Desempeño	: Unidad Emergencia Hospitalaria, Hospital San Camilo.

2. PERFIL DE SELECCION

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a las presentes Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el **Perfil de Selección del cargo de Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico Unidad Emergencia Hospitalaria.**

3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN

3.1. DIFUSION DEL PROCESO:

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del Proceso de Selección se difundirá a través de las páginas web www.hospitalsancamilo.cl ; www.serviciodesaludaconcagua.cl y www.empleospublicos.cl de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural de la Unidad de Gestión de Personas del Hospital San Camilo **a partir del día viernes 19 de Agosto del 2022.**

3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los interesados deberán enviar **los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados, los cuales están publicado en la página www.hospitalsancamilo.cl y www.serviciodesaludaconcagua.cl y los demás DOCUMENTOS** que acrediten los requisitos y demás antecedentes, a través de la siguiente modalidad:

-Mediante Oficina de Partes del Hospital San Camilo ubicada en Avenida Miraflores #2085, San Felipe. El horario de atención es de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 horas, y los viernes de 8:00 a 16:00 horas. Deberán presentar sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando nombre completo, rut, correo electrónico y cargo al que postula.

Siendo la recepción de antecedentes solamente a través de esta vía hasta el **jueves 1 de Septiembre del 2022 a las 10:00 horas.**

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico hsc.seleccion@redsalud.gov.cl, indicando en el asunto el nombre del cargo al cual postula.

3.3. Requisitos Generales:

3.3.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Poseer título profesional otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- 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 cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

3.3.2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Para acreditar requisitos de ingreso a la administración pública y cumplimiento de los Art. 54 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se debe presentar firmada Declaración Jurada Simple, publicada en la página web del Hospital San Camilo.

Requisitos Ingreso DFL 9/2017:

Alternativamente:

Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,

Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,

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.

3.4. Requisitos específicos valorados según el perfil de cargo:

FORMACION EDUCACIONAL

Alternativamente:

Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
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.

. EXPERIENCIA LABORAL

Experiencia laboral de 1 año en funciones clínicas en Sector Público o Privado.

Experiencia clínica de 1 año en atención directa de pacientes en urgencias o servicios críticos en Sector Público o Privado.

CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO

Curso IAAS 20 horas.

Curso de RCP Básico

Capacitaciones en competencias Técnicas (curso de reanimación, manejo Residuos de establecimientos de atención de salud (REAS), IAAS etc.)

Capacitaciones en competencias Blandas (como trabajo en equipo; Gestión y Promoción del buen trato; Introducción en la humanización de Cuidados Intensivos; Curso de comunicación de muerte humanizada en el proceso de donación; etc.)

Capacitaciones en habilidades transversales al quehacer institucional y del funcionario público (Curso Inducción funcionaria, RISS, Estatuto Administrativo, etc.)

Los documentos a presentar para acreditar para cada uno de los antecedentes señalados en los puntos 3.2, 3.3 y 3.4 de la Pauta de Evaluación, son:

- a) Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud (OBLIGATORIO).
- b) Formulario de Postulación (**Anexo 2**) o CV Formato Libre.
- c) Declaración Jurada (**Anexo 3**). Firmada con nombre y fecha actualizada (3 meses de antigüedad en relación a la fecha de postulación). (OBLIGATORIO)
- d) **Para certificar Experiencia Laboral General se debe presentar Relación de Servicio y otro Certificado que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura respectiva que lo certifica con fecha corte al 19 de agosto del 2022.** (OBLIGATORIO)
- e) Para certificar otra Experiencia Laboral específica se puede utilizar **Anexo 4** u otro que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura respectiva que lo certifica.
- f) Certificados que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, nota, timbre o sello (**cursos válidos desde el año 2017 hasta 19 de agosto del 2022 desde 20 horas pedagógicas; Diplomados aprobados validos desde 120 horas pedagógicas, sin tope de fechas.**

Todos los anexos estarán disponibles en la página web www.serviciodesaludaconcagua.cl y en www.empleospublicos.cl

*La omisión de los antecedentes destacados como "OBLIGATORIO" serán causales de exclusión del proceso.

4. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si las y los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los postulantes admisibles y no admisibles y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Enfermera Supervisora Emergencia Hospitalaria HSC
- Jefa Depto. Gestión de las Personas HSC
- Representante de FENATS HSC
- Psicóloga Laboral HSC

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 19 de Agosto al 1 de Septiembre del 2022
Recepción de los antecedentes	Desde el 19 de Agosto al 1 de Septiembre del 2022
Evaluación curricular*	Semana del 5 de Septiembre del 2022
Prueba Técnica*	Semana del 12 de Septiembre del 2022
Evaluación Psicolaboral *	Semana del 19 de Septiembre del 2022
Entrevista Personal *	Desde el 26 de Septiembre del 2022
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 3 de Octubre del 2022
Fecha Probable de ingreso	1 de Noviembre del 2022

*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los postulantes en su oportunidad.

6. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION

6.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en el punto 3.2 y 3.3 o 3.4, según corresponda.

Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes **aclearar** determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

6.2. Las y los 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 los postulantes que se presenten en este proceso.

6.3. Los antecedentes curriculares no se devolverán una vez finalizado el proceso de postulación.

7. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos generales y específicos señalados en los puntos 3.4 y 3.5 de la presenta Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación:

ETAPA	FACTOR	PONDERACIÓN
1°	Evaluación Curricular	25
2°	Evaluación Técnica	20
3°	Evaluación Psicolaboral	20
4°	Entrevista Personal	35

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

7.1.1 Experiencia: 15 puntos.

- Experiencia laboral de 1 año en funciones clínicas en Sector Público o Privado. / **5 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 11 meses 29 días	0
Desde 1 año a 2 años	1
Desde 2 años 1 día a 3 años	3
Desde 3 años 1 día en adelante	5

- Experiencia clínica de 1 año en atención directa de pacientes en urgencias o servicios críticos en Sector Público o Privado. / **10 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 11 meses 29 días	0
Desde 1 año a 2 años	3
Desde 2 años 1 día a 3 años	6
Desde 3 años 1 día en adelante	10

7.1.2 Capacitaciones: 10 puntos.

- Curso IAAS (20 horas).

Tiene	Puntaje
si	1
no	0

- Curso de RCP Básico y/o BLS

Tiene	Puntaje
si	1
no	0

- **Capacitación en Competencias Técnicas./4 puntos**

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 60 horas	1
De 61 horas a 120 horas	3
De 121 horas en adelante	4

- **Capacitación en Competencias Blandas / 3 puntos**

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 60 horas	2
De 61 horas en adelante	3

- **Capacitaciones Transversales al Rol de Funcionario Público e Institución / 1 punto**

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas en adelante	1

Aclaración:

- * La actividad de capacitación será considerada en horas pedagógicas.
- ** Las actividades de capacitación deben estar cursadas y aprobadas.
- *** Sólo se contabilizarán capacitaciones de más de 20 horas.

***Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN TÉCNICA los postulantes que obtengan un mínimo de 11 puntos en la EVALUACIÓN CURRICULAR.**

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 20 puntos

En esta etapa se evaluarán conocimientos aplicados al cargo, los cuales se encuentran señalados en las Competencias Técnicas del Perfil de Selección:

- Conocimientos sólidos asistenciales de enfermería básica en atención de pacientes adultos y pediátricos.
- Manejo y cuidados del paciente crítico adulto y pediátrico.
- Manejo de administración de medicamentos en todas las vías de administración.
- Manejo de técnicas de curación de heridas.
- Manejo de equipos médicos para la atención de paciente adulto y pediátrico: monitores de signos vitales, oxímetros de pulso, bomba de infusión continua, desfibrilador, oxigenoterapia, aspiración de secreciones.
- Conocimiento del manejo de procedimientos invasivos del paciente.
- Conocimiento de parámetros de normalidad de las constantes vitales.
- Registro de atención de pacientes en sistema computacional.
- Manejo de técnicas de aseo y confort.
- Manejo de paciente en paro cardiorrespiratorio adulto y pediátrico.
- Manejo de fármacos de urgencias.
- Manejo de movilización y traslado de pacientes.
- Conocimiento básico en inmovilización de pacientes.
- Conocimiento y aplicación de Normas IAAS y Norma REAS.

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 69%	0
De 70% a 74%	10
De 75% a 79%	12
De 80% a 84%	14
De 85% a 89%	16
De 90% a 94%	18
De 95% a 100%	20

*Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL los mejores puntajes que obtengan un mínimo del 70% de aprobación en la EVALUACIÓN TÉCNICA.

7.3. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar las competencias del postulante.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo	15 a 20 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo	8 a 14 puntos
Valoración no satisfactoria en relación con el perfil del cargo	1 a 7 puntos

*Los postulantes que obtengan como resultado Valoración no satisfactoria en relación con el perfil de cargo, quedarán fuera del proceso de selección.

7.4. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 35 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias del postulante para el cargo concursado, y si cumple con el perfil que el cargo requiere.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de Valoración cualitativa	Rango de Puntaje
Valoración totalmente satisfactorio en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 27 a 35 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 18 a 26 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 9 a 17 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 8 puntos

***Los postulantes que obtengan como resultado Valoración no satisfactoria en relación con el perfil de cargo, quedarán fuera del proceso de selección.**

8.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

9. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.

La Comisión del Proceso de Selección propondrá al Director del Establecimiento la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 8 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

El artículo 45 de la ley 20.422, señala que en los proceso de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Se informará a la Directora del Servicio si, entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20422/2010.

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

10.1. La notificación a la persona seleccionada será realizada por profesional de la Subdirección de Gestión de las Personas a través de correo electrónico y/o vía telefónica. Debiendo él/la postulante seleccionada/o manifestar por escrito su aceptación del cargo. La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura notificará la prórroga del contrato o término de éste.

10.2. De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificara mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados.

10.3. En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, éste podrá optar y asumir las nuevas funciones y responsabilidades, conservando su estamento, Planta y Grado que posee como titular.

10.4. Si el/ la funcionario/a seleccionado/a opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario/a para cumplir con sus nuevas funciones, en la misma Planta y Grado que posee si el establecimiento es distinto al que optó.

10.5. Si el/la funcionario/a que resulta seleccionado/a es titular y pertenece a un establecimiento del Servicio de Salud Aconcagua distinto al que convoca, corresponderá a la Jefatura de Gestión de Personas del establecimiento que realizó el llamado, entregar correlativo del cargo a contrata que se iba a proveer por proceso de selección, al establecimiento del funcionario/a titular que resultó seleccionado/a e informar al Departamento de Gestión de Personas de la Dirección para gestionar el cambio de establecimiento de la funcionario/a titular.

10.6. Esto no aplica en el caso de un funcionario/a titular que postula a proceso de selección de un estamento distinto al suyo, ya que, en este caso, debe renunciar a su titularidad para ser contratado bajo las características contractuales definidas en el Perfil de cargo.

11. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

En el caso que él o la profesional que resulte seleccionado, desista de la oferta, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo, el Director del Establecimiento, podrá asignar el cargo nuevamente vacante a uno de los postulantes que conformaron el listado de postulantes elegible o idóneos propuestos por la comisión evaluadora, o en su defecto llamar a un nuevo proceso de selección. Lo anterior, también se aplicará para cubrir un cargo vacante similar o análogo. En ambas situaciones el Director del Establecimiento podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.