



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPARTAMENTO DESARROLLO DE PERSONAS /
SPF/CEC/JMM/MFH
N° 84 27/12/2024

RESOLUCIÓN EXENTA N° ____/

SAN FELIPE,

VISTO: Razones de buen servicio, Resolución N°6/2019 de la Contraloría General de la República, y en uso de las atribuciones que me confiere el D.F.L. N° 1 de 2005 que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 y leyes N° 18.933 y N° 18.469 y Decreto Supremo N°140/04, 16/2019 que designa Directora del Servicio de Salud Aconcagua, todos del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

RESOLUCION

1.- APRUEBASE el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del proceso de selección externo del Servicio de Salud Aconcagua para proveer 01 cargo Profesional de **Regulador/interventor con funciones de jefatura** para el Centro Regulador SAMU del Servicio de Salud Aconcagua, cargo a contrata, grado 10° E.U.S cuarto turno, Ley N°18.834.

2.- DÉJASE establecido que la Comisión del proceso de selección estará integrada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Jefe SAMU.
- Jefe SAMU base 30.
- Jefe SAMU base 40.
- Representante de FEDEPRUS Hospital San Camilo.
- Psicóloga Organizacional del Depto. de Desarrollo de Personas DSSA.

3.- El llamado del proceso de selección se difundirá en el portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, página web del servicio de salud www.serviciodesaludaconcagua.cl y a través de correo electrónico emitido desde Comunicaciones internas de la Dirección del Servicio a los establecimientos dependientes del Servicio de Salud.

4.- La recepción de las postulaciones será sólo a través del portal de Empleos Públicos, desde el **6 de enero del 2025 al 13 de enero del mismo año, hasta las 23:59 hrs.**



Firmado por:
Susan Andrea Porras Fernández
Jefe de Servicio
Fecha: 27-12-2024 16:46 CLT
Servicio de Salud Aconcagua

SUSAN PORRAS FERNANDEZ
DIRECTORA
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

DISTRIBUCIÓN.

- Subdirección de Gestión Asistencial DSA.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas DSA.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Hospital San Camilo.
- Depto. Desarrollo de Personas DSA.
- SAMU.

JDLRMM CREC Oficina de Partes.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/MLV19X-415>

**PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO
DE PROFESIONAL CON ASIGNACIÓN DE FUNCIONES DE REGULADOR/INTERVENTOR Y
FUNCIONES DE JEFATURA PARA CENTRO REGULADOR
SAMU**

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por la Dirección de Servicio de Salud Aconcagua de un cargo Profesional con asignación de funciones de Regulador/interventor y funciones de jefatura.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	:	1
Cargo	:	Regulador/interventor con funciones de jefatura.
Estamento	:	Profesional. Ley N°18.834
Calidad jurídica	:	Contrata, renovable con función del cumplimiento objetivos, con periodo de prueba previo de cuatro meses.
Grado	:	10 EUS.
Renta Bruta	:	\$2.151.055 más asignación de cuarto turno.
Tipo de Jornada	:	Cuarto Turno.
Dependencia Directa	:	Jefatura SAMU Aconcagua.
Lugar de Desempeño	:	Servicio de Salud de Aconcagua.
Inicio probable de contrato	:	Marzo 2025

2. PERFIL DE SELECCIÓN.

El Perfil de Cargo 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 la presente Pauta de Evaluación el correspondiente Perfil de Cargo de Profesional de Regulador/interventor con funciones de jefatura.

3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

3.1 Difusión del Proceso

El llamado del proceso de selección se difundirá en el portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, página web del servicio de salud www.serviciodesaludaconcagua.cl y a través de correo electrónico emitido desde Comunicaciones internas de la Dirección del Servicio a los establecimientos dependientes del Servicio de Salud.

3.2 Presentación de la postulación:

La recepción de antecedentes se realizará a través del Portal de Empleos Públicos, <https://www.empleospublicos.cl>, desde el **06.01.2025 hasta el 13.01.2025 a las 23:59 hrs.**

**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:

1. Curriculum Vitae.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional que acredite nivel Educativo requerido por Ley, señalados en la Pauta de Evaluación.
3. Certificado de Inscripción a la Superintendencia de Salud.
4. Fotocopia simple de cédula de identidad **vigente** o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia, en caso de extranjeros. **(OBLIGATORIO)**.
5. Certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**. **(ANEXO N°1)**.
 - a. Nombre del cargo desempeñado.
 - b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término **(día, mes y año)** que señale tiempo desempeñado en cada cargo
 - c. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con **firma y/o timbre de jefatura y de la empresa o institución** en la que se acredita la experiencia.

Los certificados de experiencia profesional deberán explicitar, dentro de las funciones del cargo, si cuenta con:

- Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.
- Experiencia mínima de 1 año como jefatura o jefatura subrogante en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

6. Fotocopia simple de certificados que acrediten curso o capacitaciones, de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, aprobados y realizados desde el 2020 a la fecha, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha y número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.
7. Fotocopia de certificado de Diplomados aprobados con un mínimo de 200 hrs. pedagógicas en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Toda la documentación debe ser legible.

4.- REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

4.1 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;
- Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por 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 cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2 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 vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- 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.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento 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.

5.- REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L de PLANTA N° 9/Noviembre 2017 LEY N°18.834

- i) Título Profesional de, a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 3 años, en el sector público o privado; o,
- ii) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 4 años, en el sector público o privado.

6.- REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.

FORMACION EDUCACIONAL	Título profesional de Enfermero/a, Enfermero/a-Matrón/a, Kinesiólogo/a o Matrón/a.
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU. Experiencia mínima de 1 año como jefatura o jefatura subrogante en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Cursos de ACLS, PHTLS PALS, ATLS, FCCS etc. Realizados en los últimos 5 años. Capacitaciones asociadas a liderazgo, comunicación, manejo de conflictos, gestión de personas, gestión en salud y/o calidad. Realizados en los últimos 5 años. Al menos 1 diplomado o magister atingente al cargo.

7.- COMISIÓN EVALUADORA.

La Comisión Evaluadora verificará si los o las 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/as postulantes aceptados y rechazados, y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Jefe SAMU.
- Jefe SAMU base 30.
- Jefe SAMU base 40.
- Representante de FEDEPRUS Hospital San Camilo.
- Psicóloga Organizacional del Depto. de Desarrollo de Personas DSSA.

**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
8.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO.**

Etapa	Fecha
Difusión del Proceso de Selección	6 de enero de 2025
Recepción de Postulaciones	6 de enero de 2025 al 13 de enero de 2025
Etapa de Evaluación Curricular (*)	Semana del 14 de enero de 2025
Etapa de Prueba Técnica (*)	Semana del 20 de enero de 2025
Etapa de Evaluación Psicolaboral (*)	Semana del 27 de enero de 2025
Etapa de Entrevista con la Comisión (*)	Semana del 3 de febrero de 2025
Notificación a postulante seleccionado/a (*)	Semana del 10 de febrero de 2025
Inicio probable de funciones (*)	01 de marzo de 2025

(*) Las fechas establecidas en el presente cronograma son estimadas y podrán estar sujetas a modificación.

9.-CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN.

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso, a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 4 y 5 de la presente pauta de evaluación.

9.2. 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 de Selección.

9.3. Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en los antecedentes de postulación, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación.

Cada uno de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máximo
Primera Etapa EVALUACION CURRICULAR	Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.	6
	Experiencia mínima de 1 año como jefatura o jefatura subrogante en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.	8
	Cursos descritos en el perfil del cargo (mínimo 80 horas pedagógicas).	1
	Capacitaciones asociadas a liderazgo, comunicación, manejo de conflictos, gestión de personas, gestión en salud y/o calidad. Realizados en los últimos 5 años.	1
	Diplomados (mínimo 200 horas pedagógicas) atinentes al cargo.	1
	Magister atinentes al cargo.	3
	PUNTAJE TOTAL EV CURRICULAR	20
Segunda etapa	PRUEBA TECNICA	20
Tercera Etapa	EVALUACION PSICOLABORAL	20
Cuarta	ENTREVISTA PERSONAL	40
	PUNTAJE TOTAL	100

10.1.- ETAPA DE EVALUACION CURRICULAR/ Puntaje máximo 20 puntos.

Esta etapa se evaluará en base a los siguientes factores:

- a. Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU. **Puntaje máximo 6 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 5 años	0
Desde 5 años hasta 7 años	3
Desde 7 años 1 día a 9 años	4
Desde 9 años 1 día o más	6

**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

- b. Experiencia mínima de 1 año como jefatura o jefatura subrogante en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU. **Puntaje máximo 8 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 1 año	0
Desde 1 año hasta 3 años	4
Desde 3 años 1 día a 5 años	6
Desde 5 años 1 día o más	8

Para la asignación de puntaje en los puntos 10.1/a y b se debe presentar certificados o documentos que acrediten experiencia profesional en cada uno de los rubros, que contenga la siguiente información:

- Nombre del cargo desempeñado. (Encargado/a de programa o Profesional clínico)
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término que señale tiempo desempeñado en cada cargo. (día, mes y año)
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

Los certificados de experiencia profesional deberán explicitar, dentro de las funciones del cargo, si cuenta con:

- Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.
- Experiencia mínima de 1 año como jefatura o jefatura subrogante en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos, no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

- c. Cursos de ACLS, PHTLS PALS, ATLS, FCCS etc. Realizados en los últimos 5 años. **PUNTAJE MÁXIMO 1 PUNTO.**

Cursos de ACLS, PHTLS PALS, ATLS, FCCS etc. Realizados en los últimos 5 años.	Puntaje
0 a 2 Cursos	0
3 Cursos en adelante	1

**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

- d. Capacitaciones asociadas a liderazgo, comunicación, manejo de conflictos, gestión de personas, gestión en salud y/o calidad. Realizados en los últimos 5 años. **PUNTAJE MÁXIMO 1 PUNTO.**

Cantidad de horas pedagógicas	Puntaje
Menos de 80 hrs pedagógicas	0
Desde 80 hrs pedagógicas	1

- e. Diplomados atingentes al perfil del cargo. **PUNTAJE MÁXIMO 1 PUNTO.**

Diplomado atingente al cargo	Puntaje
0	0
1 Diplomado o más	1

- f. Magister atingentes al perfil del cargo. **PUNTAJE MÁXIMO 3 PUNTOS.**

Magister atingente al cargo	Puntaje
0	0
1 Magister o más	3

Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas desde el 2020 a la fecha atingentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TECNICA

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular.

Los 7 postulantes que obtengan los mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, pasarán a la etapa de prueba técnica. Los postulantes que obtengan 0 puntos no integrarán el ranking de puntajes y por lo tanto, no seguirán en el proceso de selección de personal.

En el caso de existir empate en los puntajes de corte, los criterios serán los siguientes:

1. Pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: Experiencia mínima de 1 año como jefatura o jefatura subrogante en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.
2. Si se mantiene el empate, pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.
3. Si se mantiene el empate, pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: Cursos de ACLS, PHTLS PALS, ATLS, FCCS etc. Realizados en los últimos 5 años.

**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

Los postulantes que resulten pre seleccionados para pasar a la etapa de Prueba Técnica, tendrán que presentar con anterioridad como documentos obligatorios los siguientes:

- Certificado de situación militar al día para postulantes varones.
- Certificado de antecedentes para fines especiales.
<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales>
- Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653.

Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs. contados desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: aconcagua.seleccion@redsalud.gob.cl

10.3 PRUEBA TECNICA. PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS

A los candidatos preseleccionados se les aplicará una prueba técnica **presencial** que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias, donde el puntaje máximo será de 20 puntos y el mínimo de aprobación de 15 puntos. Estará compuesta por preguntas de selección múltiple, verdadero y falso y desarrollo.

La prueba evaluará los siguientes temas:

- Conocimiento de la Ley Nº 18.834 Estatuto Administrativo.
- Conocimiento de la Ley Nº 20.584 Ley de Derechos y Deberes.
- Decreto Exento Nº 50 de 2001; Ministerio del Interior Manual de operaciones multiinstitucional ante emergencias.
- Conocimiento de la Norma General Administrativa Nº 12/2003, sobre Procedimiento para Reconocimiento de Unidades de Atención Prehospitalaria (SAMU).
- Conocimiento del Decreto 125 de 2004 aprueba reglamento para la implementación, operación y conservación de las redes de telecomunicaciones para la gestión de emergencias.
- Conocimiento del Modelo de Gestión SAMU Nacional 2018.
- Conocimiento respecto a coordinación activa en situaciones de emergencia y desastres.
- Conocimiento de la Norma General Técnica Nº17/2005, sobre Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU).
- Conocimiento de Protocolos SAMU Aconcagua.

Se adjunta escala de puntajes:

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0.0	1.0	5.5	2.4	10.5	3.6	15.5	5.3
0.5	1.1	6.0	2.5	11.0	3.8	16.0	5.5
1.0	1.3	6.5	2.6	11.5	3.9	16.5	5.7
1.5	1.4	7.0	2.8	12.0	4.0	17.0	5.9
2.0	1.5	7.5	2.9	12.5	4.2	17.5	6.1
2.5	1.6	8.0	3.0	13.0	4.4	18.0	6.3
3.0	1.8	8.5	3.1	13.5	4.6	18.5	6.4

**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

3.5	1.9	9.0	3.3	14.0	4.8	19.0	6.6
4.0	2.0	9.5	3.4	14.5	4.9	19.5	6.8
4.5	2.1	10.0	3.5	15.0	5.1	20.0	7.0
5.0	2.3						

Los 4 postulantes que obtengan los mejores puntajes en la prueba técnica, deberán presentarse a una evaluación psicolaboral en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Los postulantes que pasen a esta etapa deben haber aprobado el puntaje mínimo de la prueba técnica correspondiente a 15 puntos equivalente a nota 5.1.

En el caso de existir empate en los puntajes de corte, los criterios serán los siguientes:

4. Pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: Experiencia mínima de 1 año como jefatura en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU
5. Si se mantiene el empate, pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.
6. Si se mantiene el empate, pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: Cursos de ACLS, PHTLS PALS, ATLS, FCCS etc. Realizados en los últimos 5 años.

10.4 FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS

Los/los postulantes preseleccionados(as), deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica presencial que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	13- 20 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo	4- 12 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-3 puntos

Los postulantes que obtengan como resultado una valoración “no satisfactoria para el cargo”, quedarán fuera del proceso de selección.

10.5 ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 40 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora bajo modalidad presencial, la que valorará las competencias de cada postulante para el cargo concursado.

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 satisfactoria en relación al perfil del cargo.	21 – 40 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	11 –20 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-10 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

11.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO.

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

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión podrá declarar el proceso desierto.

12.- PROPUESTA DE LA COMISION EVALUADORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La Comisión Evaluadora propondrá a la Directora del Servicio de Salud Aconcagua la nómina del (los) postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente pauta de evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión o rechazarlo teniendo en consideración los resultados del Proceso de Selección.

Para estos efectos, la Directora del Servicio de Salud Aconcagua podrá resolver entrevistar a los postulantes considerados idóneos por la comisión evaluadora, lo que será informado con la debida antelación.

El Artículo 45 de la Ley 20.422, señala que, en los procesos 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 de Salud Aconcagua 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 Reglamento del Artículo 45 de la Ley N°20.422/2010.

13.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.

La notificación a la persona seleccionada será telefónicamente y por correo electrónico, la cual será realizada por un profesional del Departamento de Desarrollo de las Personas. Una vez hecha la notificación con el resultado del Proceso de Selección al postulante, deberá manifestar por escrito su aceptación al cargo.

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará un informe de desempeño para solicitar su prórroga del contrato o término de éste. De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados en esta última etapa del proceso.

En el caso que un/a funcionario/a titular resulte seleccionado/a, su calidad de titular cesará, siendo designado en calidad de contrata con las condiciones del cargo descritas en la pauta de evaluación.

14. SOBRE LEY DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en el cargo, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

Todos los candidatos/as que cumplen con el puntaje mínimo de idoneidad establecido en la presente pauta de evaluación, formarán parte del "Listado de Postulantes Elegibles o Idóneos".

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del Servicio de Salud Aconcagua podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles.

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado y éste renuncia luego de ejercer sus funciones, entonces el Director/a del Servicio de Salud Aconcagua podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles, siempre que no hayan transcurrido más de seis meses siguientes a la conclusión del proceso de selección.

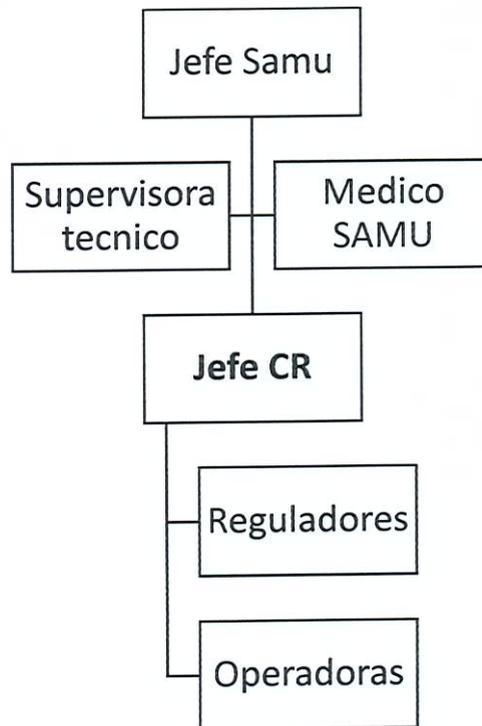
Atendiendo las necesidades futuras de ingreso de personal, la autoridad respectiva podrá a partir de este mismo proceso de selección considerar a aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles y que no fueron contratados en esta oportunidad, en otros cargos de igual o muy similar naturaleza, con un máximo de tiempo de seis meses siguientes a la conclusión del presente proceso de selección.

PERFIL DE CARGO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	Regulador/Interventor con funciones de jefatura
ESTABLECIMIENTO/SERVICIO/UNIDAD	SAMU Aconcagua
ESTAMENTO	Profesional
CALIDAD JURÍDICA	Contrata grado 10
JORNADA DE TRABAJO	4to Turno
CARGO JEFATURA DIRECTA	Jefatura SAMU Aconcagua.

II. ORGANIGRAMA



II. OBJETIVO DEL CARGO

Supervisar y regular el funcionamiento del Centro Regulador SAMU, asegurando una gestión óptima de recursos humanos y materiales para una atención prehospitalaria oportuna y eficiente. Liderar el equipo regulador en la ejecución de protocolos y procedimientos que maximicen la respuesta en emergencias.

III. FUNCIONES PRINCIPALES Y SUBFUNCIONES DEL CARGO:

FUNCIONES PRINCIPALES	SUBFUNCIONES
1. Supervisar y Gestionar la Operatividad del Centro Regulador	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la operatividad continua del centro, implementando estrategias de mejora para la asignación de recursos de ambulancia y personal en turno. • Coordinar y supervisar el uso del equipamiento tecnológico del Centro, asegurando su funcionamiento óptimo para las comunicaciones y respuesta en emergencias. • Mantener y actualizar los protocolos de trabajo bajo los lineamientos establecidos desde la supervisión técnica y jefatura SAMU, favoreciendo la colaboración de los operadores, reguladores y demás funcionarios SAMU.
2. Liderar y Gestionar al Equipo de Trabajo del Centro Regulador	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, capacitar y supervisar al equipo de reguladores y operadores, promoviendo un ambiente de colaboración y desempeño óptimo. • Implementar procesos de retroalimentación y mejora continua, identificando fortalezas y áreas de desarrollo de los colaboradores. • Gestionar el desempeño individual y colectivo de manera objetiva, asegurando el cumplimiento de metas y estándares de calidad en la atención reguladora.
3. Atender y Coordinar respuestas prehospitalarias	<ul style="list-style-type: none"> • Priorizar solicitudes de ambulancia basándose en protocolos de categorización y recursos disponibles, determinando la respuesta más adecuada en cada caso. • Apoyar a los equipos de soporte vital en el terreno, proporcionando orientación y coordinación para garantizar una respuesta efectiva en emergencias. • Realizar y supervisar la atención prehospitalaria de pacientes adultos y pediátricos.
4. Gestionar la administración y controlar recursos destinados al CR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar los recursos materiales y financieros del Centro Regulador, incluyendo el

	<p>inventario y correcto funcionamiento del equipamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la correcta asignación y uso de los recursos en función de la demanda de atención y los protocolos de internos de SAMU aconcagua. • Elaborar y presentar informes de gestión y estadísticas sobre el funcionamiento del Centro regulador, incluyendo el análisis de indicadores de desempeño y mejora continua.
<p>5. Mantener comunicación y coordinación con la red de salud, interinstitucional y entidades públicas o privadas que lo requieran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en instancias de coordinación interna y externa, manteniendo comunicación efectiva con otros servicios de emergencia y unidades SAMU. • Facilitar el flujo de información entre el Centro Regulador y las bases SAMU, asegurando que los procedimientos y decisiones se alineen con las normativas vigentes.
<p>6. Entregar cuidados prehospitalarios avanzados a pacientes adulto-pediátricos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y hacer uso avanzado de equipamiento prehospitalario como, monitores, bombas de infusión, bombas de aspiración, ventiladores mecánicos, sistemas de inmovilización etc. • Brindar cuidados de enfermería avanzados como, osteoclisis, intubación endotraqueal, reanimación avanzada, cardioversiones eléctricas y farmacológicas, uso de marcapaso transcutáneo, manejo de hemorragias, ajuste de drogas en infusión, ajuste de parámetros de ventilación mecánica, farmacología avanzada en procedimientos prehospitalarios, etc. • Brindar cuidados según dictan las leyes de deberes y derechos de los pacientes.
<p>Cumplir con las actividades que establezca su jefatura atinentes a su cargo.</p>	
<p>FUNCIONES GENÉRICAS EN ROL DE JEFATURA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el desempeño de los funcionarios, a través de la retroalimentación periódica, sobre la base de juicios fundados, identificando aciertos, fortalezas y áreas de mejora, desafíos y proyecciones respecto a resultados o comportamientos. • Promover y resguardar prácticas de trabajo basadas en el respeto, que contribuyan al trabajo colaborativo entre los integrantes de su equipo de trabajo. 	

- Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de su Unidad y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones.
- Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia.
- Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo con instrucciones claras y objetivas de aplicación, velando permanentemente porque las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.
- Desarrollar una gestión transparente con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.
- Otras funciones que designe la jefatura acorde a las competencias del cargo.

IV. REQUISITOS OBLIGATORIOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- Cumplir con los requisitos de ingresos a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 12 Ley 18.834, D.F.L N°25/2008.
- No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS DEL D.F.L DE PLANTA N°9 /2017 DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA:

- Título profesional de una carrera de a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional **no inferior a tres años**, en el sector público o privado.
- Título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional **no inferior a cuatro años**, en el sector público o privado.

VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

FACTORES VALORADOS	DESCRIPCIÓN
FORMACIÓN EDUCACIONAL	Título profesional de Enfermero/a, Enfermero/a-Matrón/a, Kinesiólogo/a o Matrón/a.

EXPERIENCIA PROFESIONAL	<p>Experiencia profesional mínimo de 5 años en servicios críticos como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.</p> <p>Experiencia mínima de 1 año como jefatura o jefatura subrogante en áreas como: urgencia, UPC, pabellón, SAMU.</p>
CAPACITACION O FORMACIÓN DE POS TÍTULO	<p>Cursos de ACLS, PHTLS PALS, ATLS, FCCS etc. Realizados en los últimos 5 años.</p> <p>Capacitaciones asociadas a liderazgo, comunicación, manejo de conflictos, gestión de personas, gestión en salud y/o calidad. Realizados en los últimos 5 años.</p> <p>Al menos 1 diplomado atingente al cargo.</p>

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS PARA EL CARGO

- Conocimiento de la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo.
- Conocimiento de la Ley N° 20.584 Ley de Derechos y Deberes.
- Decreto Exento N° 50 de 2001; Ministerio del Interior Manual de operaciones multiinstitucional ante emergencias.
- Conocimiento de la Norma General Administrativa N° 12/2003, sobre Procedimiento para Reconocimiento de Unidades de Atención Prehospitalaria (SAMU).
- Conocimiento del Decreto 125 de 2004 aprueba reglamento para la implementación, operación y conservación de las redes de telecomunicaciones para la gestión de emergencias.
- Conocimiento del Modelo de Gestión SAMU Nacional 2018.
- Conocimiento respecto a coordinación activa en situaciones de emergencia y desastres.
- Conocimiento de la Norma General Técnica N°17/2005, sobre Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU).
- Conocimiento de Protocolos SAMU Aconcagua.

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMUNICACIÓN EFECTIVA: Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.

NIVEL 3 de DESARROLLO	Establece comunicación fluida con otras personas y/o áreas del Servicio, a fin de lograr una efectiva coordinación de acciones.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS DE EXCELENCIA: Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios	
NIVEL 3 de DESARROLLO	Define y controla objetivos, metas, planes y motiva a su logro en su área de gestión, en función de los objetivos y metas institucionales.
PROACTIVIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO: Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales.	
NIVEL 2 de DESARROLLO	Propone ideas para el mejor cumplimiento de los objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes.
APRENDIZAJE PERMANENTE: Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	
NIVEL 2 de DESARROLLO	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mejor mayor aprendizaje.
ORIENTACIÓN AL USUARIO: Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática, tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	
NIVEL 3 de DESARROLLO	Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios.
TRABAJO EN EQUIPO: Capacidad de 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 de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	
NIVEL 3 de DESARROLLO	Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.

IX. COMPETENCIAS ESPECIFICAS DE JEFATURA

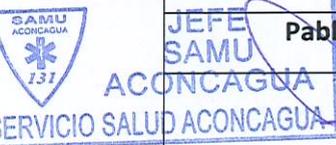
MEDIACIÓN DE CONFLICTO: Es la capacidad para facilitar la resolución de conflictos, proporcionando información y argumentos que permitan generar alternativas de acuerdo entre las partes involucradas. Implica también anticiparse a posibles situaciones y contingencias que perjudiquen a los usuarios y al Servicio, previendo alternativas e implementando acciones oportunas, alineadas con las directrices institucionales.	
Nivel 3 de Desarrollo	Identifica focos potenciales de conflicto, llevando a cabo acciones oportunas para prevenirlos y/o solucionarlos
LIDERAZGO: Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus colaboradores. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.	
NIVEL 2 de DESARROLLO	Facilita la alineación y participación de sus colaboradores para generar compromiso con los resultados, tanto individuales como del área.
MANEJO DE CONTINGENCIA: Es la capacidad para resolver situaciones contingentes que pudieran impedir el otorgamiento de un servicio adecuado a las demandas de los usuarios, considerando los lineamientos y parámetros de atención definidos por el Servicio	
NIVEL 3 de DESARROLLO	Anticipa la solución a situaciones de contingencia, prediciendo demandas y gestionando los recursos para brindar una adecuada atención a los usuarios.

IX. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Jefe SAMU Aconcagua.
Supervisión directa	Médico y Supervisora técnica
Equipo de Trabajo directo	3 Reguladores y 9 operadoras.
Clientes internos	Funcionarios SAMU Aconcagua.
Clientes externos	Funcionarios Red SSA, Ciudadanos del Valle de Aconcagua. Organismos de emergencia de la jurisdicción.
Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura.	Equipos radiales Equipos informáticos Infraestructura Mobiliario Hojas de intervención (registros clínicos).
Responsabilidad sobre imagen institucional	Alto impacto debido a que debe velar por mantener la imagen institucional, proyectada tanto por sus funcionarios como por los recursos físicos a su cargo.

X. DIMENSIONES DEL CARGO

Llamadas	4000 mensuales aproximadamente.
Supervisión del personal	3 reguladores y 8 operadoras en 4to turno y 1 diurna
Reporte COMGES	Reporte semestral de COMGES 9.3

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
 JEFE SAMU Pablo Yáñez Cortés Jefe SAMU	 SUBDIRECTORA GESTIÓN ASISTENCIAL Claudia Camerati Saldías Subdirectora (S) Gestión Asistencial	Diciembre 2024

ANEXO N°1

CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL

Quien suscribe, certifica que _____, RUT _____, se ha desempeñado, en las funciones específicas que mas abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

Nombre de la Empresa o Institución.	Nombre del cargo.	FUNCIÓN (indicar en detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

FIRMA JEFATURA: _____

NOMBRE: _____

RUT: _____

TELEFONO DE CONTACTO _____

Lugar, fecha _____

