

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES TÉCNICO PARAMÉDICO – UNIDAD CENTRO DE REFERENCIA DIAGNÓSTICA

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	TÉCNICO PARAMÉDICO
<b>Vacantes</b>	06 TPM CRD 01 TPM Cuidados Paliativos
<b>Grado (E.U.S.)</b>	22°
<b>Lugar de Desempeño</b>	UNIDAD CENTRO DE REFERENCIA DIAGNÓSTICA
<b>Dependencia</b>	JEFATURA UNIDAD CRD
<b>Horario de Trabajo</b>	DIURNO

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento Interno</b> . Difusión en sitio web: <a href="http://www.hsmq.cl">www.hsmq.cl</a> y circular.	25 de enero 2021
Recepción de Antecedentes Postulantes	Desde 25 al 29 de enero 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Desde 01 al 05 de febrero 2021
Evaluación Técnica	Desde 08 al 10 de febrero 2021
Evaluación Psicolaboral	Desde 11 al 17 de febrero 2021
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Desde 18 al 22 de febrero 2021
Resolución del proceso	Desde el 02 de marzo 2021

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones**, que se comunicarán a través de la página web del HSMQ ([www.hsmq.cl](http://www.hsmq.cl)) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

Podrán postular sólo aquellas personas que se encuentren **trabajando actualmente** el Hospital San Martín de Quillota y bajo cualquier modalidad contractual (contrata, honorarios, reemplazos o suplencias) y las personas que se encuentren trabajando en la actualidad en empresas externas.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

- ✓ Entregar una atención ambulatoria al paciente por medio de los conocimientos de la dinámica de atención abierta, contando con la capacidad y formación necesaria para desarrollarla de manera adecuada, donde destaque el trato humano y un buen manejo de público.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	La Unidad Centro de Referencia Diagnóstica ubicada en el Hospital San Martín de Quillota depende de la Subdirección de Gestión del Cuidado del Paciente, siendo una unidad que realiza atención secundaria, estando compuesta por diferentes especialidades y subespecialidades.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	El equipo de trabajo de la unidad está conformado por: Jefatura de la unidad, Enfermera Supervisora, Enfermeras clínicas y Matronas del área ambulatoria, Auxiliares de Servicio y Médicos especialistas.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Preparación de consulta médica y de otros profesionales no médicos.
- Manejo y preparación de ficha clínica con documentos necesarios para la consulta médica y de otros profesionales no médicos.
- Control antropométrico, signos vitales y controles específicos para cada especialidad si corresponde a pacientes previos a consulta médica y de otros profesionales no médicos.
- Recepción y entrega de fichas clínicas a archivo.
- Entrega de nóminas de atención diaria a Unidad de Admisión.
- Recepción resultados de biopsias y otros exámenes específicos.
- Atención de personas para entrega de indicaciones de exámenes y consultas varias.
- Participación y manejo de conceptos relacionados con programas cardiovascular, diabetes mellitus infantil y adulto, programa TACO, programa epilepsia infantil, NANEAS, programa de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos, Programas EPOC, Programas de la Mujer, Patologías GES en otorrinolaringología, traumatología, oftalmología y neumotisiología.

- Colaborar en procedimientos médicos y de enfermería.
- Realizar procedimientos básicos de enfermería según área de trabajo: curaciones simples, tratamientos intramusculares y subcutáneo, retiro de puntos post quirúrgicos, toma de exámenes venosos, nebulizaciones, retiro de yeso, colaboración en instalación de yeso, férulas
- Preparar material para su traslado a esterilización.
- Colaborar en los procesos administrativos necesarios para obtener un resultado en la atención del paciente.
- Mantener registro diario de actividades y procedimientos realizados según unidad de trabajo
- Participar en reuniones de equipo de trabajo del servicio y en actividades de capacitación.
- En Programa de Cuidados paliativos y Alivio de Dolor:
  - Atención Directa a pacientes adultos, familias y cuidadores.
  - Preparación para la consulta.
  - Refuerzo de indicaciones de enfermería y médicas, entrega de documentación, entrega de insumos, entrega de indicaciones para exámenes.
  - Colaborar en los procedimientos médicos y de enfermería de la Unidad.
  - Apoyar en actividades de coordinación con Otras Unidades y/o Servicios Clínicos.
  - Contacto vía telefónica con paciente-familia-cuidador para entrega de indicaciones, citación, suspensión u otros requerimientos y según protocolos de Unidad.
  - Participar en reuniones de equipo de trabajo y en actividades de capacitación.
- Participar, colaborar y realizar activamente el trabajo en las áreas que determine su jefatura de acuerdo con necesidades del servicio.

**NOTA: TENS formará parte del personal del Consultorio de Especialidades y Subespecialidades los cuales deben incorporarse a las actividades de los distintos boxes de atención en el Área Adulto, Área pediátrica, Área de la mujer, ITS, Subespecialidades y clínica de Procedimientos, según las necesidades del servicio**

## 6. REQUISITOS

### 6.1 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;

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

- 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.

## 6.2 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 Estado o reconocido por éste; o,
- ii. Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación.

## 6.3 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Curso básico de IAAS.
- Curso de RCP básico.
- Capacitaciones pertinentes al cargo.

## 6.4 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio
7. Trabajo en equipo
8. Comunicación efectiva
9. Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación

## 6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Destreza social
- Proactividad
- Tolerancia a las situaciones críticas
- Toma de decisiones
- Resolución de problemas

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del HSMQ y a partir del **25 de enero del 2021**.

Podrán postular sólo aquellas personas que se encuentren trabajando actualmente en el Hospital San Martín de Quillota y bajo cualquier modalidad contractual (contrata, honorarios, reemplazos o suplencias) y personas que se desempeñen en empresas externas. En el caso de reemplazantes podrán postular personas que hayan trabajado hasta 20 días antes de la fecha de postulación.

### 7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación (según formato entregado por HSMQ)
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el HSMQ)
- c) Fotocopia simple de Título pertinente al cargo
- d) Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud.
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación, pertinentes al cargo o histórico de capacitación.
- f) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios. (*Certificados que respalden antigüedad del postulante, que acrediten experiencia*), o Certificado que acredite experiencia laboral (en caso de que haya trabajado en instituciones privadas).

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Currículum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación del proceso de selección.
- Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.
- Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

### 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre, en la **Unidad de Personal** dependiente de la Subd. Gestión y Desarrollo de Personas, ubicada en La Concepción #1050, Quillota.

También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl) reuniendo **todos** los documentos en **un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **25 y 29 de enero hasta las 12:00 horas**.

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

**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.

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
  - Encargado Unidad/Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
  - Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
  - Representante gremial. Cuenta con voz y voto.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por el presidente de la Comisión.
  - b) La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del Presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
  - c) Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
  - d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

## 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(15%)**
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica **(20%)**
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**
4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias **(35%)**

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

### 9.2 Descripción de las Etapas

#### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación **(15%)**.

*Factor 1:* Certificado de Título y Certificado Superintendencia de Salud.

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Posee Certificado de Título y Certificado de Registro en Superintendencia de Salud	10
	No posee Certificado de Título y Certificado de Registro en Superintendencia de Salud	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**.

*Factor 2:* Experiencia previa en Sector Público.

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional previa en Sector Público en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo sobre <b>1 año y 1 día en adelante</b>	10
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo entre <b>6 meses 1 día y 1 año</b>	7
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo entre <b>3 meses 1 día a 6 meses</b>	4
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo entre <b>0 a 3 meses</b>	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3)</b>	Posee 40 horas de capacitación certificada y aprobada en RCP e IAAS y otras capacitaciones pertinentes al cargo	10
	Posee 20 horas de capacitación certificada y aprobada en RCP o IAAS	<b>5</b>
	No posee 20 horas de capacitación certificada y aprobada en RCP o IAAS	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **5 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **19 puntos**.

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

Factor 5: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
<b>Prueba Evaluación Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba de alternativas en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

### ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**.

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

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 Psicóloga Laboral del Hospital.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

### ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo **(35%)**

Factor 6: Evaluación de competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	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 requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	<b>3</b>
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con 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.

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos.**

## 10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDONEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección.

## 11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

## 11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

## 12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín, los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

La persona que realice postulación y no cumpla con curso RCP o IAAS, se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

10