

PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES TÉCNICO EN LABORATORIO Y UMT – UNIDAD DE LABORATORIO Y UMT.

1. ANTECEDENTES GENERALES

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

Cargo	TÉCNICO EN LABORATORIO Y SERVICIOS DE SANGRE (UMT)
Vacantes	08
Grado (E.U.S.)	22°
Lugar de Desempeño	UNIDAD DE LABORATORIO Y UMT
Dependencia	JEFATURA UNIDAD LABORATORIO Y UMT
Horario de Trabajo	TURNO

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo . Difusión en portal de empleos públicos www.empleospublicos.cl , sitio web www.hsmq.cl y circular.	15 de diciembre del 2021
Recepción de Antecedentes Postulantes	Desde el 15 al 21 de diciembre del 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Desde el 22 al 29 de diciembre del 2021
Evaluación Técnica	Desde el 30 de diciembre 2021 al 04 de enero 2022
Evaluación Psicolaboral	Desde el 05 al 07 de enero 2022
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Desde el 10 al 14 de enero 2022
Resolución del proceso	A partir del 25 de enero 2022

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones**.

3. OBJETIVO DEL CARGO

Apoyar la atención del paciente que requiera exámenes de Laboratorio clínico y UMT con el fin que se ejecuten exámenes o análisis de apoyo clínico y de diagnóstico que correspondan, cumpliendo con la normativa y estándares de calidad vigentes, respondiendo con eficacia, oportunidad, seguridad y calidad a las demandas derivadas de la atención de salud de usuarios del Hospital de San Martín de Quillota ad portas del Hospital Biprovincial Quillota Petorca.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	La Unidad de Laboratorio y UMT depende de la Subdirección Médica del Hospital San Martín de Quillota, ad portas del traslado al Hospital Biprovincial Quillota Petorca.
EQUIPO DE TRABAJO	El equipo de trabajo de la unidad está conformado por: Jefatura de la unidad, Tecnólogos Médicos, Técnicos en Laboratorio, Administrativos y Auxiliares de Servicio.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Indicaciones de toma de muestra a pacientes de Policlínico.
- Recepción de pacientes y sus órdenes, para la toma de muestra de sangre.
- Recepción de órdenes de exámenes a estos pacientes.
- Ingreso de datos al Sistema Informático de Laboratorio y Trackeo de la misma.
- Toma de muestra de sangre a pacientes de Policlínico de extracciones.
- Centrifugación de muestras.
- Preparación de derivados a la RED.
- Tinción de Frotis, Tinción de Gram, Realización de VDRL, Siembra de cultivos.
- Realización de virus respiratorios y baciloscopías.
- Atención Integral del Donante de sangre.
- Promoción de la donación altruista.
- Vigilancia de la post donación, atención de complicaciones de la post donación.
- Instalación de transfusión de hemocomponentes.
- Realizar la hemovigilancia.
- Ingreso a sistemas informático de UMT.
- Registros de temperatura de refrigeradores.
- Registros de entrega de turno.
- Apoyo de estadísticas.
- Disposición a cubrir turnos según necesidades del servicio y/o institución.

***Deberá saber desempeñarse en cuales quiera de las áreas del Laboratorio (Microbiología, Hematología, Coagulación, Química Clínica, TBC, Calidad), UMT y Donantes**

6. REQUISITOS

6.1 Requisitos Legales:

Los postulantes **deberán** cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano;
No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- 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. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

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.

Además, según lo solicitado en Decreto N° 90 del Ministerio de Salud, con fecha 17 de enero del 2017, en este proceso de oposición de antecedentes se debe cumplir con ser **Técnico de nivel Superior, especialista en Laboratorio Clínico y Servicios de sangre**, con título otorgado por un establecimiento de enseñanza superior del Estado; o con **Título Técnico en Enfermería nivel Superior o Medio, con certificado de especialidad en Laboratorio clínico y Banco de sangre emitido por SEREMI de Salud**.

6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título Técnico nivel Superior especialista en Laboratorio clínico y Servicios de Sangre, o Técnico nivel Superior en Enfermería con certificado de especialización en Laboratorio clínico y Banco de sangre emitido por SEREMI de Salud **(excluyente)**.
- Registro en Superintendencia de Salud.
- Curso básico de IAAS.
- Experiencia no inferior a 6 meses.

6.4 Deseables para el desempeño del cargo

- Curso de RCP básico.
- Cursos Manejo de residuos, material contaminado.
- Cursos en Prevención de enfermedades de transmisión sexual.
- Cursos pertinentes al cargo, principalmente capacitaciones relacionadas con Laboratorio y/o Banco de Sangre.

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
- Planificación y organización
- Destreza social
- Proactividad
- Tolerancia a las situaciones críticas

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 Externo**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital www.Hsmq.cl y en empleos públicos www.empleospublicos.cl a partir del **15 de diciembre 2021**.

7.2 Antecedentes

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

1. Fotocopia simple de Título pertinente al cargo. En el caso de ser TENS debe adjuntar además del título correspondiente, el certificado de especialización en Laboratorio y Banco de Sangre emitido por SEREMI de Salud (todo en el mismo documento en PDF).
2. Registro en Superintendencia de Salud (incorporar documentos en "otros").
3. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación realizados, pertinentes al cargo.
4. Certificado que acredite experiencia laboral.
5. Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso.
6. Curriculum Vitae actualizado (donde se señalen referencias laborales previas).

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **NO** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Curriculum 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.

7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán postular en la página de empleos públicos (www.empleospublicos.com). Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **15 y 21 de diciembre del 2021 hasta las 12:00 PM**.

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

Consultas escribir a: udo.hsmq@redsalud.gov.cl

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 concurran 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.

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 pertinente, certificación solicitada por Decreto N° 90 de la SEREMI de Salud del 17 de enero del 2017, y Registro en Superintendencia de Salud.

		Puntaje
Estudios	Posee Certificado de Título y documentación solicitada por Decreto N° 90 de la Seremi de Salud, además de registro en Superintendencia de Salud.	10
	No posee Certificado de Título y/o documentación solicitada por Decreto N° 90 de la Seremi de Salud.	0

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

Factor 2: Experiencia previa en Sector Público y/o Privado.

		Puntaje
Experiencia Profesional previa en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo mayor a 1 año 6 meses .	10
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo entre 1 año a 1 año 6 meses	7
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo entre 6 meses a 1 año .	4
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo inferior a 6 meses .	0

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

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)	Posee 21 horas de capacitación certificada y aprobada en IAAS y más de 42 horas en otras capacitaciones pertinentes al cargo.	10
	Posee 21 horas de capacitación certificada y aprobada en IAAS y 21 horas en otras capacitaciones pertinentes al cargo.	7
	Posee 21 horas de capacitación certificada y aprobada en IAAS	4
	No posee 21 horas de capacitación certificada y aprobada en 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 4 puntos.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos.**

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
Prueba Evaluación Técnica	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.

Tras realizar esta etapa y una vez que el/la coordinador/a haya notificado a postulantes si continúan o no en el proceso, los postulantes contarán con tres días hábiles para solicitar revisión de la evaluación, la cual será programada una vez finalice este periodo. Esta será la única instancia en la que postulantes podrán revisar documento, respuestas y corrección, teniendo la posibilidad de manifestar disconformidad en relación a preguntas y respuestas correctas, existiendo la posibilidad de re evaluación por referente técnico, si corresponde.

Solo pasarán a la siguiente etapa los 14 postulantes que tengan mayor puntaje entre las etapas de análisis curricular y evaluación técnica.

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

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

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	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
Evaluación 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 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)	3
	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.

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, dependiendo de lo que acuerde la Comisión 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 de Quillota los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión. El postulante seleccionado estará tres meses en periodo de prueba.