



## PAUTA PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Tecnólogo Médico Programa Tuberculosis
<b>Vacante</b>	01
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Horas</b>	44 horas. Lunes a jueves 08:00 a 17:00, viernes 08:00 a 16:00
<b>Renta</b>	\$940.374
<b>Lugar de desempeño</b>	Laboratorio Clínico
<b>Dependencia</b>	Subdirección Médica

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página web SSVQ y en la web de Empleos Públicos.	25 de Junio de 2018
Recepción de antecedentes	25 de Junio al 06 de julio 2018
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	09 al 10 de Julio 2018
Evaluación Teórica.	11 Julio 2018
Evaluación Psicolaboral	12 al 23 de Julio 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección.	25 al 26 de Julio 2018
Resolución del proceso.	27 de Julio del 2018

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)) o al correo electrónico indicado en el Formulario de Postulación.



### 3. OBJETIVOS

Asegurar la correcta y oportuna realización de exámenes en el Hospital de Peñablanca, interviniendo en la etapa Pre-Analítica, Analítica y Post-Analítica de los exámenes a realizar, necesarios para el correcto diagnóstico, control y seguimiento de los usuarios de la red SSVQ, cumpliendo con los más altos estándares de calidad.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Participar en la organización y evaluación de la localización de casos.
- Realizar la técnica de baciloscopia y cultivo estandarizado y normado por el programa, y velar porque los resultados, positivos y negativos, lleguen a la procedencia.
- Derivar muestras al laboratorio de referencia ISP para cultivo, y velar porque los resultados positivos y negativos lleguen a la procedencia.
- Informar inmediatamente los casos positivos a la enfermera del equipo de tuberculosis del establecimiento.
- Velar por el cumplimiento de los controles bacteriológicos de los casos en tratamiento.
- Enviar listado mensual de casos positivos al referente del laboratorio tipo II, registrando los resultados mensuales de los controles de tratamiento.
- Enviar la información de las acciones bacteriológicas mensualmente al laboratorio de referencia del nivel intermedio.
- Supervisar y capacitar en la toma de muestras del Hospital.
- Supervisar el correcto llenado de formulario de solicitud de investigación bacteriológica de Tuberculosis.

### 5. REQUISITOS

#### 5.1 Requisitos Legales:

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

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;



- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

## 5.2 Requisitos Específicos

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N°08 de fecha 24 de agosto del 2017 publicado en Diario oficial con fecha 30 de Noviembre del 2017.

- I. 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.

## 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Título de Tecnología Médica Mención, Laboratorio Clínico y Banco de Sangre.
- b) Carnet de vacuna anti hepatitis B (3 dosis completas o 2 dosis en espera de la 3era dosis).
- c) Curso de Gen Expert para MTBC RPO -b.
- d) Cursos del Programa de Tuberculosis no mayor a 4 años desde el presente año según nueva norma Técnica.

## 5.4 Aspectos Deseables:

- A. Conocimiento y experiencia de a lo menos 1 año en Laboratorio clínico en el Programa Nacional de Tuberculosis, dentro de los últimos 4 años según nueva norma técnica año 2014.
  - Lectura y procesamiento de baciloscopias en tinción Ziehl-Neelsen.
  - Lectura y procesamiento de baciloscopias en tinción de Fluorescencia.
  - Lectura y procesamiento de Muestra en medio de cultivo sólido Löwenstein-Jensen.
  - Lectura y procesamiento de Muestra en medio de cultivo líquido MGIT.
  - Lectura y procesamiento de Muestra en equipo Gen Expert para MTBC – RPO b.
- B. Conocimiento y experiencia en control de calidad interna en Laboratorio de Tuberculosis:
  - En examen de Baciloscopia por tinción de Z-N y Fluorescencia.
  - En examen de Cultivo Loweintein Jensen y MGIT.
  - Análisis y control de Técnica de Baciloscopia y Cultivo.
  - Preparación de reactivos técnica de Petroff Modificada.



- C. Conocimiento y experiencia en equipamiento: MGIT, Fluorescencia en Tuberculosis, Hemocultivo en micobacterias y GENEXPERT.

### 5.5 Competencias del Funcionario Público:

**Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

**Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.

**Orientación a la eficiencia:** Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

**Orientación al cliente:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

**Trabajo en equipo:** 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 o grupo de trabajo.

**Comunicación efectiva:** Escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad de transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.

**Confianza en sí mismo:** Actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés de conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.

**Adaptación al cambio:** Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

### 5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

1. **Tolerancia al trabajo bajo presión:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse en entornos demandantes de resultados. Requiere organizar la conducta y mantener la energía para alcanzar metas específicas sin descuidar el nivel de desempeño a pesar de la presión.



2. **Capacidad de Análisis:** Se refiere a la capacidad de abarcar la información en conjunto y elaborar secuencias lógicas para obtener un resultado práctico y efectivo.
3. **Auto organización:** Organiza eficazmente la propia actividad. Establecer las prioridades necesarias. Utilizar el tiempo personal del modo más eficiente posible.
4. **Pro actividad:** Corresponde a la acción desplegada por voluntad propia.
5. **Capacidad de aprendizaje:** Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

El Hospital de Peñablanca del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl), portal de empleados públicos y pagina web del hospital [www.hopitalpeñablanca.cl](http://www.hopitalpeñablanca.cl) a partir del día 25 de Junio de 2018.

### 6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

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

- a) Ficha de Postulación (formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y [www.hopitalpeñablanca.cl](http://www.hopitalpeñablanca.cl) )
- b) Currículum Vitae (formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y [www.hopitalpeñablanca.cl](http://www.hopitalpeñablanca.cl))
- c) Fotocopia simple de Título Profesional.
- d) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales.
- e) Carne de Vacunas de Hepatitis.
- f) Certificado de aprobación de Cursos realizados en materias relacionadas al cargo.

### 6.3. De la entrega de antecedentes:

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

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la Pauta de la postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.



Al finalizar el proceso, los antecedentes podrán ser devueltos, dentro de las próximas 3 semanas como plazo máximo, a partir de la fecha de cierre del proceso. Para ello, se deberán solicitar previamente al correo: [seleccionhpb@redsalud.gov.cl](mailto:seleccionhpb@redsalud.gov.cl)

## **7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

### **7.1. De la Comisión de Selección:**

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirector Médico, presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Jefatura Directa del cargo, cuenta con voz y voto.
- Representante del Gremio FRENPUSS, cuenta con voz y voto
- Representante de Unidad de Personal quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el Director del Hospital.

b.- La Comisión será presidida por el Subdirector Médico. En ausencia del presidente, asumirá esta función su superior jerárquico. (Director del Hospital)

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

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

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## **8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN**

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en las bases de postulación.

## 9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

### 9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

Los factores a evaluar, deberán coincidir con los aspectos considerados como deseables:

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PTJE MÁXIMO POR FACTOR	PTJE MÍNIMO POR ETAPA	PTJE MÍNIMO PODERADOR POR ETAPA
ETAPA I: Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación ponderado por 25%	Formación Educacional	Título profesional de Tecnólogo Médico, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.	10	25	10	2.5
		Otros títulos profesionales.	5			
	Capacitación y/o perfeccionamiento realizado	Poseer 100 o más horas de Capacitaciones en relación a los aspectos deseables, durante los últimos 4 años relacionados con el cargo.	7			
		Poseer entre 50 a 99 horas de capacitaciones en relación a los aspectos deseables, durante los últimos 4 años relacionados con el cargo.	5			
		Poseer menos de 50 horas de capacitaciones en relación a los aspectos deseables, durante los últimos 4 años relacionados con el cargo.	3			
ETAPA II: Experiencia Laboral ponderado por 10%	Experiencia Laboral en el área de desempeño Adecuación Psicológica para el cargo	Experiencia Laboral de 1 ó más años en funciones similares a los aspectos deseados al cargo.	10	10	5	1.0
		Experiencia Laboral entre 6 meses y menos de 1 años en funciones similares a los aspectos deseados al cargo.	7			
		Experiencia Laboral entre 1 mes y menos de 6 meses en funciones similares a los aspectos deseados al cargo.	5			
		No posee Experiencia previa en cargos similares.	0			
ETAPA III: Evaluación Teórica ponderación 25%	Prueba Teórica	Preguntas correctas 3/3	25	25	5	2.5
		Preguntas correctas 2/3	10			
		Preguntas 1/3	5			



**MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
OFICINA DE PERSONAL  
HOSPITAL DE PEÑABLANCA**

		Preguntas 0/3	0			
ETAPA IV: Aptitudes específicas para el desempeño de la función ponderado 20%	Adecuación Psicológica para el cargo	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	20	20	10	2.0
		Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10			
		Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable.	0			
ETAPA V: Apreciación Global del candidato ponderado 20%	Entrevista de evaluación de aptitudes	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0-20	20	15	2.0
<b>TOTALES</b>				100		
<b>PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO</b>					45	10

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), donde se entenderá conocida por todos. Además, el Departamento de Personal del Hospital de Peñablanca, enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, la información, señalando si continua o no en el proceso.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION

FACTOR 1	CRITERIO	PTJE
<b>Factor 1:</b> Formación Educacional	Título profesional de Tecnólogo Médico, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.	10



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

	Otros títulos profesionales.	5
--	------------------------------	---

FACTOR 2	CRITERIO	PTJE BRUTO
<b>Factor 2:</b> Capacitación	Poseer 100 o más horas de Capacitaciones, durante los últimos 4 años relacionados con el cargo.	7
	Poseer entre 50 a 99 horas de capacitaciones durante los últimos 4 años relacionados con el cargo.	5
	Poseer menos de 50 horas de capacitaciones durante los últimos 4 años relacionados con el cargo.	3

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo bruto de aprobación de esta Etapa es de **10 puntos**.

## ETAPA 2: EXPERIENCIA LABORAL

FACTOR 3	CRITERIO	PTJE BRUTO
<b>Factor 3:</b> Experiencia Laboral.	Experiencia Laboral de 1 ó más años en funciones similares a los aspectos deseados al cargo.	10
	Experiencia Laboral entre 6 meses y menos de 1 años en funciones similares a los aspectos deseados al cargo.	7
	Experiencia Laboral entre 1 mes y menos de 6 meses en funciones similares a los aspectos deseados al cargo.	5
	No posee Experiencia previa en cargos similares.	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta Etapa será de **5 puntos brutos**.

## ETAPA 3: EVALUACION TEÓRICA

FACTOR	CRITERIO	PTJE BRUTO
<b>Factor 3:</b> Evaluación Teórica	Preguntas correctas 3/3	25
	Preguntas correctas 2/3	10
	Preguntas correctas 1/3	5
	Preguntas correctas 0/3	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa **será de 10 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 5 puntos.

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 el referente Técnico del programa de Tuberculosis del SSVQ.

#### ETAPA 4: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO

**Factor 4.** La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

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

FACTOR	CRITERIO	PTJE BRUTO
<b>Factor 4:</b> Adecuación Psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	20
	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones.	10
	Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa **será de 10 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.



Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la comisión de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

## **ETAPA 5: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO**

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa **será de 15 puntos brutos**.

## **10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

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

## **11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité de selección informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

## **12. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo del comité de selección, éste procederá a enviar al Director del Hospital los resultados del proceso para su análisis y decisión de provisión del cargo.



**MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
OFICINA DE PERSONAL  
HOSPITAL DE PEÑABLANCA**

---

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

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