



Subdirección de Gestión de las Personas  
Unidad de Reclutamiento y Selección

## **BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGO A CONTRATA DE MEDICO RESIDENTE PARA LA UNIDAD DE TRATAMIENTO INTENSIVO HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO**

### **1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE**

|                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>CARGO</b><br>Médico Residente UTI | <b>Nº DE VACANTES</b><br>2           |
| <b>TIPO DE VACANTE</b><br>Contrata   | <b>RENDA BRUTA</b><br>\$ 1.828.326** |

**\*\* Valor no considera antigüedad. Este monto se verá incrementado en relación a los trienios que posean los profesionales funcionarios.**

### **2. REQUISITOS LEGALES PARA LA POSTULACIÓN:**

Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los artículos 12 y 13 del DFL N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

**Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:**

- 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.
- 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 o título profesional o técnico 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
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de 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.

**Artículo 13.-** Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación. La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

- No estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 del DFL N°1-19653/2000 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.

### 3. PERFIL DE CARGO

#### 3.1 Descripción del Cargo

| Identificación del Cargo   |                            |
|--|----------------------------|
| Nombre del Cargo   | Médico Residente UTI       |
| Centro de Responsabilidad  | CR Paciente Crítico        |
| Centro de Costo  | Unidad de Paciente Crítico |
| Fecha actualización  | Julio de 2018              |
| Jefatura   | Jefe CR Paciente Crítico   |
| <b>Requisitos Académicos:</b>  |                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseable Título profesional de Médico Cirujano con especialidad de Pediatría, otorgado por una Universidad del Estado acreditada, o validado en Chile de acuerdo a la legislación vigente, o acreditado por CONACEM.</li> <li>- ó Médico Cirujano en programa de formación de pediatría, dictado por una Universidad Chilena, con el programa de Pediatría acreditado, vigente y que hubiese completado y aprobado (Nota &gt;6.0) su pasada de UCI. Ó Post- becado del Programa de formación en pediatría en vías de regularizar su situación académica.</li> <li>- ó Médico – cirujano, especialista en pediatría, titulado y especializado en el extranjero, con experiencia en Unidad de Paciente Crítico Pediátrica en Chile o el extranjero (demostrable), que cumpla con la normativa nacional vigente (validación del título, EUNACOM, CONACEM si corresponde), para el ejercicio de la profesión en Chile</li> <li>- Inscripción en el Registro nacional de Prestadores individuales de la Superintendencia de Salud como especialista en Pediatría si corresponde</li> </ul> |                            |
| <b>Capacitación o formación en un área específica (ACREDITABLE):</b>   |                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en el área Intensiva Pediátrica o en formación de la Subespecialidad (mientras el país tenga déficit de especialistas) ó de otras subespecialidades de la Pediatría cuyo desempeño complemente su labor de residente de UTI.</li> </ul>   |                            |

|   |  |
|---|--|
| - PALS al día.  |  |
| <b>Conocimientos y/o Habilidades Técnicas:</b>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de normas sobre prevención y manejo de IAAS.</li> <li>- Manejo de Ventilación no invasiva y traqueostomía.</li> <li>- Conocimiento y aplicación de protocolos clínicos y administrativos.</li> <li>- Manejo computacional nivel usuario.</li> </ul> |  |
| <b>Experiencia deseable en algún área:</b>  |  |
| - Pediatras no intensivistas pero con entrenamiento en UPC, y manejo de Ventilación no invasiva y traqueostomía con al menos 2 años de experiencia en servicio público o privado.   |  |
| <b>Objetivo del Cargo</b>   | Dar atención de calidad, eficiente, y oportuna a los pacientes pediátricos hospitalizados en la UTI del Hospital Dr. Roberto del Río, según normas y procedimientos institucionales y ministeriales. |
| <b>Tipo de Jornada:</b> Turno 24 hrs cada 6 días en rotativa permanente   |  |

### 3.2 Red de Interacción

|   |  |
|---|--|
| <b>INTERNA</b>  |  |
| Jefatura directa del Cargo  | Jefe CR Paciente Crítico   |
| Equipo de trabajo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Otros Médicos especialistas</li> <li>- Enfermeras</li> <li>- Kinesiólogos</li> <li>- Otros Profesionales de la Salud.</li> <li>- Técnicos en Enfermería.</li> <li>- Auxiliares de servicio</li> </ul> |
| Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa) | Personal en turno en Unidad de Tratamiento Intermedio  |
| <b>EXTERNA</b>  |  |
| Cargos con los cuales tiene relación directa                              | Jefe CR UPC, Jefe CC UTI, EU continuidad UTI, Residentes de turno UCI  |

## 4. Análisis del Cargo

### 4.1 Funciones y responsabilidades relevantes del cargo

1. Ejercer el rol de jefe del equipo de salud en turno UTI, realizando labor asistencial las 24 hrs del día
2. Realizar visita médica, controles y atenciones de los pacientes a su cargo y evaluar a los pacientes de otras dependencias del hospital que requieran cupo en UTI.
3. Entregar información de los pacientes a su cargo durante el turno, a los padres o tutores legales
4. Indicar el traslado de pacientes a otras unidades y/o servicios del hospital o de otros hospitales en coordinación con UGC (unidad de gestión de camas interno).
5. Entregar y recepcionar turno según el protocolo establecido por la unidad

6. Dejar registro de los indicadores de calidad pertinentes durante el turno en la carpeta e ítem ad-hoc
7. Confeccionar informes y/o certificados establecidos por la normativa legal vigente, en los casos que corresponda.
8. Realizar otras funciones encomendadas por su jefatura en materias de su competencia (ejemplo: asistir a la reunión clínica de la unidad, presentar temas programados en la misma o revisiones contingentes a la situación, participar de la reunión de mortalidad de la unidad).

#### 4.2 Competencias Conductuales

| Competencias Transversales               | Nivel de Desempeño |   |   |   |   |
|--|--------------------|---|---|---|---|
|  | A                  | B | C | D | E |
| Orientación al Cliente Externo e Interno |                    |   |   |   | X |
| Adaptación Cambio-Innovación             |                    |   |   | X |   |
| Compromiso Organizacional                |                    |   |   | X |   |

| Competencias Específicas    | Nivel de Desempeño |   |   |   |   |
|-----------------------------|--------------------|---|---|---|---|
|                             | A                  | B | C | D | E |
| Trabajo en Equipo           |                    |   |   | X |   |
| Trabajo Bajo Presión        |                    |   |   | X |   |
| Orientación a la Eficiencia |                    |   | X |   |   |
| Trato Personal              |                    |   |   | X |   |

#### 5. PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se realizará cursando las siguientes etapas:

1. Revisión de antecedentes y filtro curricular
2. Entrevista Técnica/Comisión de Selección
3. Evaluación Psicolaboral.
4. Definición de Finalista

Cabe mencionar que la revisión de antecedentes y filtro curricular será realizada por Unidad de Reclutamiento y Selección, y tiene por objetivo realizar revisión de Antecedentes Curriculares de todos los y las postulantes, seleccionando a aquellos



Subdirección de Gestión de las Personas  
Unidad de Reclutamiento y Selección

candidatos/as en base a las Etapas 4.1 Subfactor: *Estudios, Formación, y Capacitación*, y 4.2 Subfactor: *Experiencia Laboral*.

Dicha revisión se realizará previamente a la Entrevista Psicolaboral y Técnica. No pudiendo seguir participando en el proceso los postulantes que no obtengan el puntaje mínimo determinado por factor.

**La Comisión de Selección estará constituida por:**

1. Jefe CR Paciente Crítico
2. Médico Jefe UCI
3. Médico Jefe UTI

## 6. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN

**Información sobre cada factor a evaluar**

### 6.1 Revisión de Antecedentes y Filtro Curricular

#### a. Factor: Estudios, Formación, y Capacitación

Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación, y capacitación de acuerdo a las preferencias indicadas en el perfil de cargo.

#### b. Factor: Experiencia Laboral

Este factor sólo otorgará el puntaje correspondiente a quienes certifiquen correctamente dicha experiencia mediante certificado emitido por el/la representante legal o por el área de RR.HH. o de Personal donde se desempeñó.

Dicho certificado deberá contener:

- Firma y timbre del/la Representante Legal, Jefe/a de RR.HH. o Jefe de Personal.
- Respecto de la persona que postula: fecha de ingreso y término en la organización, nombre del cargo o cargos desempeñados y el período de desempeño de cada cargo, si correspondiere.

### 6.2 Factor: Entrevista Técnica/ Comisión de Selección

Consiste en una entrevista realizada por un referente técnico o una comisión, que puede incluir la aplicación de una prueba de conocimientos técnicos o no, y que tiene por objetivo evaluar los conocimientos que posee el/la postulante al cargo. Al culminar esta etapa, la Comisión o quien corresponda definirá **un máximo de cinco postulantes**, los que serán evaluados psicolaboralmente.

Los/as postulantes que queden en la calidad de No aptos para el cargo, no serán considerados/as para la entrevista de Adecuación Psicolaboral.

Respecto a la Comisión, ésta estará constituida por la Jefatura del cargo y uno o dos referentes técnicos, y para algunos casos, se requerirá la participación de uno o más representantes gremiales como parte de la Comisión de Selección. En aquellos casos el representante gremial invitado corresponderá al del estamento del cargo que se busca cubrir, y de aquel más representativo de la Institución.

**Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de selección.**

Dicha Comisión es debidamente informada en la sección N°4.

### 6.3 Factor: Adecuación Psicolaboral al Cargo

Consiste en la aplicación de uno o más test o pruebas psicológicas, que se efectuarán a un máximo de cinco postulantes correspondientes a aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje en la etapa 4.1, y 4.2. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación psicolaboral del/la postulante a las características de la función a desempeñar, quedando seleccionados para el cargo un máximo de tres postulantes que queden en calidad de Aptos o Aptos con Reparos.

### 6.4 Factor: Propuesta de candidatos

Para la **definición del o los candidatos idóneos para el cargo** se considerará la siguiente tabla de puntajes:

| ETAPA  | FACTOR   | SUBFACTOR                             | CRITERIO  | PUNTAJE SUBFACTOR | PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA |
|--|--|---------------------------------------|---|-------------------|---------------------------|---------------------------------|
| 1  | Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación | Formación Educacional                 | Médico cirujano con especialidad en Pediatría   | 10                | 15                        | 12                              |
|  |  |                                       | Médico cirujano en Programa de formación de Pediatría acreditado con pasada UCI   | 8                 |                           |                                 |
|  |  |                                       | Médico Cirujano especialista en Pediatría titulado y especializado en el extranjero con experiencia en UPC pediátrica demostrable | 6                 |                           |                                 |
|  |  | Capacitación                          | Formación en el área Intensiva Pédiatrica o en formación de la subespecialidad.   | 5                 |                           |                                 |
|  |  |                                       | PALS Vigente  | 2                 |                           |                                 |
| 2  | Experiencia Laboral  | Experiencia Laboral                   | Experiencia de 2 años o más como Pediatra con entrenamiento en UPC en servicio público o privado                                  | 15                | 15                        | 5                               |
|  |  |                                       | Experiencia de 2 años como Pediatra con entrenamiento en UPC en servicio público o privado  | 10                |                           |                                 |
|  |  |                                       | Experiencia menor a 2 años como Pediatra con entrenamiento en UPC en servicio público o privado                                   | 5                 |                           |                                 |
| 4  | Evaluación Técnica   | Entrevista Técnica                    | El postulante es Apto para el cargo   | 35                | 35                        | 25                              |
|  |  |                                       | El postulante es Apto con Observaciones para el cargo   | 25                |                           |                                 |
|  |  |                                       | El postulante es No Apto para el cargo  | 0                 |                           |                                 |
| 5  | Aptitudes específicas para el desempeño de la Función        | Adecuación Psicolaboral para el cargo | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo   | 35                | 35                        | 25                              |
|  |  |                                       | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable con Reparos para el cargo                               | 25                |                           |                                 |
|  |  |                                       | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no Recomendable para el cargo  | 0                 |                           |                                 |
| Total  |  |                                       |   |                   | 100                       |                                 |
| Puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo |  |                                       |   |                   |                           | 67                              |

## 6.5. Factor: Definición de Finalista:

La Unidad de Reclutamiento y Selección presenta a la Comisión Técnica, todos aquellos postulantes que cumplen con el **puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo para el cargo**.

La Comisión podrá designar en el cargo a cualquiera de los candidatos que hayan cumplido con el puntaje mínimo solicitado.

Para la Definición del Finalista, participarán todos los integrantes de la Comisión Técnica. Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de Selección.

La Comisión podrá o no citar a nueva entrevista. En el caso de realizar una nueva entrevista podrá incorporar a un integrante del Comité Directivo.

**SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRA UNA EVALUACION DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRA LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.**

## 7. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

| Etapa del Proceso de Selección           | Fecha y plazos            |
|--|---------------------------|
| Recepción de Antecedentes                | 6 de julio – 13 de julio  |
| Análisis Curricular                      | 17 de julio – 18 de julio |
| Entrevista Técnica/Comisión de Selección | 19 de julio – 20 de julio |
| Entrevista Psicolaboral                  | 23 de julio – 24 de julio |
| Definición de Finalista                  | 25 de julio               |

**\*\* La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 16 horas del día 13 de julio.**

**Nota:** este cronograma puede sufrir variaciones por necesidades del servicio o fuerza mayor. Cualquier modificación de fechas del presente cronograma será formalizada.

## 8. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las postulaciones se realizarán **solo a través del Portal Empleos Públicos, [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)**, adjuntando los siguientes documentos y certificados:

- Curriculum Vitae
- Copia de Cédula de Identidad
- Copia de Certificado que acredite nivel educacional (requerido por ley)
- Certificados que acrediten capacitación si la posee.
- Certificados que acrediten experiencia laboral emitido por la oficina de Personal o Recursos Humanos. **REQUISITO EXCLUYENTE**





Subdirección de Gestión de las Personas  
Unidad de Reclutamiento y Selección

## **SE DEJA ESTABLECIDO QUE SOLO SE RECIBIRAN POSTULACIONES A TRAVES DEL PORTAL EMPLEOS PUBLICOS.**

**Nota:** Este Proceso de Selección se llevará a cabo en tanto haya a lo menos un/a postulante que cumpla con los requisitos.

### **9. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO**

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará a los/las postulantes seleccionados.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso, la Unidad de Reclutamiento y Selección levantará un Acta de Cierre la que será publicada en la página web institucional sección “Trabaje con nosotros”.