

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGO A CONTRATA DE TECNÓLOGO MÉDICO SUPERVISOR PARA LA UNIDAD DE IMAGENOLOGÍA HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

CARGO Tecnólogo Médico Supervisor	Nº DE VACANTES 1
TIPO DE VACANTE Contrata	RENTA BRUTA \$ 1.580.388 (Grado 10 de la E.U.S)

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.

Se deja establecido que podrá optar al Grado 10 EUS, tal como lo estipula el D.F.L N°28, aquel Profesional que certifique una carrera de a los menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, además **deberá acreditar experiencia profesional no inferior a tres años en el sector público o privado; y en el caso de aquel Profesional que certifique una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por esté o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, **deberá acreditar experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.****

3. PERFIL DE CARGO

3.1 Descripción del Cargo

Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Tecnólogo Médico Supervisor
Centro de Responsabilidad	Unidad de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento
Centro de Costo	Unidad de Imagenología
Jefatura	Jefe Unidad de Imagenología
Requisitos Académicos:	
Tecnólogo Médico especialidad en Radiología y Física Médica con autorización de Instalaciones de radiodiagnóstico médico vigente.	
Capacitación o formación en un área específica:	
<ul style="list-style-type: none"> - Diplomado o Magíster en Administración y/o Gestión (OBLIGATORIO). - Diplomado en Calidad y/o Curso en Acreditación (DESEABLE). - Curso de Infecciones Asociadas a la atención en Salud (DESEABLE). 	

- Curso de Garantías explícitas en Salud (DESEABLE).
- Curso de Computación Nivel Medio (DESEABLE).

Conocimientos y/o Habilidades Técnicas:

- Manejo de la Calidad como herramienta para la mejora continua.
- Conocimiento de la labor técnica y administrativa de la Unidad de Imagenología.
- Conocimiento en Acreditación.
- Conocimiento en Indicadores de Establecimientos Autogestionados en Red.
- Conocimiento en Garantías explícitas en Salud.

Experiencia deseable en algún área:

- Experiencia de 3 años en Unidad de Imagenología, con experiencia en pediatría, en el sector público y/o privado.
- Experiencia de 2 años ejerciendo cargos de Jefatura o Supervisión en el sector público o privado.
- Deseable mínimo 2 años de experiencia en el sector público.

Objetivo del Cargo	Administrar los recursos humanos, físicos y tecnológicos asociados a la Unidad de Imagenología, supervisando el adecuado cumplimiento del trabajo en la unidad, bajo los lineamientos y normativas generales del Hospital, Ministerio de Salud, Subsecretaría de Redes y legislación vigente para lograr los objetivos organizacionales.
---------------------------	--

Tipo de Jornada: Jornada completa, 44 horas, diurnas.

3.2 Red de Interacción

INTERNA	
Jefatura directa del Cargo	Jefe Unidad de Imagenología
Equipo de trabajo	Personal administrativo Profesionales Técnicos Paramédicos Auxiliares
Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa)	Personal administrativo Profesionales Técnicos Paramédicos Auxiliares
EXTERNA	
Cargos con los cuales tiene relación directa	- Jefes de CR - Enfermeras Supervisoras y Médicos de otras Unidades. - Profesionales Unidad de Calidad. - Personal de RRHH. - Profesionales Unidad de IAAS - Profesionales de la Subdirección Administrativa (RRFF, Abastecimiento)

4. Análisis del Cargo

4.1 Funciones y responsabilidades relevantes del cargo

1. Realizar planificación anual de trabajo y presupuesto de acuerdo a los objetivos generales de la Unidad de Imagenología y necesidades, en términos de

infraestructura, metas, insumos, normativas e indicadores de acuerdo a los lineamientos del Hospital y Ministeriales.

2. Elaborar plan de calidad anual en conjunto con el Jefe de la Unidad de Imagenología, identificando de manera permanente las necesidades usuarias, potencialidades y debilidades de la Unidad, a fin de proponer mecanismos de mejora en la gestión.
3. Gestionar, supervisar y evaluar el cumplimiento de objetivos, programas, actividades, e indicadores de la Unidad de Imagenología, a través de la coordinación directa con su personal a cargo y Jefatura de Centro de Costo.
4. Contribuir y/o generar estrategias para la atención oportuna de los pacientes que requieren apoyo al diagnóstico por imágenes.
5. Supervisar el trabajo del personal bajo su dependencia, controlando el cumplimiento de las actividades asignadas.
6. Motivar el desarrollo integral del personal a cargo, incentivando la realización de capacitaciones.
7. Desarrollar estrategias que fomenten el Trabajo en Equipo, la mejora continua de los funcionarios de la Unidad.
8. Desarrollar los Procesos y Manuales de Procedimientos de la Unidad.
9. Participar en reuniones técnico – administrativas con equipos inter y multidisciplinarios, dentro de la Unidad y fuera de ésta, con el fin de coordinar mejoras en los procesos clínicos y administrativos.
10. Informar de manera periódica y oportuna a su Jefatura directa sobre el funcionamiento de la Unidad, y de las contingencias presentadas.
11. Colaborar con la docencia de pre grado y post grado.
12. Realizar el proceso de Inducción de nuevos funcionarios.
13. Implementar todas las acciones, programas y propuestas recibidas por la línea jerárquica en la Unidad de Imagenología.

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
Liderazgo				X	
Capacidad de Planificación y Organización				X	
Capacidad de Resolver Problemas				X	
Manejo de Conflictos					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 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. Subdirección de Gestión Asistencial
2. Jefe Centro de Responsabilidad Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento
3. Jefe Centro de Costo Imagenología
6. Representante gremial FENPRUSS
7. Representante gremial FENATS

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	Formación profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	5	15	9
			No posee formación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	0		
		Formación de Postgrado	Diplomado o Magister en Administración y/o Gestión	4		
			Diplomado en Calidad	3		
			Curso de Acreditación	2		
			Otros cursos, ej.: IAAS, GES, Computación.	1		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral Ejerciendo cargos de Jefatura o supervisión en Unidad de Imagenología	Experiencia laboral de mas de 2 años ejerciendo cargos de Jefatura o Supervisión en el sector público o privado	10	15	11
			Experiencia laboral entre 1 y 2 años ejerciendo cargos de Jefatura o Supervisión en el sector público o privado	8		
			Experiencia laboral menor a 1 año ejerciendo cargos de Jefatura o Supervisión en el sector público o privado	0		
		Experiencia Laboral en Unidad de Imagenología	Experiencia de 3 años o más como Tecnólogo Médico en Unidad de Imagenología pediátrica en hospital Público o Privado	3		
		Experiencia Laboral en el sector público acreditable	Experiencia laboral de 2 años o más en el sector público	2		
		3	Evaluación Técnica	Entrevista Técnica		
El postulante es Apto con Observaciones para el cargo	25					
El postulante es No Apto para el cargo	0					
4	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 postulante idóneo						70

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	27 de noviembre – 11 de diciembre
Análisis Curricular	12 de diciembre – 14 de diciembre
Entrevista Técnica/Comisión de Selección	17 de diciembre – 18 de diciembre
Entrevista Psicolaboral	19 de diciembre – 20 de diciembre
Definición de Finalista	21 de diciembre – 26 de diciembre
Inicio de funciones	2 de enero

**** La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 13 horas del día 11 de diciembre.**

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**, adjuntando los siguientes documentos y certificados:

- Currículum 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. **OBLIGATORIO**



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”.