



LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO

El Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, llama a proveer 01 cargo de Médico Pediatra – Profesional con Calidad Jurídica Contrata.

| Nº de Cargos | Cargo | Calidad Jurídica/Horas /Ley | Establecimiento |
|---------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------|
| 01 | Médico Pediatra residente Unidad de Paciente Crítico | Contrata 44 horas/ Ley N° 15076 | Hospital de Niños Dr. Roberto del Río. |

Los antecedentes del proceso se encontrarán en las páginas: www.hrrrio.cl; www.empleospublicos.cl

DR. RICARDO PINTO MUÑOZ
HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RIO

BASES DEL PROCESO DE LLAMADO DE SELECCIÓN DE PERSONAS PARA LA PROVISION DE CARGO A CONTRATA DE MÉDICO PEDIATRA; HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RIO.



1.- IDENTIFICACION DE LA VACANTE:

| | |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Tipo de Proceso | ABIERTO |
| Nombre del Cargo | Médico Pediatra |
| Nº de Vacantes | 01 |
| Calidad Jurídica / Horas / Ley / Jornada | Contrata 28 Horas Ley Médica Nº 15076 |
| Estamento | Profesional |
| Grado / Sueldo Bruto | Se rige en base a Ley Médica Nº 15.076 |
| Unidad de Desempeño | UPCCV |
| Dependencia de Jefatura | UPCCV |
| Lugar de Desempeño | Profesor Zañartu #1085, Comuna de Independencia |

NOTA: Se informa que el recinto del Hospital no cuenta con estacionamiento privado.

2.- REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

Los/as postulantes deberán acreditar al momento de la postulación el cumplimiento de los siguientes requisitos:

2.1. Requisitos Generales: Los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el artículo 12 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido coordinado y sistematizado fue fijado por el del decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por el siguiente:

- Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Poseer el nivel educacional o título profesional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- 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.
- No estar inhabilitado(a) para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen simple o delito.

DEBIDO A LA ALERTA SANITARIA

TODOS LOS EXTRANJEROS PODRAN POSTULAR ACREDITANDO:

- 1. TÍTULO APOSTILLADO EN SU PAÍS**
- 2. CEDULA DE IDENTIDAD CHILENA**
- 3. VISA DE TRABAJO**
- 4. PERMISO DE RESIDENCIA**

Sin perjuicio de lo anterior, los/as postulantes no deberán estar afecto/as a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL Nº 1/19653 de 2000 del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por si o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Establecimiento.



- Tener litigios pendientes con el Establecimiento, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser Director/a, administrador/a, representante o socio/a titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando esta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Establecimiento.
- Ser cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios Directivos del Establecimiento hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio Nacional, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

2.2. Requisitos Específicos: **PROFESIONALES MÉDICOS**

A continuación, se presentan aspectos que se consideran relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los/as candidatos/as, en el proceso de selección.

| | | |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Experiencia Laboral | Requerida (según DFL) | - Se rige por Ley Médica |
| | Requerido (Según Jefatura) | - Desempeño mínimo de 3 años como médico pediatra clínico en el sector público o privado. - Experiencia de 2 años de trabajo en unidad de cuidado intensivo pediátrico y/o en Unidad de Paciente Crítico Cardiovascular pediátrico en el sector público o privado. |
| Estudios | Requerida (Según DFL) | - Se rige por Ley Médica |
| | Requeridos (Según Jefatura) | - Médico con la especialidad de Pediatría, con certificación de universidades chilenas o CONACEM. - Médico con especialidad cardiología infantil con certificación de universidades chilenas o CONACEM(deseable) |
| Capacitación y conocimientos adicionales deseables | Cursos/Pos grados / Postítulos | - Curso de IAAS. - Curso de Calidad y Seguridad en la Atención. - Curso de PALS. - Curso de Cardiología infantil o similares. |
| | Conocimientos y/o Habilidades Técnicas | - Atención del paciente pediátrico en intensivo cardiovascular y/o intensivo pediátrico - Reconocimiento y manejo de emergencias pediátricas en general (RCP avanzada, Manejo de vía aérea, Instalación de vías venosas, osteoclisis, instalación drenajes, conocimiento de VMI entre otras) y cardioquirúrgicas en particular. - Conocimiento y manejo de pacientes con traqueostomía. - Manejo computacional nivel usuario. |

3.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES **PROCESO DE SELECCIÓN ABIERTO:**

3.1. Procedimiento de postulación

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán hacerlo **exclusivamente a través del Portal web www.empleospublicos.cl** durante el periodo de tiempo indicado en el numeral 7 (Cronograma Proceso de Selección).



Los/as interesados/as deben ingresar al link de postulación, completando y adjuntando toda la información solicitada, en forma electrónica, pues **NO se aceptará información alguna presentada por otros medios.**

Para realizar su postulación deberá, entonces, estar previamente registrado/a en dicho Portal, conforme sus respectivas instrucciones, inscribiéndose como usuario/a y completando el Currículum Vitae respectivo, sugiriéndose verificar además, para usuarios/a antiguos, que los antecedentes se encuentran actualizados.

3.2. Antecedentes documentales obligatorios para postular

Para hacer válida la postulación, los/as interesados/as deberán adjuntar obligatoriamente (a excepción de aquello que se indique como no excluyente) la siguiente información:

1. Certificado de Título Profesional
2. Fotocopia Cédula de Identidad.
3. Certificados que acrediten especialización pertinente finalizada (capacitación, postítulos), etc. (**ver Punto 4, subfactor 2 para más detalles**)
4. Currículum Vitae (no acredita experiencia laboral).
5. Certificados que acrediten Experiencia Laboral, identificándose la respectiva entidad pública o privada, el lapso de desempeño y las funciones y responsabilidades a su cargo; debiendo ser expedidos con clara indicación del nombre del certificador, su cargo y firma. **Relación de servicio o Certificado de Antigüedad en el caso de funcionarios públicos.** Excepcionalmente se aceptarán contratos de trabajo, finiquitos o documentos equivalentes en los que conste el respectivo periodo certificado.

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un número de ticket. Si él o la postulante no adjuntan los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos que no cumplan con el perfil de competencias y/o los requisitos establecidos.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones de todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso.

4.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN:

El procedimiento de selección se realizará cursando las siguientes etapas o factores:

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR

En esta etapa se evaluará el factor "Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación" asignándose puntaje sobre la base de los antecedentes aportados por los postulantes.

El puntaje total de este factor se obtendrá mediante la suma de los siguientes 2 subfactores, a saber:

1. **Subfactor Título/Licencia:** Se otorgará un **puntaje único ponderado de 10 puntos** de acuerdo al certificado de Título Profesional / Técnico / Técnico de Nivel Superior/Licencia de Enseñanza Media, entregada por el Ministerio de Educación o avalada por este, según requiera.
2. **Subfactor Cursos de formación educacional y de capacitación:** Para los efectos de este subfactor, se entenderán como cursos de formación educacional, o capacitaciones, aquellos que se encuentren relacionados con el cargo y que se indican en el perfil correspondiente. Para estos efectos se considerará para cada curso y/o capacitación:

- **Cantidad de horas: una duración de más de 40 horas cronológicas (PALS e IAAS),**



- **Antigüedad:** No tener más de **5 años de antigüedad (PALS e IAAS) desde la fecha de iniciación del Proceso de Selección o no se solicitará un mínimo de antigüedad.** Se excluye de esta regla a los postúlos que otorguen un grado académico como **Magíster o Doctorado**, así como también a las capacitaciones que tengan una fecha de caducidad explícita como la certificación de ChileCompra u otra.

El certificado que acredite las actividades de capacitación deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- **Nombre de la Institución**
- **Nombre del curso**
- **Fecha de su realización**
- **Número de horas**

Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación y capacitaciones que tengan relación con el área de desempeño y que se indican en los Requisitos establecidos. En el caso de postulantes pertenecientes al Sector Público, podrán presentar el listado de Capacitaciones emitido por la oficina de Capacitación respectiva con firma y timbre de la persona responsable.

FACTOR: FORMACION EDUCACIONAL

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes presentados por cada postulante, y se asignaran los puntajes de acuerdo a la siguiente tabla.

Los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Esta etapa tiene un **puntaje mínimo ponderado de 10 puntos**, quien no alcance este puntaje **no podrá pasar a la siguiente etapa**. Cada postulante puede ser clasificado en una de las categorías señaladas para cada factor y subfactor.

| Formación | Puntaje | % | Puntaje Ponderado |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------|--------------------------|
| Médico con la especialidad de Pediatría, con certificación de universidades chilenas o CONACEM. | 100 | 10 | 10 |
| Medico con especialidad cardiología infantil con certificación de universidades chilenas o CONACEM(deseable) | 130 | | 13 |

FACTOR: CURSOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL Y DE CAPACITACIÓN:

En el caso de la especialización, se sumarán los puntajes de los requisitos aquí señalados, de acuerdo a las especializaciones que posea cada postulante, pudiendo cada uno de ellos obtener un puntaje bruto máximo de 100 Puntos y un puntaje bruto mínimo de 40 puntos.

Este subfactor tendrá un peso total de un 10%, con un mínimo Puntaje ponderado de 0 puntos y un máximo puntaje ponderado de 10 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla.

| Especialización | Puntaje por curso | Sumatoria Puntaje bruto (min - máx.) | % | Puntaje Ponderado |
|----------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------|----------|--------------------------|
| Curso de PALS. | 40 | Puntaje mínimo: 40 | 10 | 4 |
| Curso de Cardiología infantil o similares. | 20 | | | 2 |
| Curso de Calidad y Seguridad en la Atención. | 20 | Puntaje Máximo: 100 | | 2 |
| Curso de IAAS. | 20 | | | 2 |

ETAPA 2: EXPERIENCIA LABORAL: Comprende la evaluación del tiempo de experiencia en funciones que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. 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 representante legal, jefe/a de RR.HH. o jefe/a de Personal.
- Periodo trabajado con fecha de ingreso y término en la organización (mes y año), nombre del cargo o cargos desempeñados y el período de desempeño de cada cargo, si correspondiere.
- En los casos de postulantes que se hayan desempeñado en el sector público pueden presentar Certificado de Relación de Servicios y/o Certificado de Antigüedad que se debe solicitar en la Oficina de Recursos Humanos de la respectiva institución pública donde se desempeñó.

Nota: Las resoluciones de nombramiento del sistema público no son válidas para este proceso, porque informan sobre el inicio del contrato, no sobre el término del mismo. Tampoco se considerarán válidos Certificado de cotizaciones de AFP. Excepcionalmente se aceptarán contratos de trabajo, finiquitos o documentos equivalentes en los que conste el respectivo periodo certificado.

Para efectos de este factor, todos los postulantes deberán acreditar, mediante certificado y detallar en currículum tipo actualizado, la experiencia en cargos y la experiencia laboral en funciones relacionadas con el cargo. Cabe señalar que, para efectos de medición o cálculo de la experiencia laboral, la fecha límite a considerar corresponderá a la fecha de emisión del certificado.

La experiencia aquí señalada tendrá un peso total de un 25%, con un **mínimo de 15 puntos** y un **máximo de 25 puntos**.

| EXPERIENCIA | Puntaje | % | Puntaje Ponderado |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|-------------------|
| Desempeño mínimo de 3 años como médico pediatra clínico en el sector público o privado. | 60 | 25 | 15 |
| Experiencia de 2 años de trabajo en unidad de cuidado intensivo pediátrico y/o en Unidad de Paciente Crítico Cardiovascular pediátrico en el sector público o privado. | 40 | | 10 |

ETAPA 3: EVALUACION TECNICA: En esta etapa se evaluará la competencia técnica para el desempeño del cargo mediante una Entrevista de Valoración Global y los puntajes serán los que se asignen en conformidad a la tabla de valores indicada más adelante, cumpliendo con las siguientes categorías:

- Adecuación Alta al Perfil de Cargo: considera que el postulante, cuenta con las competencias técnicas para el desempeño de la tarea,
- Adecuación Media al Perfil de Cargo: se entiende que el postulante, cuenta con las competencias técnicas, para desempeñar bien su tarea, no obstante se requiere de una evaluación en el puesto de trabajo una vez iniciada su tarea.
- Adecuación Baja al Perfil de Cargo: las competencias técnicas son deficientes, para realizar la tarea.

La Entrevista Técnica y Comisión de Selección estará constituida por:

- Jefe de Unidad UPCCV
- Profesional de la Unidad UPCCV.
- ***Solo un Representante de cada gremio del Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, como veedor del proceso.***

| Nombre de Planta | Asociación Gremial Correspondiente |
|--------------------------------------------------|------------------------------------|
| Médicos, Odontólogos(as), Químicos Farmacéuticos | ASOMED |
| Profesionales Universitarios | FENPRUS |
| Enfermeras(os) Universitarias(os) | ASENF |
| Administrativos | FENATS/ ASOCIACION Nº1 |
| Auxiliares | FENATS/ ASOCIACION Nº1 |
| Técnicos | AFUTEPA |

Esta reunión se efectuará a través de una entrevista, la cual será presencial en la ciudad de Santiago según calendario publicado; la hora de presentación se le notificará al postulante oportunamente vía correo electrónico, o de manera telefónica, **quien realiza la cita es la unidad quien solicita el cargo.** (De manera ocasional y de fuerza mayor, se podría realizar la entrevista online).



| PROCESO | RESPONSABLE |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| Revisión de antecedentes y filtro curricular | Unidad de Reclutamiento y Selección |
| Entrevista Técnica/Comisión de Selección | Unidad que solicita el cargo. |
| Evaluación Psicolaboral. | Unidad de Reclutamiento y Selección |
| Definición de Finalista | Comisión de Selección Técnica. |

Resultado de la entrevista: **La Unidad que solicito el cargo**, hará llegar a Reclutamiento y Selección la nómina con la identificación de los postulantes entrevistados y el puntaje total obtenido por cada uno de ellos, junto con la planilla debidamente firmada, con las evaluaciones individuales efectuadas por los integrantes de la comisión entrevistadora.

SOBRE LA EVALUACIÓN TÉCNICA: *(evaluación que realiza la unidad solicitante)*

Posterior a la evaluación curricular, se aplicará una evaluación técnica a los y las postulantes que califiquen para esta etapa. Esta tiene por objetivo conocer el grado en que el candidato(a) posee habilidades y conocimientos en materias específicas del cargo.

La evaluación será desarrollada por el área que solicita el proceso y aplicada por el/la encargado/a del mismo a todos los/as postulantes que hubieren sido seleccionados en la fase anterior. Los instrumentos de evaluación pueden ser los siguientes:

Prueba de conocimientos: Un referente técnico del área desarrolla una prueba escrita con alternativas o desarrollo, un estudio de caso o cualquier otro tipo de formato que permita dilucidar el nivel de conocimientos o competencias técnicas de una persona. Además, se debe determinar la escala de notas y calificación mínima para aprobar.

En el caso de que alguno de los o las postulantes presente alguna discapacidad física, la prueba se debe ajustar a las necesidades de la persona, con el objetivo de no discriminar por este motivo. Lo anterior, siempre y cuando la condición de discapacidad sea informada con anticipación por el o la postulante en su solicitud para el cargo.

Se deben aplicar la misma prueba o entrevista técnica a todos(as) los(as) candidatos(as), asegurando la igualdad de oportunidades, salvo en los casos de postulantes que presenten alguna discapacidad donde se debe adecuar las pruebas a él o la postulante.

EXCEPCIONES: SE DEJA ESTABLECIDO QUE SI EL NUMERO DE POSTULANTES QUE CUMPLEN CON LOS REQUISITOS SOLICITADOS EN LA ETAPA DE FILTRO CURRICULAR ES MAYOR A 10, LA COMISIÓN DE SELECCIÓN PODRÁ ELEGIR A UN MÍNIMO DE 5 POSTULANTES PARA SER CITADOS A ENTREVISTA TÉCNICA, USANDO COMO CRITERIO PARA LA ELECCIÓN AQUELLOS QUE SE ACERQUEN EN MAYOR MEDIDA AL PERFIL PUBLICADO.

Esta etapa tiene un **máximo ponderado de 25 puntos** y un puntaje **mínimo ponderado de 16 puntos** para pasar a la siguiente etapa.

Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima, **no podrán pasar a la siguiente etapa.**

| FACTOR | CATEGORIAS | PUNTAJE | PONDERADOR | PUNTAJE PONDERADO |
|---------------------------|-----------------------------|----------|------------|-------------------|
| EVALUACIÓN TÉCNICA | Adecuación al perfil, Alto | 80 a 100 | 25 | 20 a 25 |
| | Adecuación al perfil, Medio | 64 a 76 | | 16 a 19 |
| | Adecuación al perfil, Bajo | 0 a 60 | | 0 a 15 |

ETAPA 4: APTITUDES ESPECÍFICAS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN ADECUACIÓN PSICOLABORAL PARA EL CARGO:

En esta etapa se evaluará la adecuación psicológica del postulante en relación al perfil del cargo. El método utilizado será aquel que permita medir las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del cargo (entrevistas por competencias y/o test psicológicos). La Evaluación Psicolaboral será realizada por profesionales de la Unidad de Reclutamiento y Selección de la Institución, y ésta podrá ejecutarse de forma presencial u online; la hora de presentación se le notificará al postulante oportunamente vía correo electrónico o telefónicamente.

Esta etapa tiene un **máximo ponderado de 30 puntos** y un puntaje **mínimo ponderado de 18 puntos.**

Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima, **quedarán inmediatamente fuera del proceso.**



| FACTOR | CATEGORIAS | PUNTAJE | PONDERADOR | PUNTAJE PONDERADO |
|--------------------------------|-----------------------------|----------|------------|-------------------|
| EVALUACIÓN PSICOLABORAL | Adecuación al perfil, Alto | 75 a 100 | 30 | 22.5 a 30 |
| | Adecuación al perfil, Medio | 60 a 74 | | 18 a 22.2 |
| | Adecuación al perfil, Bajo | 0 a 59 | | 0 a 17.7 |

ETAPA 5: PROPUESTA DE NOMINA DE CANDIDATOS IDÓNEOS

Para ser considerado candidato idóneo, el/la postulante deberá reunir un puntaje igual o superior a **59** puntos.

Para el cálculo de los puntajes finales se considerarán solo aquellos postulantes que hubieren obtenido los puntajes mínimos asignados para cada etapa. El postulante que no obtenga el puntaje mínimo de cada etapa y final, no podrá continuar en el proceso de selección.

Como resultado del proceso de selección, la Unidad de Reclutamiento y Selección propondrá a la Comisión de Selección una nómina con los nombres de los/as candidatos/as que hayan obtenido el puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo. Se deja establecido que, en el caso de existir **solo un candidato(a) elegible*****, el proceso de selección continuará igualmente, de acuerdo a lo establecido en las presentes bases.

***De acuerdo a los estándares establecidos a partir de la norma de aplicación general impartida por el Servicio Civil, en el documento "Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Reclutamiento y Selección"(2018), "se deberá velar por que la comisión de selección presente a la autoridad facultada para adoptar la decisión final, un listado de elegibles con los más altos puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de tres (3) postulantes, **si los hubiere**, y un máximo de cinco (5) candidatos por cada vacante a proveer".

ETAPA 6: DETERMINACIÓN DEL POSTULANTE QUE OCUPARÁ EL CARGO VACANTE:

La Comisión de Selección definirá al postulante que ocupará la vacante a partir de la nómina presentada por la Unidad de Reclutamiento y Selección, ponderando todos los antecedentes que obren bajo su poder, pudiendo elegir a cualquiera de ellos.

****SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRÁ UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRÁ LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.**

5. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS OFICIALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

Los resultados oficiales serán publicados en el Portal Empleos Públicos y en la página web del hospital www.hrrrio.cl sección Trabaje con Nosotros, a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su conclusión. **Sin perjuicio de lo anterior, la comisión de selección se reserva el derecho a modificar dicho plazo por razones de fuerza mayor y sin que tenga la obligación de exponer los fundamentos.**

6.- FACTORES DE EVALUACIÓN, PONDERACIÓN Y PUNTAJE DEL PROCESO COMPLETO

| CARGO | ESTUDIOS FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | EXPERIENCIA LABORAL | Prueba Técnica | Psicolaboral | TOTAL |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|----------------|--------------|------------|
| Médico Pediatra residente Unidad de Paciente Crítico | 20 puntos | 25 puntos | 25 puntos | 30 puntos | 100 Puntos |

La Unidad de Reclutamiento y Selección, presentará al Director del Servicio o a quien correspondiese un ranking con los/as postulantes que hayan obtenido los puntajes más altos en el proceso de Selección (estas personas por defecto tienen que haber aprobado la Evaluación Psicolaboral), para que dicha autoridad decida respecto de él o la mejor postulante para desempeñar el cargo a proveer.

Cuando los resultados estén finalizados según cronograma se notificará a el/la postulante seleccionado/a vía telefónica y/o por correo electrónico.



****SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRÁ UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRÁ LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.**

7.- CRONOGRAMA

| Etapas del Proceso de Selección | Fecha y plazos |
|-------------------------------------------------|--------------------------|
| Recepción de Antecedentes | 13/11/2023 al 20/11/2023 |
| Análisis Curricular | 21/11/2023 al 22/11/2023 |
| Entrevista Técnica/Comisión de Selección | 23/11/2023 al 24/11/2023 |
| Entrevista Psicolaboral | 27/11/2023 al 28/11/2023 |
| Definición de Finalista | 29/11/2023 |

**** La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 23:59 horas del día 20 de noviembre.**

NOTA: Sin perjuicio de lo anterior, la comisión de selección se reserva el derecho a modificar los plazos contenidos en el cronograma adjunto, por razones de fuerza mayor y sin que tenga la obligación de exponer los fundamentos.

8. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará a el/la postulante seleccionado(a).

Para el Cierre del proceso de selección y contratación del postulante seleccionado(a), se considerará lo establecido en la Ley 231.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), esto es:

"En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario".

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".

9. CONDICIONES GENERALES

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

RECORDAR QUE LAS PERSONAS INTERESADAS EN POSTULAR DEBERÁN HACERLO ÚNICAMENTE A TRAVÉS DEL PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS, PARA LO CUAL DEBERÁN REGISTRARSE PREVIAMENTE COMO USUARIOS DE ÉSTE Y COMPLETAR EL CURRÍCULUM VITAE DEL PORTAL (EN EL MENÚ MI CV, EN VER CV) Y ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS SOLICITADOS EN DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR, DICHS DOCUMENTOS DEBEN SER ADJUNTADOS/ACTUALIZADOS PARA PODER POSTULAR:

RECORDAR QUE LOS DOCUMENTOS SOLICITADOS PARA POSTULAR SOLO TENDRÁN VALIDEZ SI SON SUBIDOS A LA PÁGINA DE EMPLEOS PÚBLICOS, ES DECIR, NO SE RECIBIRÁN POSTULACIONES POR CORREO ELECTRÓNICO.

ES EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DEL POSTULANTE REALIZAR UNA CORRECTA POSTULACIÓN A TRAVÉS DEL PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS. AL MOMENTO DE POSTULAR DEBE VERIFICAR QUE EL SISTEMA EMITA UN "COMPROBANTE DE POSTULACIÓN", EL CUAL ESTARÁ VISIBLE EN LA SECCIÓN "MIS DATOS" DEL PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS Y TAMBIÉN SERÁ ENVIADO A SU CORREO ELECTRÓNICO.



10.- PERFIL DE CARGO:

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identificación del Cargo | |
| Nombre del Cargo | Médico residente de UPCCV (ley 15076) |
| Centro de Responsabilidad | Cardiología y Cirugía Cardiovascular |
| Centro de Costo | UPC Cardiovascular |
| Fecha actualización | Julio 2023 |
| Jefatura | Jefe UPCCV |
| Requisitos Académicos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Médico con la especialidad de Pediatría, con certificación de universidades chilenas o CONACEM. - Médico con especialidad cardiología infantil con certificación de universidades chilenas o CONACEM(deseable) | |
| Capacitación o formación en un área específica (ACREDITABLE): | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Curso de PALS - Curso de Cardiología infantil o similares - Curso de Calidad y Seguridad en la Atención - Curso de IAAS | |
| Conocimientos y/o Habilidades Técnicas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Atención del paciente pediátrico en intensivo cardiovascular y/o intensivo pediátrico - Reconocimiento y manejo de emergencias pediátricas en general (RCP avanzada, Manejo de vía aérea, Instalación de vías venosas, osteoclisis, instalación drenajes, conocimiento de VMI entre otras) y cardioquirúrgicas en particular. - Conocimiento y manejo de pacientes con traqueostomía. - Manejo computacional nivel usuario. | |
| Experiencia Laboral: | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia de 2 años de trabajo en unidad de cuidado intensivo pediátrico y/o en Unidad de Paciente. - Crítico Cardiovascular pediátrico en el sector público o privado. | |
| | <ul style="list-style-type: none"> •Realizar turnos para la cobertura permanente de la unidad, en el mismo régimen contractual que los médicos acogidos a ley de urgencia •Los médicos residentes serán los responsables de la actividad asistencial, de la continuidad y cumplimiento de los planes de tratamiento de la unidad. •Aplicar integralmente las políticas y normativas de la Unidad para su adecuado funcionamiento. •Asumir las funciones de jefe de la UPCCV en horario no hábil |
| Objetivo del Cargo | |
| Tipo de Jornada: TURNOS ROTATIVOS 28 HORAS | |

II. RED DE INTERACCIÓN:

Puestos de trabajo con los cuales se relaciona al interior de su unidad y servicio, considerando la posición jerárquica respecto del puesto de trabajo.

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INTERNA | |
| Jefatura directa del Cargo | Jefe UPCCV |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Médicos continuidad UPCCV - Médicos residentes UPCCV - Médicos CAE cardiología - Kinesiólogo UPCCV - Enfermeras - Técnicos en Enfermería - Auxiliares |
| Equipo de trabajo | |
| Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa) | <ul style="list-style-type: none"> - Enfermeras clínicas en turno - Kinesiólogo en turno |
| EXTERNA | |



Cargos con los cuales tiene relación directa

- Interconsultores de otros Centros de Responsabilidad (CR)
- Médicos y profesionales de otros CR o redes de salud
- Funcionarios de centros de apoyo clínico y administrativo

III. ANÁLISIS DEL CARGO:

a) FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

1. Otorgar la atención directa a los pacientes hospitalizados en la unidad de paciente crítico cardiovascular pediátrico (UPCCV). Los turnos son de permanencia en la unidad
2. Coordinar el trabajo entre el equipo de salud, durante los turnos
3. Acudir a interconsultas urgentes de pacientes hospitalizados en otras unidades del hospital Roberto del Río.
4. Concurrentes y/o consultantes con la finalidad de evaluar y decidir la admisión de pacientes a la UPCCV, desde el CAE de Cardiología o desde otras unidades del hospital como la Unidad de Emergencia u otros servicios clínicos, basados en los Criterios de ingreso y egreso a UPCCV.
5. Participar activamente en las entregas de turno a primera hora de la mañana y al mediodía. Al término de su jornada comunicar al médico residente y/o diurno, la evolución y el cumplimiento de metas de tratamiento de los pacientes, según "PROTOCOLO DE RECEPCIÓN Y ENTREGA DE TURNO EN UNIDADES CLÍNICAS/ MEDICO UPCCV". Se considera en la entrega de turno la información de novedades durante éste, donde se incluye si hubo solicitudes de hospitalización y/o traslado desde otros hospitales u otras unidades y las respuestas a éstas.
6. Controlar y supervisar el cumplimiento de los planes de tratamiento.
7. Conocer y cumplir las normas técnicas, administrativas, de prevención de IAAS y guías clínicas vigentes en la unidad, en el marco de una atención segura y de calidad.
8. Informar en forma clara acerca del estado clínico de los pacientes a sus padres y/o tutores legales (exclusivamente), en un horario destinado para esto o cuando la situación clínica del niño lo amerite. Lo anterior al menos una vez al día, sin descuidar o distraer la atención directa.
9. Desarrollar protocolos, programas y actividades cuando sea solicitado en pos de mejorar la atención de nuestros pacientes portadores de cardiopatía congénita operable.
10. Completar documentación requerida al ingreso de los pacientes a la unidad: incluye hoja de paro, hoja registro de exámenes de laboratorio y microbiológicos, consentimiento informado, etc.
11. Comunicar al Banco de sangre los datos de los niños ingresados para cirugía, en especial el grupo de sangre y la cirugía a realizar. Esto es inmediato al ingreso.
12. Registrar en forma clara en la ficha clínica del paciente, los diagnósticos actualizados, la evolución, planes diarios y sucesos relevantes.
13. Realizar y completar documentación administrativa de los egresos de pacientes durante el turno.
14. Con relación a pacientes que fallezcan en la unidad, registrar todos los diagnósticos en orden de relevancia y la hora de la muerte. Debe completar documentación de epicrisis, certificado de defunción y solicitud de anatomía patológica si corresponde.
15. Coordinarán junto con el resto del equipo de trabajo, la admisión de enfermos desde otros centros hospitalarios que así lo ameriten, al igual que las acciones necesarias para el traslado a su centro de origen una vez completada la evaluación o tratamiento que motivó el ingreso.
16. En relación al punto anterior, se debe asegurar y coordinar las mejores condiciones y momento de traslado para el paciente, para lo cual se debe establecer contacto con el centro de referencia y apoyar



en su estabilización clínica y se requiere enviar vía correo electrónico, las condiciones en que debe ser trasladado el paciente, para asegurar el cumplimiento de estas indicaciones.

- 17. Mantener adecuada, clara y cordial comunicación con el resto del equipo de salud, que asegure la atención integral del niño.
- 18. Es obligatoria la asistencia a reuniones administrativas, clínicas y/o seminarios
- 19. Realizar otras funciones encomendadas por su jefatura en materias de su competencia.
- 20. Supervisar y delegar cuidados y correcto uso de los Equipos médicos, Insumos clínicos y otros instrumentos, disponibles para la adecuada atención de nuestros pacientes.

b) COMPETENCIAS CONDUCTUALES

1. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

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

A: BAJO; B: EN DESARROLLO; C: MEDIO; D: ALTO; E: MUY ALTO

2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- a. **Trabajo Bajo Presión** *“Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.”*
Nivel de desempeño requerido (D) Habitualmente alcanza los objetivos, aunque este presionado, y su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia.
- b. **Capacidad de Resolver Problemas** *“Comprometerse con una acción después de desarrollar cursos de acción alternativos basados en suposiciones lógicas y en información objetiva, y que tome en cuenta los recursos, las limitaciones y los valores de la organización.”*
Nivel de desempeño requerido (D) Es resolutivo. Considera diversas posibilidades para hallar más de una solución para una misma situación. Utiliza la lógica para completar información o datos faltantes. Evalúa las alternativas y toma decisiones atinadas y a tiempo, considerando la urgencia y plazos límite para actuar.
- c. **Iniciativa II/Proactividad** *“Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día. Supone actuar proactivamente cuando ocurren dificultades sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Implica*



también la capacidad de proponer mejoras, sin que haya un problema concreto que deba ser solucionado”.

Nivel de desempeño requerido (D) Actúa para resolver los pequeños problemas diarios. En ocasiones propone mejoras, aunque no haya un problema concreto que necesite solución.

- d. Temple** *“Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Es la capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos, los fracasos o los acontecimientos negativos. Implica seguir adelante en medio de circunstancias adversas, no para llevar a la empresa a un choque o fracaso seguro sino para resistir tempestades y llegar a buen puerto”.*

Nivel de desempeño requerido (D) Funciona eficazmente y mantiene alto su nivel de constancia y firmeza aun en contextos conflictivos o fracasos. Analiza las consecuencias de acciones previas y utiliza el fracaso pasado como enseñanza enriquecedora para acciones presentes.

- e. Trato Personal** *“Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.”*

Nivel de desempeño requerido (D) Establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de personas con el objetivo de lograr mejores resultados de las tareas de las que es responsable.

- f. Orientación a la Calidad.** *“Realizar las tareas manifestando interés por todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; mostrar interés por todos los aspectos del puesto; verificar con precisión los procesos y las tareas; mantenerse alerta durante un periodo de tiempo”.*

Nivel de desempeño requerido (D) Desarrolla las tareas y organiza la información de manera precisa, minuciosa y ordenada. Procura eliminar errores y duplicaciones. Emplea métodos para constatar que el trabajo esté bien organizado, considerando el impacto de sus acciones.