



**PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES**  
**Reclutamiento por Movilidad Interna**  
**Hospital Santo Tomas de Limache**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

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

<b>Cargo</b>	TENS RADIOLOGIA		
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata		
<b>Renta Bruta</b>	\$445.691	Grado E.U.S.	22°
<b>Horas</b>	44 horas semanales, jornada diurna		
<b>Dependencia</b>	Hospital de la Familia y la Comunidad Santo Tomás de Limache (HFCSTL)		
<b>Lugar de trabajo</b>	Jefe de la Unidad de Rayos		

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

HITOS	FECHAS
Difusión, publicación página web SSVQ y correo masivo a la Red de Hospitales SSVQ	Del 05 al 09 de abril de 2021
Recepción de antecedentes.	Del 05 al 09 de abril de 2021
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	12 de abril de 2021
Evaluación Técnica	14 de abril de 2021
Evaluación Psicolaboral.	Del 16 al 23 de abril de 2021
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección.	26 de abril de 2021
Resolución del proceso.	28 de abril de 2021

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico y página web del SSVQ.



### 3. OBJETIVOS

Desempeñarse como técnico de la Unidad de Rayos del Hospital Santo Tomás de Limache, único centro asistencial de salud pública con este recurso de apoyo diagnóstico en las comunas de Limache y Olmué, realizando la toma de radiografías de los pacientes, contribuyendo así al proceso diagnóstico de nuestros usuarios.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Realizar la toma de radiografías, ya sea en la Unidad de Rayos o en otro servicio clínico mediante equipo de rayos portátil, de los usuarios del Hospital Santo Tomás de Limache y de otros establecimientos de la red que derivan a este centro, tales como Hospital Geriátrico Paz de la Tarde, Teletón, y CESFAM de Olmué.
- Preparar al paciente para la toma del examen, proporcionándole las instrucciones necesarias en cuanto a la ropa, posicionamiento, accesorios metálicos, e instrucciones una vez finalizado el examen.
- Realizar labores de mantención de la Unidad, por ejemplo, limpieza de equipos radiológicos, mantención de insumos, diario orden de la sala, cuidado y limpieza de los delantales plomados, protectores tiroideos, etc.
- Realizar labores administrativas propias de la Unidad, como el ingreso de prestaciones en sistema de la institución, agendamiento de pacientes derivados desde otros centros, llenado de planillas, solicitud de pedido de insumos a abastecimiento, grabación de cd o impresión de placas, proporcionar la estadística diaria, mensual y/o anual de pacientes, y llevar los registros internos de la unidad, entre otros.
- Cumplimiento, registro, y medición de las características de calidad que le correspondan a la Unidad de Rayos, tales como la supervisión del correcto llenado de las órdenes de rayos, la oportuna notificación de eventos centinelas, y la notificación de sospecha de resultado crítico.
- Debe tener disponibilidad y disposición para la realización de horas extras, de modo tal formar parte de turnos rotativos que permitan contar con el recurso de apoyo diagnóstico radiológico en días inhábiles, a su vez debe tener disposición para, a mediano plazo, cambiar modalidad de trabajo de diurno a sistema de turnos.
- Participar en reuniones de trabajo de la Unidad y en actividades de capacitación que le competan.
- Buscar constantemente estrategias que permitan mejorar los procesos de atención de la Unidad de Rayos en pro de los pacientes y de los funcionarios, colaborando en todas las funciones asignadas para el buen funcionamiento de la Unidad, a su vez, velar por una mejor relación de la Unidad con los otros servicios clínicos.
- Resguardar el funcionamiento disciplinado de la Unidad de Rayos respetando los derechos de los pacientes.
- Comunicar a su jefatura directa cualquier problema o novedad relevante, manteniendo siempre una comunicación efectiva.
- Difundir al resto del establecimiento las normas, protocolos e instrucciones de la Unidad de Rayos.
- Cumplir con eficiencia, eficacia y oportunamente con todas las funciones anteriormente descritas, y además las que le encomiende su jefatura directa, relacionadas con la Unidad.



## 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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

### 5.2 Requisitos Específicos

- I) *Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por este; o,*
- II) *Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,*
- III) *Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud*

### 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Técnico Nivel Superior de Radiodiagnóstico o similar.

### 5.4 Aspectos Deseables

- Capacitación en temáticas transversales a la función pública
- Salud compatible para realizar funciones presenciales considerando asunción del cargo en contexto de pandemia.
- Capacidad física para realizar trabajo de pie y en constante movimiento.



### 5.5 Competencias específicas para el desempeño del cargo

- **Probidad:** Muestra una conducta intachable y honesta en el desarrollo diario de las funciones inherentes a su cargo.
- **Preocupación por la eficiencia:** Demuestra esta competencia en sus labores diarias considerando el impacto que tienen sus acciones en el proceso de sus actividades a corto y largo plazo.
- **Comunicación efectiva:** Considera siempre al equipo con el cual interactúa ya sea en situaciones individuales o grupales. Mantiene información fluida con su equipo de trabajo, su conducto regular y con usuarios entregando información verbal y/o escrita acorde a la situación de forma oportuna.
- **Trabajo en equipo:** Demuestra compromiso con un propósito, un objetivo de trabajo, un planteamiento común y responsabilidad. Propone temas relacionados en el logro de cumplimiento de objetivos del equipo, valorando las diferencias como una oportunidad de mejora. Genera relación de cooperación con otros miembros del establecimiento valorando e integrando a estos en el cumplimiento de objetivos a través de un clima de tolerancia, respeto y confianza. Muestra manejo de conflictos de forma oportuna y asertiva. Mantiene un clima laboral positivo a través de las buenas relaciones.
- **Orientación al logro de metas:** Focaliza el trabajo y las actividades laborales, orientándolos al logro de resultados, metas y objetivos propuestos.
- **Planificación y control:** Tiene noción del trabajo a realizar basados en la normativa vigente. Programa actividades, organiza recursos según las prioridades establecidas. Realiza continuo seguimiento y control de avances. Además, mantener el cumplimiento de las normativas para el desarrollo de sus actividades.
- **Promoción y control de Normas:** Conoce y comprende la normativa del Programa Nacional de Inmunizaciones. Difunde dicha normativa a los equipos de trabajo de forma constante y acciona el cumplimiento de esta. En caso de detectar acciones fuera de la norma realiza una retroalimentación oportuna y/o capacitación de ser necesario.
- **Enfoque al usuario:** Muestra un trato cordial, amable y empático. No muestra actitudes discriminatorias. Actúa con mesura frente a usuarios insatisfechos. Acoge sugerencia o reclamos generando un plan de mejora para una atención de calidad. Entrega información clara y atinente a lo consultado por usuario.
- **Actualización y Aplicación de conocimientos profesionales:** Muestra dominio de los conocimientos profesionales relacionados con el Programa Nacional de Inmunizaciones, aplicándolas en el desarrollo de sus actividades diarias. Muestra motivación e interés por obtener nuevos conocimientos y habilidades que le permitan mejorar continuamente su actuar como profesional.
- **Preocupación por la exactitud de los datos entregados:** Revisa documentación recibida. También revisa la exactitud de los datos generados antes infórmalos y entregarlos. Entrega documentación en plazos establecidos.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Hospital Santo Tomas de Limache

---

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente pauta a través la página web del Servicio, [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y en correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida a la Red de hospitales del SSVQ.

### 6.2. De la entrega de antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del correo [tatiana.castillo@redsalud.gov.cl](mailto:tatiana.castillo@redsalud.gov.cl)

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Ficha de postulación y CV ciego en formato del SSVQ
- Fotocopia simple de Título Profesional o Certificado de Título pertinente al cargo.
- Certificado de inscripción en la Superintendencia de Salud.
- Certificado de Relación de Servicio que acredite al menos 5 años continuos como funcionario/a de algún establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, a la fecha de publicación de este proceso.
- Certificado emitido por la Oficina de Personal correspondiente, que acredite su ubicación en Lista 1 de calificaciones en los últimos tres años (al menos).
- Certificado emitido por el SIRH y timbrado por el/la Referente de Capacitación del establecimiento, que acredite capacitaciones transversales realizadas y aprobadas. Así mismo, podrán adjuntarse los Certificados de Capacitación realizados, que acredite debidamente su aprobación y horas realizadas, excluyendo certificados de participación.

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

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

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

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [tatiana.castillo@redsalud.gov.cl](mailto:tatiana.castillo@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:

- Subdirectora Médica, presidenta de la Comisión, cuenta con voz y voto.
- Médico Jefe de la Unidad de Radiología, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial Asociación de Técnicos Paramédicos, cuenta con voz y voto.
- Representante de RR.HH. quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

**a.-** El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren 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 presidente de la Comisión.

**b.-** La Comisión será presidida por el Subdirector Médico del establecimiento. En ausencia del presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

**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.

**e.-** 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 el punto 6.2 de las presentes 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 de los factores se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
Hospital Santo Tomas de Limache

---

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

**ETAPA 1: Evaluación Curricular (20%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)**

**ETAPA 4: Evaluación de Competencias (30%)**

- La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.
- Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.
- Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo con cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.
- La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

## 8.2. Descripción de las Etapas.

### **ETAPA 1: Evaluación Curricular (20%)**

#### **Factor 1: Capacitación Certificada.**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	Puntaje	
<b>Capacitación pertinente al cargo</b>	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	7
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública.	1

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

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 de aprobación para esta etapa será de 1 puntos brutos.

## ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)

### Factor 2: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Prueba Técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material de estudio será publicado en página [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl), al interior de la misma publicación.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de 5 puntos brutos

## ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

### Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

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:

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable</b> para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable con Observaciones</b> para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>No Recomendable</b> para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de 5 puntos brutos

## ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)





#### Factor 4: Evaluación de Competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

**El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de 7 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, este procederá a enviar la Directora del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

La Directora podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de Selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.



**MINISTERIO DE SALUD**  
**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**  
**Hospital Santo Tomas de Limache**

---

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 6 meses, el que será renovado o no, de acuerdo a la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.