



PAUTA DE PROCESO **EXTERNO** DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES MÉDICO INTERNISTA

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento externo para proveer el cargo de:

Cargo	MÉDICO INTERNISTA
Vacante /Calidad Jurídica	01 / Contrata.
Monto Bruto:	\$1.415.503
Horas	44 horas
Lugar de desempeño	Hospital y Consultorio Adosado de Especialidades
Dependencia	Subdirector Médico
Horario	Lunes a jueves de 08:00 am a 17:00 pm y viernes de 08:00 am a 16:00 pm.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web www.ssvq.cl y Portal de Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl	07 al 11 de octubre de 2019
Recepción de Antecedentes	07 al 11 de octubre de 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	14 de octubre de 2019
Evaluación Psicolaboral	15 al 18 de octubre de 2019
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	22 de octubre de 2019
Resolución del Proceso	23 de octubre de 2019
Inicio de Funciones	28 de octubre de 2019

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Ejecutar y aplicar los conocimientos propios de su especialidad, en la atención integral de la salud de la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia de conformidad con el plan obligatorio de salud y los planes, políticas, programas, procesos y protocolos de atención médica definidos por la organización y el Ministerio de Salud.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO.

<p>Contexto del Cargo</p>	<p>El Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara de La Calera se encuentra ubicado en la provincia de Quillota, en la comuna de La Calera. Es un Hospital de Baja Complejidad del Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota. Su población beneficiaria asciende a 86.000 personas aproximadamente. Su Unidad de Emergencia abarca las comunas de Nogales, Hijuelas y Calera, encontrándose próxima a carreteras ruta 5 norte y 60-CH, por lo que recibe importante cantidad de accidentes de tránsito, los cuales reciben su primera atención y estabilización en su unidad de emergencia para posteriormente ser trasladados a los centros de referencia (Quillota y Viña del Mar). El Hospital cuenta con servicio de Urgencias, Medicina, Maternidad, Pabellón y Procedimientos Endoscópicos, Consultorio Adosado de Especialidades, Kinesiología, Laboratorio y Radiología. Cuenta además con ecógrafo convencional y portátil. El Consultorio de Especialidades cuenta con Medicina Interna, Gastroenterología, Traumatología y Urología. El Servicio de Medicina cuenta con 40 camas básicas, y el de maternidad con 8 camas básicas. Durante el 2018 hubo 1.869 egresos hospitalarios, con un índice ocupacional de 93.4% (medicina) y 34.7% (maternidad). Los principales diagnósticos médicos fueron accidente cerebrovascular y neumonía.</p>
<p>Equipo de Trabajo</p>	<p>Médicos en Etapa de Destinación y Formación Médicos especialistas (gastroenterólogo, traumatólogo, urólogo) Enfermeras, matronas y técnicos paramédicos de los distintos servicios. Personal Administrativo</p>

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Ejecutar su rol de médico especialista en Medicina Interna de acuerdo a las políticas de salud nacionales, con eficiencia, eficacia y preeminencia del bienestar del paciente.
- Constatar en forma periódica y sistemática el estado de los pacientes, de acuerdo a los protocolos establecidos.
- Utilizar efectivamente los recursos con que cuenta para trabajar, realizar su labor en forma eficiente y efectiva.
- Colaborar con Jefes de Unidades Clínicas en el estudio de las necesidades de insumos y equipos de acuerdo con los programas asistenciales y proporcionar la información respectiva, para la elaboración de los programas anuales de adquisiciones.
- Proponer mejoras al proceso de atención clínica.
- Proponer nuevas prestaciones atinentes a la especialidad y a las capacidades del Hospital.
- Ejecutar procedimientos diagnósticos y terapéuticos.
- Valorar el resultado de los exámenes realizados a pacientes remitidos a la especialidad y la necesidad de procedimientos complementarios.
- Explicar claramente y en forma oportuna a los familiares del paciente, cuando el diagnóstico realizado requiera una intervención médica urgente o comprometa el pronóstico vital.
- Coordinar acciones en los servicios correspondientes.

- Elaborar informes médicos.
- Preocuparse del debido registro de atenciones realizadas.
- Registrar atenciones realizadas en ficha electrónica.
- Comunicar incidentes críticos al Jefe(a) de Unidad.
- Cumplir labores asistenciales en Servicio de Medicina, llevando a cabo tratamiento y seguimiento de pacientes.
- Liderar y participar activamente de visitas médicas semanales en Servicio de Medicina.
- Resolución de casos clínicos atinentes a la especialidad.
- Conocer y cumplir normas del Programa de Control de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (IAAS).
- Conocer y dar cumplimiento a instrucciones y protocolos de Calidad y Seguridad de la atención.
- Otras que encomiende el superior jerárquico.

6. REQUISITOS.

6.1 Requisitos Legales:

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

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos N° 56 de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y que se señalan a continuación:

- Las personas que tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo organismo de la Administración Pública. Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con la institución de que se trata, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el organismo de la Administración a cuyo ingreso se postule.

- Las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.
- Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

6.2 Requisitos Específicos:

- Certificado de título profesional de Médico Cirujano otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado de Chile o reconocido por éste.
- Certificado de aprobación de EUNACOM.
- Certificado de especialidad en Medicina Interna, según corresponda al cargo a postular, otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado de Chile o reconocido por este.
- Certificado de aprobación CONACEM en caso de ser titulado en el extranjero.
- Certificado de la Superintendencia de Salud como prestador individual como Médico Cirujano y Medicina Interna.
- Los extranjeros deben contar con permanencia definitiva en Chile y la validación de su título en el país de acuerdo a la legislación vigente.

6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título de Médico Cirujano y Certificado de especialidad en Medicina Interna.

6.4 Aspectos Deseables:

- Conocimientos biológicos, psicológicos y sociales para la atención integral del paciente.
- Conocimiento de protocolos clínicos (de emergencia, indicadores de calidad) y administrativos.
- Poseer habilidades y destrezas para realizar los procedimientos prioritarios que demanden sus funciones.
- Conocimiento de normas y prevención de IAAS.
- Conocimientos de los objetivos de acreditación de Integración de normas sociales o valores en su conducta.
- Facilitar el logro de la autogestión del Hospital y acreditación en calidad.
- Estadística de epidemiología básica.
- Gestión en salud y registro clínico electrónico, licencia médica electrónica.
- Dominio de la Normativa legal vigente del sector público de la salud.
- Conocimiento del sector público de la salud y normativa legal vigente.
- Destrezas para realizar capacitación formal e incidental.
- Manejo de herramienta office (Word, Power Point y Excel) nivel intermedio o avanzado.
- Manejo de códigos de CIE 10.
- Manejo de Indicadores Atingentes al Área.
- Capacidad de análisis de información y relación de resultados estadísticos epidemiológicos de su especialidad con los obtenidos por el equipo de trabajo local cuando sea necesario.

6.5 Competencias para el ejercicio del cargo



6.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Confianza en sí mismo
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Adaptación al Cambio
- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnologías de la información

6.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

7.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

7.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum vitae actualizado (Formato Empleos Públicos).
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD, que acredite título y especialidad, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- EUNACOM Aprobado (teórico- práctico).
- Certificado CONACEM aprobado.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.

- Certificados que acrediten experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo **Portal de Empleos Públicos**, en la opción **“adjuntar archivos”**. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de “CV online” del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en “mis datos”. Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su “CV online”

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 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 éstos 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 solicitudes.rrhh@redsalud.gov.cl.

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

8.1. De la Comisión de Selección:

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

- Subdirector Médico del Hospital de La Calera, Presidente de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Jefe del Servicio de Medicina. Cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial APRUSS del Hospital de La Calera. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos del Hospital de La Calera, que actúa como coordinador del proceso. 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 cargo de mayor jerarquía que participa. 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 estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.
- e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para fijar el cronograma de actividades a desarrollar.

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.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (25%)

ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al Cargo (35%)

ETAPA 3: Evaluación de Competencias (40%)

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 a 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.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (25%)

Factor 1: Experiencia Profesional previa en funciones como Médico Internista.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Experiencia Profesional previa en funciones como Médico Internista	Posee experiencia previa mayor a 2 años en funciones como Médico Internista	10
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones como Médico Internista.	8
	Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año en funciones como Médico Internista.	4
	Posee experiencia previa menor a 6 meses en funciones como Médico Internista.	2
	No posee experiencia laboral como Médico Internista.	0

Factor 2: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 3 años	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo, en los últimos 3 años	8
	Posee entre 40 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 3 años	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 3 años.	2
	No posee capacitaciones pertinentes al cargo en los últimos 3 años	0

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 **12 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (35%)

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 Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

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

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

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

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:



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 este proceso de selección será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de Reclutamiento y Selección informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.