



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:	\$2.559.883 (monto acorde a la entrega de toda la documentación solicitada en este proceso de selección. Se suma además la posibilidad de postular a los llamados de Etapa de Planta Superior).
Horas	44 horas
Lugar de desempeño	Hospital y Consultorio Adosado del Establecimiento.
Dependencia	Subdirector Médico del Establecimiento.
Meses a Prueba	06 meses desde el inicio de sus funciones.

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	28 de julio de 2021
Recepción de Antecedentes	28 de julio al 09 de agosto de 2021
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	11 de agosto de 2021
Evaluación Psicolaboral	12 al 19 de agosto de 2021
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	24 de agosto de 2021
Resolución del Proceso	25 de agosto de 2021
Inicio de Funciones	01 de septiembre de 2021

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.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO.

Contexto del Cargo	<p>El Hospital “Adriana Cousiño” de Quintero pertenece al sistema público de salud, correspondiente a la red de hospitales del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota (SSVQ), de la V Región de Valparaíso.</p> <p>Actualmente, es uno de los ocho hospitales de baja complejidad de la Red del SSVQ; cuenta con la unidad de emergencia, atención cerrada conformada por los servicios de maternidad, medicina y pediatría; además, ofrece atención ambulatoria en el Consultorio Adosado.</p> <p>A raíz de la contingencia ambiental acontecida el año 2018 desde el MINSAL se otorgó al hospital el cargo de médico internista, con el fin de dar respuesta a las necesidades sentidas de la población.</p> <p>El rol del médico internista en el Hospital “Adriana Cousiño” es entregar una atención en salud, resolutive y de calidad a nuestros usuarios, desarrollando la especialidad de Medicina Interna dando prestaciones a los pacientes hospitalizados y ambulatorios a través del policlínico.</p>
Equipo de Trabajo	<p>Médicos EDF, jefatura APS, otros Médicos Especialistas.</p> <p>Enfermeras, matronas y técnicos paramédicos de los distintos servicios.</p> <p>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.
- Atención de pacientes en policlínico de especialidad, según distribución horaria.
- Atención de pacientes crónicos descompensados en atención primaria según derivación.
- Ejecutar procedimientos diagnósticos y terapéuticos acorde a la especialidad.
- Gestión y documentación de traslado de pacientes según corresponda.
- Emisión de licencias médicas.
- Asistencia a reuniones clínicas.
- Respuesta de interconsultas en pacientes hospitalizados del Servicio de Medicina y Hospitalización Domiciliaria.
- Mantener una comunicación fluida con los familiares y pacientes bajo su supervisión.
- Coordinar con hospitales de mayor complejidad en caso de requerir derivaciones u otras necesidades.
- Utilizar las tecnologías de la información disponibles en nuestro hospital para el registro de la atención del paciente, velando por el adecuado registro de los procedimientos administrativos inherentes al cargo.
- Realizar el seguimiento clínico de pacientes adultos afectados por episodios de contaminación.
- Participar de reuniones clínicas y capacitaciones programadas de manera periódica, siendo un referente para el equipo médico y la comunidad.
- 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.
- Realizar investigaciones relacionadas a su Especialidad, según lineamientos del Establecimiento y el SSVQ.



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 o reconocido por este. (Certificado de aprobación EUNACOM)
- Certificado de Especialidad en Medicina Interna, según corresponda al cargo a postular, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por este. (Certificado de aprobación CONACEM)
- 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.
- Conocimientos de RCP avanzado.
- 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.
- Conocimiento en 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.
- Conocimientos sobre el Modelo de Salud Familiar en Atención Abierta.

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

- Conocimiento técnico
- Liderazgo
- Capacidades de Comunicación
- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Autoorganización
- Planificación y organización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Resolución de Problemas

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).
- 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 recluta.hquintero@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 Quintero, Presidente de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Jefatura de Programación Médica APS. Cuenta con voz y voto
- Jefatura del Servicio de Medicina. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial APRUS del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador del Proceso de Selección. 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 Cirujano y/o Internista.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Experiencia Profesional previa en funciones como Médico Cirujano y/o Internista	Posee experiencia previa mayor a 2 años en funciones como Médico Cirujano y/o Internista	10
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones como Médico Cirujano y/o Internista.	8
	Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año en funciones como Médico Cirujano y/o Internista.	4
	Posee experiencia previa menor a 6 meses en funciones como Médico Cirujano y/o Internista.	2
	No posee experiencia laboral como Médico Cirujano y/o 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 41 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 de esta etapa solamente será considerado en la sumatoria ponderada final del proceso y no como método de exclusión a la Etapa N°02.

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 R&S 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 (a) 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. El cargo posee 06 meses a prueba a contar del inicio de sus funciones, pudiendo el SSVQ utilizar este mismo proceso para un cargo similar, posterior a su cierre.

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.