**PAUTA PARA PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES**

**HOSPITAL GERIATRICO PAZ DE LA TARDE**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

Las siguientes bases regularán el llamado a proceso para proveer el cargo de:

|  |  |
| --- | --- |
| **Cargo** | Medico Cirujano especialista en Geriatría o Fisiatría |
| **Vacante**  | 01 |
| **Escalafón** | Médico Cirujano |
| **Grado (E.U.S.)/ Horas** | 44 horas |
| **Calidad Jurídica** | Contrata |
| **Lugar de desempeño** | Hospital Geriatrico Paz de la Tarde |
| **Dependencia** | Médico Encargado Servicio Clínico Geriatría  |

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Hitos** | **Fechas** |
| Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) , [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y [www.bne.cl](http://www.bne.cl) | A contar del 06 de abril de 2022 |
| Recepción de antecedentes | Desde 06 de abril hasta 12 de abril |
| Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular) | El 13 de abril de 2022 |
| Evaluación Psicolaboral | Desde el 14 de abril hasta el 22 de abril |
| Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección | E 25 de abril de 2022 |
| Resolución del proceso | A contar del 26 de abril de 2022 |

El número mínimo de postulantes que cumplan con los requisitos al momento de presentar sus antecedentes para este proceso, deberá ser de 1 postulante.

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, las que se comunicarán a través de la página Web del Servicio de Salud ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

1. **OBJETIVO DEL CARGO**

Incorporar al equipo Médico, un/a profesional especialista en Geriatría o Fisiatria, que pueda prestar atención médica a los usuarios del Hospital, en el contexto de un establecimiento de rehabilitación con equipo multidisciplinario de paciente geriátrico. Profesional con disponibilidad para desarrollar su labor en el Servicio Clinico de Geriatría y Policlínico con responsabilidad, proactividad y compromiso con la institución y los usuarios/as con un sentido de integración al equipo de salud de los diversos estamentos que lo componen.

**ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

1. **Hospital Geriatrico La Paz de la Tarde de Limache**

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTEXTO DEL CARGO** | * El Hospital Geriátrico La Paz de la Tarde, debe su razón social a su población beneficiaria: Adultos con 60 o más años de edad. El establecimiento busca entregar atención integral a quienes se hospitalizan con fines de rehabilitación, principalmente, por secuelas de accidentes vasculares encefálicos, enfermedades neurodegenerativas, osteoartrosis y fracturas de cadera. Para ello, cuenta con 3 módulos destinados a la recuperación de estos pacientes (G-1 Hombres con 21 camas, G-2 Mujeres con 20 camas y G-3 Mujeres con 24 camas), un módulo de Kinesiología y uno de Terapia Ocupacional. Adicionalmente, cuenta con un Consultorio de Especialidades geriátricas que cumple la finalidad de realizar Evaluación Geriátrica mediante interconsulta médica (en calidad de beneficiario del Sistema de Salud Pública) y realizar Control Post Alta, así como con un Servicio de Odontogeriatría en beneficio de la población asignada. Adicionalmente, el establecimiento cuenta con Fonoaudiología, Salud Mental, Asistencia Social, unidades de apoyo en Esterilización, Alimentación y Farmacia, así como Unidades Administrativas y una Biblioteca, todos ellos como apoyo a la gestión principal.
* El Establecimiento está ubicado en la Comuna de Limache, a 40 km de la ciudad de Viña del Mar, con dependencia del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, en calle Caupolicán 198, y corresponde a un Hospital de Baja Complejidad.
* El Hospital cuenta con un equipo multiprofesional integrado por Médicos Generales, Internistas, Salubristas y Geriatras; Enfermeras, Kinesiólogos, Terapeutas Ocupacionales, Asistentes Sociales, Nutricionistas, Odontólogos, Fonoaudiólogo, Psicólogo y otros profesionales. Los Terapeutas Ocupacionales constituyen un importante grupo de trabajo al interior de establecimiento desarrollando sus funciones bajo el concepto de Equipo de Salud.
 |

1. **PRINCIPALES FUNCIONES DEL CARGO**
2. Ejecutar y aplicar los conocimientos propios de la medicina y de la geriatría o fisiatría y gerontología en la atención integral de las personas adultas mayores en cuanto a prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, con calidad y en cantidad acorde a programas del servicio de Geriatría y CONEGE junto con equipo multidisciplinario.
3. Desarrollar eficaz y eficientemente los planes, políticas, programas, procesos y protocolos de atención médica definidos por la organización.
4. Asegurar el uso óptimo de las camas, una estadía media eficiente, alta oportuna y epicrisis al momento de esta y buen uso de la ficha clínica.
5. Liderar al equipo de salud multiprofesional y multiestamentario para cumplimiento de objetivos planteados por el mismo equipo, en cada paciente asignado.
6. Constatar en forma periódica y sistemática el estado de los pacientes, de acuerdo a los protocolos establecidos, realizando para ello el control médico necesario, y la respectiva evolución en ficha clínica.
7. Valorar el resultado de los exámenes realizados a pacientes remitidos a la Unidad y la necesidad de procedimientos complementarios.
8. Coordinar acciones en los servicios, unidades y/o profesionales correspondientes.
9. Elaborar informes médicos y certificados según sea necesario y responder requerimientos ciudadanos en plazos estipulados.
10. Preocuparse del debido registro de atenciones realizadas en sistema correspondientes.
11. Registrar atenciones realizadas a cada usuario/a en ficha clínica respectiva.
12. Realizar derivaciones e interconsultas según necesidad paciente, registrando y ocupando de manera correcta el mapa derivación.
13. Colaborar con el subdirector médico, 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.
14. Cumplir normas de IAAS.
15. Respetar normas de seguridad e higiene establecidas, de acuerdo a la Ley 16.744.
16. Regirse por el Estatuto Administrativo y Ley Médica.
17. Otras funciones que encomiende el superior jerárquico.
18. Funciones asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.
19. **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:

1. Ser ciudadano;
2. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
4. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
5. 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
6. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

**5.2 Requisitos Específicos:**

 Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

1. Título Médico profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

**5.3 Conocimientos y competencias específicas:**

* Conocimiento de Estatuto Administrativo y Ley médica
* Ley de deberes y derechos de usuarios
* Conceptos de Calidad en la Atención en Salud y Acreditación
* Manejo paciente Geriátrico.
* Rehabilitación paciente Geriátrico.
* Interés en Capacitarse Manejo plataforma SIDRA.
* Conocimientos y capacitación en Trato usuario.
* Conocimiento de RCP
* Conocimiento de IAAS

**5.4 Requisitos técnicos obligatorios para desempeñar el cargo**

1. Título Médico General con Especialidad de Geriatría o Fisiatria reconocido en Chile.
2. Inscrito en registro de superintendencia de salud.
3. EUNACOM aprobado.

**5.5 Aspectos Deseables** (El no contar con estos requisitos, no necesariamente lo deja fuera del proceso)

* Compromiso con la Institución y la Atención de paciente Geriátrico.
* Responsabilidad.
* Buen trato y capacidad de trabajo en Equipo.

**5.6 Principales competencias para el ejercicio del cargo**

 Algunas de las competencias transversales y específicas que el/la postulante debe tener son:

1. **Trabajo en equipo:** Participa activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.
2. **Tolerancia al trabajo bajo presión:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse en entornos demandantes de resultados. Requiere organizar la conducta y mantener la energía para alcanzar metas específicas sin descuidar el nivel de desempeño a pesar de la presión.
3. **Adaptación al cambio**: Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.
4. **Auto organización**: Organiza eficazmente la propia actividad. Establecer las prioridades necesarias. Utilizar el tiempo personal del modo más eficiente posible.
5. **Proactividad**:Corresponde a la acción desplegada por voluntad propia.
6. **Capacidad de aprendizaje**: Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.
7. **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
8. **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad la visión, misión, valores y objetivos de la organización. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

**6.1. Difusión y Publicación de Pautas:**

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, realizará la más amplia difusión de las presentes pautas a través de las Oficinas de Personal de la Red, utilizando para este fin el correo electrónico Institucional y la página web del mismo, www.ssvq.cl . Las pautas del proceso estarán publicadas en la página web a partir del día **06 de abril de 2022.**

**6.2. De la entrega de antecedentes:**

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el Portal de Empleos Públicos (www.empleospúblicos.cl), de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso.

Para poder postular deberá:

* Ingresar a la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
* Acceder a su cuenta o crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga).
* Ingresar datos de su Currículum a la Plataforma de Empleos Públicos.
* Postular al Proceso de Selección del cargo en cuestión.
* Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
* **Fotocopia simple de Título profesional pertinente al cargo**
* **Certificado de Inscripción de Superintendencia de salud**
* **Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.**
* **Certificados que acrediten cada experiencia laboral del postulante.**

**7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

**7.1. De la Comisión de Selección:**

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

* Subdirector Médico, quien actuará como presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.
* Referente Técnico: Médico Encargado de Servicio Clinico Geriatrico cuenta con voz y voto.
* Representante de Asociación comunal de Profesionales universitarios del Hospital Geriatrico de Limache  (FENPRUS) Cuenta con voz y voto.
* Jefa de Personal, quien coordinará el proceso y sus respectivas etapas, cuenta con voz.

**a.-** La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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. En ausencia del Presidente, asumirá esta función Médico Encargada de Servicio Clinico de Geriatria de mayor jerarquía en caso de que esta no se encuentre presente, según sea el caso.

**c**.- Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de ella 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 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 superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ETAPAS** | **FACTOR** | **CRITERIO** | **PTJE** | **PONDERA CION****(%)** | **PTAJE MAXIMO POR FACTOR** | **PTJE MINIMO APROBACION ETAPA** |
| **ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR****AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL Y CAPACITACION** | **Factor 1**: Experiencia Laboral. | Posee más de 1 año de experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 10 | 25% |  10 | 12 |
| Posee más de 6 meses hasta 1 año 11 meses y 29 días de experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 8 |
| Posee más de 4 meses hasta 6 meses de experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 4 |
| No posee experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 0 |
| **Factor 2:Estudios y/o Capacitación** | Posee más de 60 horas en cursos o capacitaciones pertinentes al cargo aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 3 años. | 10 | 10 |
| Posee entre 40 y hasta 60 horas en cursos o capacitaciones pertinentes al cargo aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 3 años. | **8** |
| Posee entre 20 y hasta 40 horas en cursos o capacitaciones pertinentes al cargo aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 3 años. | 6 |
| No posee capacitaciones pertinentes al cargo | 0 |
| **ETAPA 2:****ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO** | **Factor 3:**Adecuación psicolaboral al cargo | Informe psicolaboral lo define como Recomendable | 30 | 20% | 30 | 10 |
| Informe psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones | **10** |
| Informe psicolaboral lo define como No Recomendable | 0 |
| **ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO** | **Factor 4**: Evaluación competencias específicas para el cargo. | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 30 | 30% | 30 | 25 |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | **25** |
| Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 20 |
| Presenta habilidades y competencias para el cargo. | 15 |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 10 |
| Presenta escasas habilidades y No presenta competencias para el cargo. | 5 |
| No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 0 |
| **TOTAL** | **80** |  |
| **PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO** |  | **47** |

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Además se considerarán admisibles postulaciones de trabajadores contratados en cualquier calidad contractual: Honorario, empresa externa, entre otros.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

La Unidad de Personal y Rentas del Hospital Geriátrico La Paz de la Tarde de Limache, enviará al correo electrónico indicado en el Curriculum Vitae, la información, señalando si continua o no en el proceso.

**9.2. Descripción de las Etapas.**

**ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL Y CAPACITACION.**

**Factor 1: Evaluación de Experiencia Laboral**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Experiencia Laboral** |  Posee más de 1 año de experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 10 |
| Posee más de 6 meses hasta 1 año 11 meses y 29 días de experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 8 |
| Posee más de 4 meses hasta 6 meses de experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 4 |
| No posee experiencia laboral en Instituciones Públicas o Privadas. | 0 |

**Factor 2: Evaluación de Estudios y/o Capacitación**

La asignación de puntaje en este factor se realizará de la siguiente forma:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Estudios y/o Capacitación** | Posee más de 60 horas en cursos o capacitaciones pertinentes al cargo aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años. | 10 |
| Posee entre 40 y hasta 60 horas en cursos o capacitaciones pertinentes al cargo aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años. | **8** |
| Posee entre 20 y hasta 40 horas en cursos o capacitaciones pertinentes al cargo aprobadas con nota igual o superior a 5,0 durante los últimos 5 años. | 6 |
| No posee capacitaciones pertinentes al cargo | 0 |

**Nota:**

* Se considerará las horas de capacitación acreditadas durante los últimos 5 años

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas de estudios y/o capacitación pertinente al cargo debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación, cuya nota mínima sea de 5,0

Aquellos certificados que no indiquen o no especifique las horas y calificación o nota de capacitación no serán considerados en la evaluación. Se aceptará como válido, informe de capacitación emitido por SIRH y visado por Encargada/o de Capacitación del Establecimiento, o por la Unidad de Recursos Humanos.

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **12 puntos.**

**ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO**

**Factor 3.** 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:

|  |  |
| --- | --- |
| **Criterio** | **Puntaje** |
| Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo. | 30 |
| Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo. | **10** |
| Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo. | 0 |

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **10 puntos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables. **Los postulantes que superen esta etapa deberán presentar obligatoriamente todos los documentos en papel (aquellos que hayan enviado postulación vía correo electrónico) y tramitar todos los antecedentes para ingreso a la Administración Pública.**

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

**ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO**

**Factor 4.** Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

|  |  |
| --- | --- |
| **Criterio** | **Puntaje** |
| Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 30 |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. | **25** |
| Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. | 20 |
| Presenta habilidades y competencias para el cargo. | 15 |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo. | 10 |
| Presenta escasas habilidades y No presenta competencias para el cargo. | 5 |
| No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. | 0 |

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes de la Comisión de Selección que participe en las entrevistas con voz a 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, aplicándose luego la siguiente tabla:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FORMA DE EVALUACIÓN** | **NOTAS** | **PUNTAJE** |
| Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. |  6.6 a 7.0 | 30 |
| Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. |  6.1 a 6.5 | **25** |
| Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. |  5.6 a 6.0 | 20 |
| Presenta habilidades y competencias para el cargo. |  5.1 a 5.5 | 15 |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. |  4.6 a 5.0 | 10 |
| Presenta escasas habilidades y No presenta competencias para el cargo. |  4.1 a 4.5 | 5 |
| No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo. |  1.0 a 4.0 | 0 |

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **25 puntos.**

1. **DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

La ponderación se realizará de acuerdo a los porcentajes expresados en la tabla de evaluación. Conforme a esto, el puntaje máximo ponderado será de 80 puntos, y el puntaje mínimo ponderado para optar al cargo será de 47 puntos.

El diseño de las pautas 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, la Comisión informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

**12. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo de la Comisión, ésta 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.