



**PAUTA DE PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES  
MÉDICO PEDIATRA 44 HORAS**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

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

<b>Cargo</b>	Médico Pediatra
<b>Vacante</b>	01
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Monto Bruto:</b>	\$2.100.000
<b>Horas</b>	44 horas
<b>Lugar de desempeño</b>	Hospital Adriana Cousiño de Quintero
<b>Dependencia</b>	Subdirector Médico

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<b>ETAPA</b>	<b>FECHA</b>
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por	29 de Octubre de 2019
Recepción de Antecedentes	Entre el 29 de Octubre y 11 de Noviembre de 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Entre el 12 y 14 de Noviembre de 2019
Evaluación Psicolaboral	Entre el 15 y 21 de Noviembre de 2019
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	25 de Noviembre de 2019
Resolución del Proceso	El 26 de Noviembre de 2019
Inicio de Funciones	El 02 de Diciembre 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.

Brindar atención médica del área de pediatría a usuarios y usuarias en Atención Abierta y Cerrada.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO.

<b>Contexto del Cargo</b>	<p>El Hospital “Adriana Cousiño” de Quintero es un Centro Asistencial de Baja Complejidad ubicado en un punto estratégico del Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota. Su Unidad de Emergencia cubre una zona geográfica desde Concón por el sur y Maintencillo por el norte lo que la interconecta con carreteras de importante tránsito. La presencia de grandes industrias en el área y la niebla matutina genera numerosos e importantes accidentes de tránsito. Esta situación convierte al Hospital de Quintero en una verdadera base de estabilización y derivación de pacientes complejos a los hospitales terciarios.</p> <p>Quintero es una comuna eminentemente turística. Por este motivo, en los meses estivales se produce una llegada masiva de veraneantes a la comuna y a aquellas vecinas, triplicando la población. Este aumento considerable de personas conlleva a que la Unidad de Emergencia que normalmente atiende un promedio de 2.700 pacientes mensuales, en enero y febrero aumenta a 5.000 consultas lo que se traduce en un gran esfuerzo que debe desplegar el personal para suplir</p> <p>y entregar una adecuada atención de salud de urgencia a esta población transitoria. Está constituida por el Servicio de Urgencia, Medicina, Pediatría, Maternidad y Consultorio Adosado que brinda Atención Primaria Integral a la población.</p>
<b>Equipo de Trabajo</b>	Enfermeras, matronas y técnicos paramédicos de los distintos servicios. Personal Administrativo

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Atención médica de la población infantil usuaria del Hospital de Quintero.
- Dar atención a usuarios hospitalizados en los servicios clínicos área infantil.
- Realizar procedimientos y atenciones con un elevado nivel de resolutivez.
- Derivar a los pacientes a otros profesionales del equipo cuando lo requieran.
- Participación en su calidad de médico en actividades institucionales.
- Realizar todas aquellas labores encomendadas por el Jefe Directo que se encuentren relacionadas con sus competencias y área de trabajo.
- Otras que Director/a del Servicio le formalice por resolución



## 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.
  
- g) No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos N° 56 de la Ley

Nº 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.



### **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 Pediatría, 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 Pediatría.
  
- 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 Pediatría.
- EUNACOM y CONAMEM aprobado

### **6.4 Aspectos Deseables:**

- a) Experiencia Laboral previa en funciones similares al cargo.
- b) Experiencia en el sector público.
- c) Capacitaciones pertinentes al cargo.

### **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).
- 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 [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@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 Dirección Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. Presidente de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Subdirector Médico del Hospital de Quintero, cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial APRUSS del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos del Hospital de Quintero, 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 Pediatra.**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	CRITERIO	PUNTAJE
<b>Experiencia Profesional previa en funciones como Médico Pediatra</b>	Posee experiencia previa mayor a 2 años en funciones como Médico Pediatra	10
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones como Médico Pediatra	8
	Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año en funciones como Médico Pediatra	4
	Posee experiencia previa menor a 6 meses en funciones como Médico Pediatra	2
	No posee experiencia laboral como Médico Pediatra	0

#### **Factor 2: Capacitación Certificada.**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	CRITERIO	PUNTAJE
<b>Capacitación pertinente al cargo</b>	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 mínimo de aprobación para esta etapa será de **4 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:

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	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.

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	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.