



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN A CONTRATA (PNT) DE MEDICO RESIDENTE PARA LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

CARGO	Nº DE VACANTES
Médico Residente	2
TIPO DE VACANTE	RENTA BRUTA
Contrata	\$ 1.828.326 **

**** Renta no considera antigüedad. El valor publicado se verá incrementado en relación a los trienios que posean los profesionales funcionarios.**

2. REQUISITOS LEGALES PARA LA POSTULACIÓN:

Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los artículos 12 y 13 del DFL N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano; no obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.
- 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 o título profesional o técnico 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 delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

Artículo 13.- Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. El

requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación. La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

- No estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 del DFL N°1-19653/2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

3. PERFIL DE CARGO

3.1 Descripción del Cargo

Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Médico Residente UCI
Centro de Responsabilidad	CR Paciente Crítico
Centro de Costo	Unidad de Paciente Crítico
Fecha actualización	Julio de 2018
Jefatura	Jefe CR Paciente Crítico
Requisitos Académicos:	
<ul style="list-style-type: none"> - Título profesional de Médico Cirujano con especialidad de Pediatría, otorgado por una Universidad del Estado acreditada, o validado en Chile de acuerdo a la legislación vigente, o acreditado por CONACEM. - Deseable Pediatra Intensivista reconocido por CONACEM o Universidad con el programa de la subespecialidad acreditado vigente ó - Médico Pediatra titulado en el extranjero, con subespecialidad ó programa de formación en Cuidados Intensivos Pediátricos, demostrable y reconocido o en vías de reconocimiento en Chile y cumplir con la normativa chilena vigente para el ejercicio de la profesión médica en el país. - Inscripción en el Registro nacional de Prestadores individuales de la Superintendencia de Salud como especialista en Pediatría. 	
Capacitación o formación en un área específica (ACREDITABLE):	
<ul style="list-style-type: none"> - Formación en el área Intensiva Pediátrica o en formación de la Subespecialidad (mientras el país tenga déficit de especialistas) - PALS vigente 	
Conocimientos y/o Habilidades Técnicas:	

<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de normas sobre prevención y manejo de IAAS. - Conocimiento y aplicación de protocolos clínicos y administrativos. - Manejo computacional nivel usuario. 	
<p>Experiencia deseable en algún área:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deseable un año de experiencia como Pediatra Intensivista en servicios públicos o privados. - Pediatra no intensivistas pero con algún nivel de entrenamiento en UCI de alta complejidad con al menos 2 años de experiencia en servicio público o privado. - Pediatra subespecialista en otra área con experiencia como residente de UCI de alta complejidad con al menos un año de experiencia en servicio público o privado. 	
Objetivo del Cargo	<p>Dar atención de calidad, eficiente, y oportuna a los pacientes pediátricos hospitalizados en la UCI del Hospital Dr. Roberto del Río, según normas y procedimientos institucionales y ministeriales.</p>
<p>Tipo de Jornada: Turno 24 hrs cada 6 días en rotativa permanente</p>	

3.2 Red de Interacción

INTERNA	
Jefatura directa del Cargo	Jefe CR Paciente Crítico
Equipo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Otros Médicos especialistas - Enfermeras - Kinesiólogos Otros profesionales de la salud - Técnicos en Enfermería. - Auxiliares de Servicio
Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa)	Personal de UCI en turno , médicos de turno en UTI
EXTERNA	
Cargos con los cuales tiene relación directa	UGCC Minsal – Médicos de otras áreas que solicitan apoyo o cupo

4. Análisis del Cargo

4.1 Funciones y responsabilidades relevantes del cargo

1. Ejercer el rol de jefe del equipo de salud en turno UCI, realizando labor asistencial las 24 hrs del día
2. Realizar visita médica, controles y atenciones de los pacientes a su cargo y evaluar a los pacientes de otras dependencias del hospital que requieran cupo en UPC
3. Entregar información de los pacientes a su cargo durante el turno a los padres
4. Indicar el traslado de pacientes a otras unidades y/o servicios del hospital o de otros hospitales en coordinación con UGC (unidad de gestión de camas interno, o sea, del hospital)
5. Entregar y recepcionar turno según el protocolo establecido por la unidad
6. Dejar registro de los indicadores de calidad pertinentes durante el turno en la carpeta e ítem ad-hoc

7. Confeccionar informes y/o certificados establecidos por la normativa legal vigente, en los casos que corresponda.
8. Participar de programas de formación de subespecialidad (si corresponde) y /o de entrenamiento en técnicas de soporte vital específicas que son parte de la cartera de servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Roberto del Río (neurointensivo, gran quemado, ECMO).
9. Realizar otras funciones encomendadas por su jefatura en materias de su competencia (ejemplo: asistir a la reunión clínica de la unidad, presentar temas programados en la misma o revisiones contingentes a la situación, participar de la reunión de mortalidad de la unidad).

4.2 Competencias Conductuales

Competencias Transversales	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Orientación al Cliente Externo e Interno					X
Adaptación Cambio-Innovación				X	
Compromiso Organizacional				X	

Competencias Específicas	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Trabajo en Equipo				X	
Trabajo Bajo Presión				X	
Orientación a la Eficiencia			X		
Trato Personal				X	

5. PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se realizará cursando las siguientes etapas:

1. Revisión de antecedentes y filtro curricular
2. Entrevista Técnica/Comisión de Selección
3. Evaluación Psicolaboral.
4. Definición de Finalista



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

Cabe mencionar que la revisión de antecedentes y filtro curricular será realizada por Unidad de Reclutamiento y Selección, y tiene por objetivo realizar revisión de Antecedentes Curriculares de todos los y las postulantes, seleccionando a aquellos candidatos/as en base a las Etapas 4.1 Subfactor: *Estudios, Formación, y Capacitación*, y 4.2 Subfactor: *Experiencia Laboral*.

Dicha revisión se realizará previamente a la Entrevista Psicolaboral y Técnica. No pudiendo seguir participando en el proceso los postulantes que no obtengan el puntaje mínimo determinado por factor.

La Comisión de Selección estará constituida por:

1. Jefe CR Paciente Crítico
2. Médico Jefe UTI
3. Médico Jefe UCI

6. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN

Información sobre cada factor a evaluar

6.1 Revisión de Antecedentes y Filtro Curricular

a. Factor: Estudios, Formación, y Capacitación

Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación, y capacitación de acuerdo a las preferencias indicadas en el perfil de cargo.

b. Factor: Experiencia Laboral

Este factor sólo otorgará el puntaje correspondiente a quienes certifiquen correctamente dicha experiencia mediante certificado emitido por el/la representante legal o por el área de RR.HH. o de Personal donde se desempeñó.

Dicho certificado deberá contener:

- Firma y timbre del/la Representante Legal, Jefe/a de RR.HH. o Jefe de Personal.
- Respecto de la persona que postula: fecha de ingreso y término en la organización, nombre del cargo o cargos desempeñados y el período de desempeño de cada cargo, si correspondiere.

6.2 Factor: Entrevista Técnica/ Comisión de Selección

Consiste en una entrevista realizada por un referente técnico o una comisión, que puede incluir la aplicación de una prueba de conocimientos técnicos o no, y que tiene por objetivo evaluar los conocimientos que posee el/la postulante al cargo. Al culminar esta etapa, la Comisión o quien corresponda definirá **un máximo de cinco postulantes**, los que serán evaluados psicolaboralmente.

Los/as postulantes que queden en la calidad de No aptos para el cargo, no serán considerados/as para la entrevista de Adecuación Psicolaboral.

Respecto a la Comisión, ésta estará constituida por la Jefatura del cargo y uno o dos referentes técnicos, y para algunos casos, se requerirá la participación de uno

o más representantes gremiales como parte de la Comisión de Selección. En aquellos casos el representante gremial invitado corresponderá al del estamento del cargo que se busca cubrir, y de aquel más representativo de la Institución.

Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de selección.

Dicha Comisión es debidamente informada en la sección N°4.

6.3 Factor: Adecuación Psicolaboral al Cargo

Consiste en la aplicación de uno o más test o pruebas psicológicas, que se efectuarán a un máximo de cinco postulantes correspondientes a aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje en la etapa 4.1, y 4.2. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación psicolaboral del/la postulante a las características de la función a desempeñar, quedando seleccionados para el cargo un máximo de tres postulantes que queden en calidad de Aptos o Aptos con Reparos.

6.4 Factor: Propuesta de candidatos

Para la **definición del o los candidatos idóneos para el cargo** se considerará la siguiente tabla de puntajes:

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
1	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Formación Educacional	Pediatra Intensivista	10	15	11
			Pediatra no intensivista con entrenamiento en UCI de alta complejidad	8		
			Pediatra subespecialista de otra área residente en UCI de alta complejidad	6		
		Capacitación	PALS Vigente	5		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Deseable un año de experiencia como Pediatra Intensivista en servicio público o privado.	15	15	5
			Pediatra no intensivista con entrenamiento en UCI de alta complejidad con al menos 2 años de experiencia en servicio público o privado.	10		
			Pediatra subespecialista de otra área con al menos un año de experiencia como residente en UCI de alta complejidad en servicio público o privado.	5		
4	Evaluación Técnica	Entrevista Técnica	El postulante es Apto para el cargo	35	35	25
			El postulante es Apto con Observaciones para el cargo	25		
			El postulante es No Apto para el cargo	0		
5	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo	35	35	25
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable con Reparos para el cargo	25		
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no Recomendable para el cargo	0		
Total					100	
Puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo						66

6.5. Factor: Definición de Finalista:

La Unidad de Reclutamiento y Selección presenta a la Comisión Técnica, todos aquellos postulantes que cumplen con el **puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo para el cargo**.

La Comisión podrá designar en el cargo a cualquiera de los candidatos que hayan cumplido con el puntaje mínimo solicitado.

Para la Definición del Finalista, participarán todos los integrantes de la Comisión Técnica. Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de Selección.

La Comisión podrá o no citar a nueva entrevista. En el caso de realizar una nueva entrevista podrá incorporar a un integrante del Comité Directivo.

SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRA UNA EVALUACION DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRA LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.

7. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Etapa del Proceso de Selección	Fecha y plazos
Recepción de Antecedentes	6 de julio – 13 de julio
Análisis Curricular	17 de julio – 18 de julio
Entrevista Técnica/Comisión de Selección	19 de julio – 20 de julio
Entrevista Psicolaboral	23 de julio – 24 de julio
Definición de Finalista	25 de julio

**** La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 16 horas del día 13 de julio.**

Nota: este cronograma puede sufrir variaciones por necesidades del servicio o fuerza mayor. Cualquier modificación de fechas del presente cronograma será formalizada.

8. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las postulaciones se realizarán **solo a través del Portal Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl**, adjuntando los siguientes documentos y certificados:

- Currículum Vitae
- Copia de Cédula de Identidad
- Copia de Certificado que acredite nivel educacional (requerido por ley)



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

- d) Certificados que acrediten capacitación si la posee.
- e) Certificados que acrediten experiencia laboral emitido por la oficina de Personal o Recursos Humanos. **REQUISITO EXCLUYENTE**

SE DEJA ESTABLECIDO QUE SOLO SE RECIBIRAN POSTULACIONES A TRAVES DEL PORTAL EMPLEOS PUBLICOS.

Nota: Este Proceso de Selección se llevará a cabo en tanto haya a lo menos un/a postulante que cumpla con los requisitos.

9. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará a los/las postulantes seleccionados.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso, la Unidad de Reclutamiento y Selección levantará un Acta de Cierre la que será publicada en la página web institucional sección “Trabaje con nosotros”.