### BASES DE LLAMADO A SELECCION PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE MÉDICO JEFE UNIDAD DE EPIDEMIOLOGÍA HGGB

### El Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción requiere proveer 01 cargo de Médico, para desempeñar funciones como Jefe Unidad de Epidemiología HGGB.

1. **IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE**
2. N° de vacantes : 01
3. Planta : Profesional Médico
4. Calidad Jurídica : CONTRATA
5. Horas : 22 Hrs
6. Grado : Ley Médica
7. Unidad de desempeño : Unidad de Epidemiología
8. Jefatura Directa : Dirección de HGGB
9. **REQUISITOS LEGALES**

* Título profesional de Médico Cirujano (General)
* EUNACOM (Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina) aprobado.-
* 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.
* 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.-

1. **REQUISITOS ESPECIFICOS**

* Médico con grado o especialidad en Epidemiología o Salud Pública. Deseable médico con formación en el ámbito de la epidemiología clínica.
* Experiencia en el análisis epidemiológico y/o gestión, de al menos 3 años. Deseable 5 años. (Acreditar con fecha de inicio y fecha de término)
* Conocimiento en el manejo de sistemas informáticos (Base de Datos y uso de paquetes estadísticos), en nivel intermedio; deseable nivel avanzado.
* Acreditar capacitaciones atingentes al cargo. Certificadas, Aprobadas, horas y fechas.

1. **PERFIL DEL CARGO**

**4.1) Objetivos de la Unidad:**

* Contribuir a optimizar la gestión hospitalaria mediante el análisis oportuno de la información epidemiológica.
* Disminuir la morbilidad y mortalidad hospitalaria.

Desarrollar la investigación epidemiológica hospitalaria operativa que contribuya a mejorar la gestión clínica y la calidad de atención.

**4.2) Funciones del cargo:**

# Organizar, dirigir, supervisar y evaluar las acciones de la Unidad y del equipo a su cargo

# Evaluar, analizar y tomar decisiones en función de la información que registra la Unidad

# Identificar las líneas prioritarias de investigación operativa, en base al análisis de la realidad para orientarla a la solución de los problemas y necesidades

# Mantener la comunicación permanente con los Directivos y las otras dependencias definidas por la Dirección del hospital (Unidades de Calidad, GRD, etc)

# Participar en los comités de gestión hospitalaria que la Dirección del hospital establezca.

# Detectar y recomendar las líneas prioritarias de capacitación institucional en el área de su competencia.

# Formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo Anual de la Unidad

# Coordinar con las jefaturas de servicio para la toma de medidas específicas en caso de brotes o problemas detectados en el área de su competencia.

# Representar a la Unidad ante las dependencias competentes intra y extra hospitalaria

# Otras que señale la Dirección.

**4.3) Competencias del cargo:**

**Competencias Humanas y/o sociales**

Liderazgo

Capacidad para trabajo en equipo

Responsable

Colaboración

Tolerancia

Empatía

Proactiva

Buen manejo de relaciones interpersonales

Discreción

Eficacia

Capacidad de Gestión y Coordinación

Creatividad.

Trabajo bajo presión

1. **CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO**

Trabajo en el Intrasistema

Trabajo en el Extra sistema

1. **PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES**

Las bases y respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página web [www.hospitalregional.cl](http://www.hospitalregional.cl) y en Unidad de reclutamiento y Selección HGGB

Para formalizar la postulación, los interesados **deberán** presentar la siguiente documentación:

* 1. Formulario de Postulación (Adjunto).
  2. Formulario Currículum Ciego Hospital Gmo. Grant Benavente (Adjunto).
  3. Fotocopia del Certificado de Título Profesional.
  4. Certificado de Antecedentes original y vigente.
  5. Fotocopias de Certificados que acrediten capacitación, postítulos o postgrados.
  6. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el 22 de Enero de 2018 en Unidad de Reclutamiento y Selección de la Subdirección de Recursos Humanos del Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción, ubicada en San Martin 1436, de Lunes a Jueves en horario de 08:00 a 17:00 horas y Viernes en horario de 08:00 a 16:00 horas, en un sobre cerrado indicando el nombre del Llamado a Selección, apellido paterno y materno del concursante. **No se recibirán antecedentes por correo electrónico.**

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en esta selección. Dificultades de tipo visual, auditivo, físico, tratamiento psicológico, farmacológico, etc.-

**Consultas al teléfono: (041) 2722874 o a los correos electrónicos,** [**secrerecluta@ssconcepcion.cl**](mailto:secrerecluta@ssconcepcion.cl)

**VII. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN**

El Comité de Selección estará compuesto por los siguientes integrantes en calidad de titulares:

* Subdirector de RRHH, o quien él designe, con derecho a voz y a voto.
* Subdirector Medico HGGB, o quien él designe, con derecho a voz y voto
* Médico Asesor de Auditoría SSC, o quién ella designe, con derecho a voz y a voto.
* Jefe Unidad de Gestión de Ley Médica, o quien ella designe, con derecho a voz y a voto.
* Representante de Colegio Médico, quien actuará como Ministro de Fe del proceso, con derecho a voz no a voto.
* Jefe Unidad de Reclutamiento y Selección de la Subdirección de Recursos Humanos, o quien él designe, quien actuará como secretario/a de actas, con derecho a voz no a voto.

El funcionamiento del Comité de Selección durará el período del desarrollo del concurso y podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. En caso de ser necesario y para asegurar el óptimo funcionamiento de dicho Comité, la Subdirección de Recursos Humanos se reserva la facultad de designar a otros integrantes en reemplazo de los miembros titulares que no asistan a una o más de las sesiones de trabajo citadas.

1. **DE LOS FACTORES A PONDERAR**

La evaluación constará de 4 etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva, por lo que para pasar a la etapa siguiente es necesario aprobar la anterior. Todas las instancias se llevarán a cabo en la ciudad de Concepción.-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FACTOR** | | **PUNTAJE MAXIMO** |
| 1 | Evaluación Curricular | 30 |
| 2 | Evaluación Técnica | 10 |
| 2 | Evaluación Psicológica | 20 |
| 3 | Entrevista con la Comisión | 40 |
| **TOTAL** | | **100** |

**Etapa 1: “Evaluación Curricular” 30 Puntos.-**

Esta etapa tiene como objetivo verificar los antecedentes de estudios de especialización, capacitación y de experiencia laboral de los candidatos planteados en el perfil.

**i) Subfactor: Capacitación (atingentes al cargo y definidas por la comisión)**

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas **durante un período de cinco años** a la fecha de publicación de estas bases y que se hayan realizado posteriores a la obtención del título profesional.-

Se evaluarán la asistencia a cursos acreditados mediante certificado.

|  |  |
| --- | --- |
| **CRITERIO** | **PUNTAJE** |
| Posee más de 200 hrs. de capacitaciones atingentes al área social | 5 |
| Posee entre 150 hrs y 199 hrs. de capacitaciones atingentes al área social | 4 |
| Posee entre 100 hrs y 149 hrs de capacitaciones atingentes al área social | 3 |
| Posee entre 50 hrs y 99 hrs de capacitaciones atingentes al área social | 2 |
| Posee entre 1 hr y 49 hrs de capacitaciones atingentes al área social | 1 |
| No posee capacitaciones atingentes al área social | 0 |

**II) Postítulos, Magister, Post-Grados y/o especializaciones atingentes al cargo (Definido por la Comisión)**

|  |  |
| --- | --- |
| **CRITERIO** | **PUNTAJE** |
| Especialización atingente al cargo | 10 |
| Magister atingente al Cargo | 7 |
| Postítulo o Diplomado | 5 |
| No posee especializaciones, magister, postítulos o diplomados atingentes al cargo | 0 |

**iii) Subfactor: Experiencia Laboral**

Este subfactor comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral general y experiencia laboral especifica y se considera desde la fecha de obtención del título profesional. Para el cálculo se aplicará la siguiente tabla de puntaje:

**iii.i) Experiencia General:**

|  |  |
| --- | --- |
| **CRITERIO** | **PUNTAJE** |
| Mayor de 5 años de experiencia laboral general como Médico | 5 |
| Entre 4 años y 4 años 11 meses y 29 días de experiencia laboral general como Médico | 3 |
| Entre 3 años y 3 años 11 meses y 29 días de experiencia laboral general como Médico | 1 |

**ii.ii) Experiencia Específica:**

Se evaluará experiencia laboral específica en Área ligada a la Epidemiología

|  |  |
| --- | --- |
| **CRITERIO** | **PUNTAJE** |
| Posee más de 5 años de experiencia como Médico en Área ligada a la Epidemiología | 10 |
| Posee experiencia entre 4 años y 4 años y 11 meses y 29 días como Médico en Área ligada a la Epidemiología | 9 |
| Posee experiencia entre 3 años y 3 años y 11 meses y 29 días como Médico en Área ligada a la Epidemiología | 7 |
| Posee experiencia entre 1 año y 2 años y 11 meses y 29 días como Médico en Área ligada a la Epidemiología | 5 |

**Para pasar a la siguiente etapa, el/la postulante debe obtener un mínimo de 15 puntos.-**

**Etapa 2: “Evaluación Técnica Escrita” 10 Puntos.**

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de una Prueba Técnica Escrita breve.

**\*Para pasar a la siguiente etapa, el/la postulante debe obtener un mínimo de 5 puntos.**

**Etapa 3: “Evaluación Psicológica” 20 Puntos.-**

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La aplicación del test y la entrevista será realizada por un psicólogo/a de la Subdirección de Recursos Humanos HGGB de Concepción.-

El test realizará a aquellos postulantes que obtengan los mejores puntajes en el Factor N°1.-

El resultado del Test Psicológico tendrá el siguiente puntaje:

|  |  |
| --- | --- |
| **CRITERIO** | **PUNTAJE** |
| Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE.- | 20 |
| Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES.- | 10 |
| Si el Informe Psicolaboral es NO RECOMENDABLE- | 0 |

* **Sólo pasarán a la siguiente etapa quienes obtengan como mínimo 10 puntos.-**
* El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico. Los gastos de traslado son de responsabilidad del postulante.-

**Etapa 4: “Entrevista con la Comisión” 40 Puntos.-**

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, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil del cargo.-

Cada uno de los integrantes de la Comisión que participe en las entrevistas calificará a cada entrevistado(a) con un puntaje entre 0 y 40 puntos. El promedio de los puntajes de los integrantes del Comité se asignará como puntaje final de la entrevista a él o la postulante. Puntaje mínimo de aprobación **25 puntos.-**

**IX. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO**

El Comité de Selección, según acuerdo, presentará al Director del Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción como máximo una terna, en orden decreciente de los(as) postulantes que hubieran obtenido los más altos puntajes, cumpliendo con los mínimos establecidos en cada factor, para que éste decida respecto del mejor postulante para desempeñarse en el cargo a proveer.-

La Subdirección de Recursos Humanos del Hospital Guillermo Grant Benavente notificará posteriormente a el/la postulante seleccionado/a vía telefónica y/o correo electrónico. Comunicará también el resultado final del proceso a los demás concursantes

**X. DEL ASUMO DE FUNCIONES**

Se necesita disponibilidad inmediata. Una vez recibido y aceptado el ofrecimiento del cargo, el o la postulante tendrá que asumir formalmente el ejercicio de éste en la fecha que la Dirección determine.-

**XI. CONSIDERACIONES**

* En el caso de considerar que los postulantes no se ajustan al perfil definido por la institución, la Dirección del Hospital Guillermo Grant Benavente se reserva el derecho de declarar total o parcialmente desierto el presente llamado a selección, sin expresión de causa. No existirá instancia de apelación de la decisión adoptada.-
* Las citaciones a la evaluación psicológica y entrevista personal por parte de la comisión, se efectuarán al teléfono o bien a la casilla electrónica indicada por el o la postulante.-
* Los antecedentes no serán devueltos.-
* Las dudas o consultas luego de finalizado el proceso se podrán realizar hasta por **diez días hábiles** a los correos antes indicados.-
* Los postulantes tendrán un plazo de **tres días hábiles**, desde la fecha de la publicación del listado correspondiente, ya sea en los ficheros de nuestro establecimiento o en la página web, para presentar una apelación al Director sobre la asignación de su puntaje.
* Las apelaciones deben presentarse por escrito según formulario disponible en la Unidad de Reclutamiento y Selección, dirigidas al Director y entregadas en oficina de partes, en donde debe señalarse claramente el Factor y las razones de su apelación. No pueden acompañarse ni hacer valer antecedentes nuevos que no hayan sido invocados por el apelante en el proceso de selección.
* El Director, resolverá sobre dichas apelaciones dentro de los **siete días hábiles siguientes** al de la apelación. Y la decisión será comunicada por la Subdirección de Recursos Humanos.
* Las citaciones a la evaluación psicológica y entrevista personal por parte de la comisión, se efectuarán al teléfono o bien a la casilla electrónica indicada por el o la postulante.-
* Los antecedentes no serán devueltos.-
* Las dudas o consultas luego de finalizado el proceso se podrán realizar hasta por diez días hábiles a los correos antes indicados.-

**XII. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL CONCURSO**

|  |  |
| --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **FECHA** |
| Publicación [www.empleospúblicos.cl](http://www.empleospúblicos.cl) , web HGGB. | 19 de Enero de 2018 |
| Recepción de Antecedentes | 19 Enero al 9 de febrero de 2018 |
| Evaluación de antecedentes de los postulantes | 19 y 20 de febrero de 2018 |
| Evaluación Técnica escrita | Desde el 21 al 26 febrero |
| Evaluación psicológica | Desde el 21 al 26 febrero |
| Entrevista con el Comité de Selección | 27 y 28 de Febrero |
| Publicación resultados finales | 28 febrero |
| Asumo de funciones | 1 de Marzo |

La Dirección del Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción se reserva el derecho a modificar las fechas del mencionado cronograma, en el caso de estimarlo necesario y conveniente para el mejor desarrollo del proceso.

Para este cargo se necesita disponibilidad inmediata. Una vez recibido y aceptado el ofrecimiento del cargo, el o la postulante tendrá que asumir formalmente el ejercicio de éste en la fecha que la Dirección determine.-

**FORMULARIO DE POSTULACION LLAMADO A SELECCIÓN**

**Médico Jefe Unidad de Epidemiología HGGB**

**(FAVOR PRESENTAR ESTE HOJA AL MOMENTO DE ENTREGAR SOBRE CON ANTECEDENTES)**

**1.- IDENTIFICACION DEL POSTULANTE**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Apellido Paterno Apellido Materno

Run: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DOMICILIO PARTICULAR**

**CIUDAD \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Fono Particular : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Otro Fono: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Celular: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2.- CARGO AL QUE POSTULA \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma Receptor, Hora y Fecha Firma Postulante

**3.- DOCUMENTOS ENTREGADOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **USO EXCLUSIVO UNIDAD DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DEL HGGB** | **Presenta Documento** | |
| **SI** | **NO** |
| 1.- Currículum Vitae |  |  |
| 2.- Certificado Título Profesional que corresponda (cumplimiento requisito). |  |  |
| 3.- Certificado de Antecedentes Original y Vigente. |  |  |
| 4.- Experiencia Laboral. |  |  |
| 5.- Certificados de Capacitación (fotocopias) |  |  |
| 6.- Otros Antecedentes.- |  |  |