



PAUTA PROCESO EXTERNO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

Cargo	Director Hospital de La Ligua		
Vacante	01		
Renta Bruta aproximada Ley Médica 19.664 - considera asignación 63%por Art. 32 (sin antigüedad) ¹	\$1.922.189	Renta bruta aproximada Estatuto Administrativo Ley 18.834 G 5 E.U.S. (sin antigüedad)	\$2.326.911
Horas semanales	44 horas		
Lugar de desempeño	Hospital de La Ligua		
N° de personas que dependen directamente	03		
Dependencia	Director Servicio de Salud Viña del Mar Quillota		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión los funcionarios SSVQ a través de correo electrónico masivo y publicación en página web www.ssvq.cl	12 de diciembre de 2017
Periodo de difusión y postulación al cargo	Entre el 13 y el 20 de diciembre de 2017.
Reunión Comité de Selección para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	Entre el 21 y 22 de diciembre de 2017
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 26 y el 27 de diciembre de 2017
Evaluación Psicolaboral	Entre el 28 y 29 diciembre de 2017
Resolución del proceso	A partir del 02 de enero de 2018

La presente cronograma del proceso es referencial y podría sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvq.cl) o por correo electrónico de cada postulante.

¹ La acreditación de una especialidad médica conlleva un incremento de remuneración por concepto de asignación de estímulo, la cual varía entre el 40% y 180% del Sueldo Base dependiendo de la especialidad.



3. MISIÓN DEL CARGO

Dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

4. REQUISITOS

4.1 Requisitos Legales generales:

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.

4.2.1 Requisitos Postulantes afectos a la Ley 18.834:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 24 de Agosto del 2017 del Ministerio de Salud:

Alternativamente:

- I. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado; o,
- II. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años, en el sector público o privado; o



4.1.2 Requisitos Postulantes afectos a la Ley 19.664:

- Título Profesional de Médico Cirujano, Odontólogo, Farmacéutico, Químico Farmacéutico.
- Inscripción de registro en el Sistema de Prestadores individuales de la Superintendencia de Salud.
- EUNACOM aprobado.

4.3 Competencias para el ejercicio del cargo

4.3.1 Valores Y Principios Transversales

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

4.3.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

ATRIBUTOS

A1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital, de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población beneficiaria.



Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.

A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable contar experiencia en áreas de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de la salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará contar con experiencia de al menos de 3 años en cargos de dirección o jefatura.

A3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.

Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.

A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.

Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.

A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.

Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.

A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

5. DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS
----------	--------------

<p>1. Fortalecer la gestión del establecimiento para fortalecer sus ámbitos organizacionales y asistenciales.</p>	<p>1.1 Desarrollar una estrategia de gestión Clínica – Financiera, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos de la institución, fortaleciendo la oportunidad y calidad de atención de sus beneficiarios.</p> <p>1.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero y optimizar el uso de recursos del establecimiento.</p> <p>1.3 Diseñar y ejecutar un modelo de gestión orientado a la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.4 Elaborar y ejecutar el plan de gestión de personas, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.</p>
<p>2. Optimizar la integración del establecimiento en la red de Servicio, favoreciendo la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus beneficiarios.</p>	<p>2.1 Implementar y optimizar estrategias que permitan una mejor coordinación con la red y la sub red de salud del servicio.</p> <p>2.2 Generar un plan de trabajo, en el ámbito de integración de la red asistencial de referencia y contra-referencia, para mejorar el acceso y la Resolutividad en la red, en especial con la Atención Primaria de su territorio.</p> <p>2.3 Generar estrategias para garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>2.4 Mantener y fortalecer la cartera de prestaciones de consultas de especialistas.</p>
<p>3. Fortalecer el carácter comunitario del Hospital, a través del fortalecimiento de la participación social.</p>	<p>3.1 Generar un plan de participación interna y ciudadana, en las políticas y acciones de salud, propias del establecimiento</p> <p>3.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo orientado a desarrollar competencias en los equipos, para el trabajo con la comunidad.</p>

6. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

a) HOSPITAL DE LA LIGUA

CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital San Agustín de La Ligua es un establecimiento de baja complejidad que entrega atención integral de salud a la provincia de Petorca, abarca la atención de pacientes que provienen de las comunas de: La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo.

Misión del Hospital de La Ligua:

Somos la principal institución pública de salud de la Provincia de Petorca, conformado por un equipo multidisciplinario capacitado, competente y comprometido con los usuarios de la Provincia y de la red asistencial, buscando entregar una atención integral con calidad y seguridad, en forma amable, eficiente y oportuna.

Visión del Hospital de La Ligua:

Ser el hospital de referencia de La Provincia de Petorca que resuelva las necesidades de salud de la comunidad.

El establecimiento, cuenta con las siguientes prestaciones:

PRODUCCION AÑO 2016 - H. LA LIGUA		
HOSPITALIZACION	Número Egresos	1.649
	Fallecidos	80
	Ds. Camas Disponibles	20.077
	Ds. Camas Ocupadas	8.891
	Días Estada	8.558
	% Ocupacional	44,3
	Promedio ds. Estada	5,2
	Índice Rotación	30,0
	% Letalidad	4,9
	Intervalo de sustitución	6,8
	CAMAS DOTACION	49
	PROMEDIO CAMAS	55
ATENCIONES MEDICAS (Cons.+Controles)	Consultas APS	7.796
	Consultas Especialidades	9.136
	Consultas Urgencia	41.735
INTERVENCIONES QUIRURGICAS	Mayores	211
	Menores	269
EXAMENES	Laboratorio	75.899
	Imagenología	17.305
	Anatomía. Patológica	0
PARTOS	Totales	57

Fuente: Estadística DSSVQ.

EQUIPO DE TRABAJO

1. **Subdirector/a Médico:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los Jefes de servicios clínicos u Unidades de apoyo clínico.
 - 1.1 **Unidad de apoyo diagnóstico:** son las encargadas de prestar apoyo diagnóstico a los servicios clínicos frente a los problemas de salud de los usuarios y contempla las unidades de Laboratorio, Servicio Social, Farmacia, Rayos, esterilización y UFAM.
 - 1.2 **Servicios Clínicos:** son los encargados de prestar atención directa al paciente, siendo coordinados por la Subdirección Médica y guiándose por los lineamientos otorgados por la Dirección del Hospital.
2. **Subdirector/a Administrativo/a:** su principal función es gestionar los recursos físicos, recursos humanos y financieros del establecimiento, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor de las



unidades de apoyo administrativo, como contabilidad, abastecimiento y Servicios Generales.

3. **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** su función principal es gestionar los cuidados de Enfermería al interior del establecimiento, implementando el Modelo de Gestión del Cuidado definido para la Red, propiciando la articulación de red de cuidados al interior de la red asistencial SSVQ, asegurando una atención de Enfermería de calidad al usuario demandante, a través de prestación de servicios humanizados, con una eficiente utilización recursos, respondiendo a los estándares profesionales.

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

7.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión del proceso entre sus funcionarios a través la página web del Servicio www.ssvq.cl, el correo masivo de la Subdirección de Gestión de las personas y el Portal de Empleos Públicos.

7.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) Formulario de Postulación (formato disponible en www.ssvq.cl)
- b) Fotocopia de Título Profesional o Certificado de Título pertinente al cargo.
- c) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo. También, podrá ser presentando Certificado de Sistema SIRH timbrado y formado por autoridad correspondiente, que acredite capacitaciones y/o formación realizada.
- d) Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud, si corresponde de acuerdo al título profesional.

7.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados podrán entregar o remitir por correo sus antecedentes en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula, en la Subdirección de Desarrollo Institucional del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, ubicado en calle Montaña N° 834, Viña del Mar. También, se podrán entregar los antecedentes al correo electrónico reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl, reuniendo todos los documentos en **un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en las bases de este



proceso. Las postulaciones enviadas por correo certificado serán admitidas siempre y cuando la fecha de envío se encuentre dentro del cronograma establecido para ello.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que el Comité así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Una vez finalizado el proceso, se podrán retirar los antecedentes de postulación durante las tres semanas siguientes, enviando previamente un correo de solicitud a 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 Servicio Salud Viña del Mar Quillota. Cuenta con voz y voto.
- Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas Servicio Salud Viña del Mar Quillota. Cuenta con voz y voto.
- Subdirector de Recursos Físicos y Financieros, SSVQ. Cuenta con voz y voto.
- Psicólogo/a Unidad Ciclo de Vida del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, que actúa como Coordinador/a del proceso de selección. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.

b.- Los miembros del Comité podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste 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.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.



9. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 4 de la presente pauta de proceso.

10. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

10.1 Metodología de evaluación

La evaluación se desarrollará a través de dos etapas: Evaluación Psicolaboral y Apreciación Global del Candidato. Estas etapas serán realizadas posteriores a la evaluación de Admisibilidad.

El Comité de selección podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el Informe final.

Las personas serán notificadas de su avance, informándoles a través del correo electrónico registrado en el Formulario de Postulación.

10.2. Descripción de las Etapas.

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:

Criterio
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como No Recomendable para el cargo.

No continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.



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 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes admisibles. Esta pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de selección.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas 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. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta 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.

12. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

13. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director de Servicio 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.