

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(a) Hospital de Cabildo		
Vacante	01		
Renta Bruta aproximada Ley Médica 19.664 - considera asignación 63% por Art. 32 (sin antigüedad)	\$2.529.484	Renta bruta aproximada Estatuto Administrativo Ley 18.834 G° 5 E.U.S. (sin antigüedad)	\$1.971.144
Horas semanales	44 horas		
Lugar de desempeño	Hospital de Cabildo		
N° de personas que dependen directamente	03		
Dependencia	Director Servicio de Salud Viña del Mar Quillota		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión a través del Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl y la página web institucional www.ssvg.cl	26 de octubre de 2018
Periodo de difusión y postulación al cargo	Entre el 26 de octubre y el 16 de noviembre de 2018
Reunión Comité de Selección para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	19 y 20 de noviembre de 2018
Evaluación Psicolaboral acorde al Perfil del cargo	Entre el 21 y el 28 de noviembre de 2018
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 29 y el 30 de noviembre de 2018
Resolución del proceso	A partir del 03 de diciembre 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.ssvg.cl) o por correo electrónico de cada postulante.



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. 12° 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 Requisitos específicos

4.2.1 Requisitos Postulantes afectos a la Ley 18.834:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 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

4.2.2 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
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</p> <p>Es altamente deseable contar experiencia en áreas de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de la salud, de acuerdo con las funciones a desempeñar por el cargo.</p> <p>Se valorará contar con experiencia de al menos de 3 años en cargos de dirección o jefatura.</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, efectivos y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</p> <p>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.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>

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.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar 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 de atención sanitaria.</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>1.5 Velar por la correcta implementación de las Políticas institucionales de Gestión y Desarrollo de las personas dentro del establecimiento.</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 integración y coordinación con la red y su 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 3.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo orientado a desarrollar competencias en los equipos, para el trabajo con la comunidad.</p>
<p>4. Impulsar y fortalecer el desarrollo del modelo de atención integral con enfoque familiar, social y comunitario tanto en la atención cerrada como abierta del hospital</p>	<p>4.1 Implementar la ejecución del Modelo de Salud Familiar en el establecimiento, de acuerdo Plan estratégico del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. 4.2 Aplicar mecanismos de evaluación y control para la correcta ejecución del Modelo de Salud Familiar.</p>

6. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO.

El Hospital de Cabildo es un establecimiento de menor complejidad que entrega atención integral de salud a la comuna de Cabildo y provincia de Petorca.

Misión del Hospital de Cabildo:

Somos un hospital comunitario acogedor, cercano, entregamos atención integral, equitativa y oportuna a las familias de Cabildo.

Visión del Hospital de Cabildo:

Ser reconocidos por nuestros usuarios como un hospital comunitario de excelencia.

CONTEXTO DEL CARGO

Hospital Dr. Víctor Hugo Möll de Cabildo)				
PRODUCCIÓN	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	ago-18
Consultas Especialidad (Médica)	269	929	1314	909
Consultas Emergencia (Médica)	25686	24022	24120	15099
Hospitalización (Días Cama ocupados)	3474	4023	3578	2543
Egresos hospitalarios	739	720	582	359
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	0	0	0	0
Intervenciones Quirúrgicas menores	222	189	288	85
Exámenes Radiológicos	6355	7678	7522	4652
Exámenes de Laboratorio	64831	82197	84112	58302
Exámenes de Anatomía Patológica	0	0	0	0
Partos (incl. cesáreas)	41	45	29	32
Consultas Odontológicas	6566	6199	4987	4645



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.
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. **Encargo de Prevención de Riesgos:** le corresponde contribuir al desarrollo de una cultura de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental en la comunidad Hospitalaria de Cabildo.

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

7.1. Difusión y Publicación de Bases:

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota difundirá el proceso a través de la página web del Servicio www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl

7.2. Postulación y Antecedentes a presentar:

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 Currículum 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:

- Certificado que acredite nivel educacional, acorde al cargo.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, Postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificados de experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).
- CV Formato Libre (Propio)



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.

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 postulantes(as) 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

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. Presidente de la Comité. Cuenta con voz y voto.
- Director(a) de Atención Primaria de Salud del Servicio. Cuenta con voz y voto.
- Subdirector(a) de Gestión y Desarrollo de las Personas Servicio Salud Viña del Mar Quillota. Cuenta con voz y voto.

- Subdirector Administrativo (S) Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. 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.

El Comité de selección podrá solicitar referencias laborales si lo estima necesario.

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 <i>Recomendable</i> para el cargo.
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como <i>Recomendable con Observaciones</i> para el cargo.
Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como <i>No Recomendable</i> 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. Para tomar la decisión, el Director podrá entrevistar a los candidatos si lo estima pertinente.