

PAUTA PARA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO INTERNO RED SSVQ.

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguientes bases regularán el llamado a proceso de Reclutamiento Interno para proveer el cargo de:

Cargo	Subdirector(a) de Atención Primaria de Salud		
Vacantes	01		
Grado (E.U.S.)	08	Renta Bruta	2,173,888
Calidad Jurídica	Contrata		
Lugar de desempeño	Hospital Santo Tomás de Limache		
Unidad	Consultorio adosado de Atención Primaria de Salud		
Dependencia	Director Hospital		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión a las oficinas de personal del SSVQ, publicación página www.ssvq.cl	A contar del 03 de agosto de 2022
Recepción de antecedentes	Desde el 03 de agosto 2022 hasta el 10 de agosto 2022
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	11 de agosto 2022
Evaluación Técnica	15 de agosto 2022
Evaluación Psicolaboral	Entre el 16 y el 19 de agosto 2022
Entrevista personal a postulantes por Comisión de Selección	Entre el 22 y 24 de agosto 2022
Resolución del proceso	23 de agosto 2022

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, las que se comunicarán a través de la página Web del Servicio de Salud (www.ssvq.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Ejercer la dirección y coordinación del equipo de profesionales y técnicos pertenecientes al Consultorio de Atención Primaria de Salud del Hospital Santo Tomás de Limache, en virtud del modelo de atención integral con enfoque familiar y comunitario y fortalecer los procesos de calidad y seguridad del paciente al interior de la Subdirección en el marco de un Prestador Institucional Acreditado.

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Asumir la dirección técnica de la Atención Primaria del HSTL.
- Asesorar al director de sobre las normas técnicas y directrices que deben cumplir los funcionarios, de acuerdo con el plan de salud anual y a la legislación vigente.
- Efectuar en forma oportuna el diagnóstico de salud y participar en la elaboración del Plan de Salud local y Comunal.
- Gestionar la elaboración del programa anual de capacitación y asesorar a la Unidad de Capacitación Local en los temas inherentes a su competencia.
- Proponer al director, cada año, la dotación adecuada para cumplir los compromisos y programas intersectoriales de desarrollo integral de las personas.
- Velar por la adecuada coordinación y ejecución de las acciones de salud que corresponda realizar al consultorio en relación con programas intersectoriales de desarrollo integral de las personas.
- Programar y realizar reuniones periódicas con su equipo de colaboración, con el objeto de analizar el funcionamiento general del establecimiento.
- Estudiar y comunicar al director las necesidades de recursos físicos, insumos y demás elementos que el Centro requiera.
- Monitorizar y mejorar indicadores de salud del establecimiento.
- Apoyar al Equipo Directivo del Establecimiento en todas las materias transversales de desarrollo del Hospital dentro de su marco referencial de competencias.
- Divulgar a la comunidad los programas que deben implementarse, y adoptar las medidas necesarias para promover su activa participación.
- Desempeñar funciones y tareas de acuerdo a situaciones emergentes de salud local.
- Incorporar tareas de gestión y desarrollo intersectorial, tanto a nivel Comunal como de red Marga-Marga u otras similares requeridas por el SSVQ.
- Liderar y articular desde el Hospital la red Comunal de Salud en conjunto con el departamento de Salud Municipal en todas las temáticas Sanitarias concernientes a la Comuna de Limache en el contexto de la coordinación interinstitucional ligada al funcionamiento del nuevo CESFAM de la Comuna.
- Velar porque se haga efectiva la responsabilidad de los funcionarios por infracción a la normativa vigente y reglamentos internos e instrucciones impartidas por la autoridad.

- Velar por que se entregue un servicio de calidad, trato humanizado, digno e informado al usuario de atención primaria de salud.
- Fortalecer el trabajo comunitario y de inclusión al interior del Establecimiento, a través de la Unidad de Participación Social, en el marco del contexto de Migrantes e Interculturalidad de la comuna.

5. REQUISITOS

5.1 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.

5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 08 del 2017 del Ministerio de Salud:

- 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 tres 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 cuatro años, en el sector público o privado.

5.3 Aspectos técnicos para el desempeño del Cargo (EXCLUYENTES)

- Acreditar experiencia en Cargos de Gestión de Atención Primaria de Salud (APS) no inferior a 1 año.

5.4 Aspectos Deseables

- Experiencia de al menos 2 años en Gestión de Instituciones de Salud o en Salud Familiar y Comunitaria.
- Experiencia previa en cargos de Jefatura, en el ámbito público o privado, de al menos 1 año.
- Curso, Diplomado o Magister en Salud Familiar.
- Curso, Diplomado o Magister en Gestión de Organizaciones Públicas de Salud.
- Curso, Diplomado o Magister en Salud Pública.
- Curso o Diplomado en Programas de Atención Primaria.
- Curso de IAAS.
- Curso en Trato al Usuario.

5.5 Competencias Transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la Organización.
2. Probidad.
3. Confianza en sí mismo.
4. Orientación a la Eficiencia.
5. Orientación al Usuario.
6. Comunicación efectiva.
7. Adaptación al Cambio.
8. Trabajo en Equipo.

5.6 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo

1. Auto organización.
2. Capacidad de análisis.
3. Relaciones Interpersonales.
4. Liderazgo Situacional.
5. Proactividad.
6. Planificación y Organización.
7. Negociación
8. Resolución de conflictos.

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

6.1. Difusión y Publicación de Pautas:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, a partir del día 29 de julio 2022.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento de acuerdo a las opciones disponibles del Portal, los siguientes antecedentes:

1. Ficha de Postulación y CV Ciego en formato del SSVQ.
2. Fotocopia simple de Título Profesional o Certificado de Título.
3. Registro de inscripción en la Superintendencia de Salud, si corresponde.
4. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, de acuerdo a lo descrito en el punto 5.4 de esta Pauta.
5. Certificados que acrediten experiencia profesional previa, de acuerdo a los requisitos del DFL 08/2017 de acuerdo al grado del cargo.
6. Certificados de experiencia laboral que acrediten experiencia en cargos de Gestión de Atención Primaria de Salud (APS).
7. Certificado de relación de Servicios o Certificado que acredite antigüedad laboral en el SSVQ.

6.3 De la entrega de antecedentes:

Se informa a los postulantes, que podrán entregar sus antecedentes a la Unidad de Personal y Rentas del Hospital Santo Tomás de Limache, ubicada en Calle Carelmapu S/N, ciudad de Limache, quien visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Los antecedentes deberán ser enviados en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula o a través de correo electrónico a katherine.estrada@redsalud.gov.cl (Por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual 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 pautas de postulación.

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 la Comisión así lo

requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

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 **katherine.estrada@redsalud.gov.cl**

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

7.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Directora de Atención Primaria de Salud, Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, quien actuará como presidenta de la Comisión, cuenta con voz y voto.
 - Asesor programático de Dirección Atención primaria de Salud, Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, cuenta con voz y voto.
 - Subdirector Médico, Hospital Santo Tomás de Limache, cuenta con voz y voto
 - Representante de FEDEPRUS, Hospital Santo Tomás de Limache, cuenta con voz y voto.
 - Jefa de Personal del establecimiento, quien tiene a su cargo la coordinación del proceso, cuenta con VOZ.
- a. La Comisión de Selección podrá funcionar, siempre que concurran 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 la Directora de Atención Primaria del SSVQ. En ausencia de la presidenta, asumirá esta función la Jefa de Personal del Hospital o el funcionario de mayor jerarquía en caso de que esta no se encuentre presente, según sea el caso.
- c. Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de ella 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 requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes pautas de postulación.

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

9.1 Metodología de evaluación

La evaluación 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 tres etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos:

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE POST GRADOS, CAPACITACION	Factor 1: Experiencia de gestión en instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria	Poseer experiencia de gestión de más de 2 años en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	10	25%	10	20
		Posee experiencia de gestión entre 1 año y años en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	7			

Y EXPERIENCIA LABORAL		Poseer experiencia de gestión entre 6 meses y 1 año en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	5		
		Posee experiencia de gestión inferior a 6 meses en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	3		
		No posee experiencia de gestión en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	0		
	Factor 2: Experiencia en funciones de Jefatura		Posee experiencia en cargos de Jefatura mayor a 1 año.	10	10
			Posee experiencia en cargos de Jefatura hasta 1 año.	5	
			No posee experiencia en cargos de Jefatura.	0	
	Factor 3: Formación o Capacitación en Temáticas asociadas a la gestión de Instituciones de Salud Familiar y Comunitaria.		Posee desde 200 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	10	10
			Posee entre 199 y 150 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	5	
			Posee entre 149 y 80 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	3	
			No posee menos de 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	0	
	Factor 4: Curso IAAS aprobado		Posee Curso de IAAS aprobado y certificado de 80 horas.	5	

	y Certificado				5	
		Posee Curso de IAAS aprobado y certificado de 20 horas.	3			
		No posee curso de IAAS aprobado y certificado.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 5: Prueba de conocimientos técnicos.	Nota entre 6.6 y 7.0	10	20%	10	5
		Nota entre 6.0 y 6.5	7			
		Nota entre 5.5 y 5.9	5			
		Nota entre 5.0 y 5.4	3			
		Nota inferior a 5.0	0			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 6: Adecuación psicolaboral al cargo	Entrevista y Test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO	Factor 7: Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	30%	10	5
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3			

	No presenta habilidades y competencias requeridas para cargo.	0		
TOTAL		100%	65	
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO				35

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, deberá aprobar cada una de las etapas del proceso.

9.2 Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL (25%)

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

Factor 1: Experiencia de gestión en instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria

Factor 1: Experiencia de gestión en instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria	Poseer experiencia de gestión de más de 2 años en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	10
	Posee experiencia de gestión entre 1 año y años en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	7
	Poseer experiencia de gestión entre 6 meses y 1 año en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	5
	Posee experiencia de gestión inferior a 6 meses en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	3
	No posee experiencia de gestión en Instituciones de salud o en Salud Familiar o Comunitaria.	0

Factor 2: Experiencia en funciones de Jefatura

Factor 2: Experiencia en funciones de Jefatura	Posee experiencia en cargos de Jefatura mayor a 1 año.	10
	Posee experiencia en cargos de Jefatura hasta 1 año.	5
	No posee experiencia en cargos de Jefatura.	0

Factor 3: Formación o Capacitación en Temáticas asociadas a la gestión de Instituciones de Salud Familiar y Comunitaria.

Factor 3: Formación o Capacitación en Temáticas asociadas a la gestión de Instituciones de Salud Familiar y Comunitaria.	Posee desde 200 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	10
	Posee entre 199 y 150 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	5
	Posee entre 149 y 80 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	3
	No posee menos de 79 horas certificadas y aprobadas en temáticas de gestión en Salud Familiar y Comunitaria.	0

Factor 4:

Factor 4: Curso IAAS aprobado y Certificado	Posee Curso de IAAS aprobado y certificado de 80 horas.	5
	Posee Curso de IAAS aprobado y certificado de 20 horas.	3
	No posee curso de IAAS aprobado y certificado.	

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa para poder continuar en el proceso es de **20 puntos brutos**.

Se seleccionarán los cinco mejores puntajes de los candidatos que aprueben la Etapa 1 para seguir participando en la siguiente etapa. Si de estos cinco postulantes, no se obtuvieran candidatos idóneos al final del proceso, se procederá a considerar a los cinco siguientes mejores puntajes que hayan aprobado la primera Etapa del proceso.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (20%)

Factor 4. Prueba de Conocimientos Técnicos.

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba de alternativas en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 5. La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, que pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral. Producto de dicha evaluación, los candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Adecuación Psicolaboral al cargo	Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo para pasar a la etapa 4, será de **5 puntos brutos**. Por tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.

Estos resultados serán reservados y no serán divulgados por la comisión de selección, protegiendo la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 6. 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 con el perfil de competencias del cargo.

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE BRUTO
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	5.6 a 6.5	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	5.0 a 5.5	3
No presenta habilidades y competencias requeridas para cargo.	1.0 a 4.9	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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, aplicándose luego la siguiente tabla:

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de **5 puntos brutos**.

10. 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 señalado en sus antecedentes curriculares.



11. 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.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 3 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.