

APRUEBA BASES DE OPOSICIÓN DE  
ANTECEDENTES PARA PROVEER EL CARGO DE  
DIRECTOR(A) HOSPITAL CLÍNICO DE LA  
UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA.

DECRETO EXENTO Nº 143

ANTOFAGASTA, 06 MAR 2019

VISTOS: Lo dispuesto en los D.F.L. N°s 11 y 148, ambos de 1981 y D.S. N° 237, de 2018, todos del Ministerio de Educación; D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; Resolución N° 10, de 2017, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante REG.RECT N° D/948, de 25 de enero de 2019, de Rectoría, y el oficio D.J. N° 100, de 24 de enero de 2019, de la Dirección Jurídica, se solicita oficializar las bases de oposición de antecedentes para proveer el cargo de Director(a) Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, el cual cuenta con la revisión y visación de la Dirección Jurídica.

2. Que, en mérito de lo anterior.

DECRETO:

1. APRUÉBASE, las bases de oposición de antecedentes para proveer el cargo de Director(a) Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, cuyo texto es el siguiente:

**OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PARA PROVEER EL CARGO DE DIRECTOR(A) DE  
DIRECTOR HOSPITAL CLÍNICO DE LA UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA**

**1. DE LAS CONDICIONES DE LA PROPUESTA**

El presente instrumento contiene los términos de referencia para el proceso de oposición de antecedentes para proveer el cargo Director(a) del Hospital Clínico Universidad de Antofagasta, Directivo Superior.

**2. PERFIL DEL CARGO**

El Director(a) del Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, es el/la profesional encargado de la dirección del Hospital. Dura tres años en el cargo, con posibilidad de ejercer un periodo adicional, previa aprobación de la Junta Directiva. Está sujeto a la suscripción de un Convenio Anual de Desempeño y está supeditado a un proceso de evaluación al término del período.

### **3. MISIÓN DEL CARGO**

A el/la Director/a del Hospital Clínico Universidad de Antofagasta, le corresponde dirigir y gestionar los recursos financieros, económicos, operacionales, asistenciales, administrativos, docentes, de investigación y vinculación del establecimiento para proporcionar, mediante los principios que rigen la salud pública en el país y en coordinación con otros establecimientos de Salud y la Red de Salud UA, un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios/as.

### **4. REQUISITOS DEL CARGO.**

Los y Las postulantes a los cargos deberán cumplir con los requisitos generales y específicos señalados en el presente documento.

#### **4.1. REQUISITOS GENERALES**

Los y Las postulantes deberán cumplir con lo establecido en los artículos 12 y 13 del D.F.L. N° 29 de 2005, del Ministerio de Hacienda que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834.

#### **4.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS**

- a) Estar en posesión de un 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.
- b) Acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en cargos de gestión directiva o gerencial, en el sector público y/o privado en instituciones que presten servicios de salud.
- c) Deseable poseer postgrado en el área de la gestión, o alguna especialidad médica u odontológica.
- d) Haber desempeñado cargo de gestión en hospital o clínica durante el proceso de acreditación de prestadores institucionales de salud.
- e) Estar en posesión de diploma de especialización en administración hospitalaria o equivalente otorgado por una Institución de Educación Superior de Chile o reconocido por alguna Universidad Extranjera de acuerdo con la legislación vigente.
- f) Experiencia en investigación clínica.
- g) Certificación en inglés.

**Los requisitos señalados en las letras c, d, e, f y g son deseable, pero no excluyente.**

## **5. FUNCIONES A CUMPLIR Y REMUNERACIÓN**

- a) Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población usuaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
- b) Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo la mejor coordinación del Hospital Clínico con la Red Salud y la Red Salud UA.
- c) Proponer el Plan de Desarrollo Estratégico del Hospital Clínico.
- d) Cautelar los equilibrios financieros del Hospital con el propósito de contribuir a la sanidad financiera de la Universidad.
- e) Garantizar la calidad del desarrollo de las actividades académicas en los ámbitos de la docencia, la investigación y la vinculación.
- f) Velar por la correcta, oportuna, eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento.
- g) Velar por la óptima coordinación del Hospital con la Fundación Red Salud UA y la universidad, sus Facultades y aparato de gestión administrativo-financiera, así como con otras entidades que participen en la operación del Hospital.
- h) Velar por un creciente nivel de satisfacción de población usuaria del Hospital, promoviendo la integración de la comunidad, y estableciendo instancias de colaboración con el entorno.
- i) Dirigir en el ámbito de su competencia, el uso de la información actualizada a la situación de salud intrahospitalaria, generando estrategias de mejora continua.
- j) Liderar el desarrollo estratégico del equipo directivo.

## **6. CONDICIONES PARA EL CARGO**

### **6.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN.**

#### **a. PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal con 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 institucionales; facilitando además, el acceso a la información pública.

## **b. 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 universitaria y regional, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de las personas 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 reglamentarios que regulan la materia en la institución.

## **c. 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 y la Región de Antofagasta.

## **6.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

### **a. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.

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

### **b. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

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

Se valorará poseer al menos cinco años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.

### **c. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer y articular estrategias que aseguren acciones eficientes, efectivas y eficaces para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles para obtener resultados en la salud de las personas con calidad.

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

#### **d. LIDERAZGO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

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

Habilidad para identificar a los grupos de interés y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.

#### **e. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Habilidad para identificar y administrar situaciones de 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.

#### **f. GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para integrar a las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir 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.

#### **g. 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, creaciones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

#### **h. PERSONALIDAD**

Capacidad de relacionarse abiertamente con los demás, con amabilidad, sinceridad, compartiendo emociones, con conciencia del problema de manera de demostrar un temperamento de pensamiento reflexivo para conducir el quehacer institucional.

### **7. REMUNERACIÓN:**

La remuneración corresponderá al grado 03 de la Escala de Remuneraciones de la Universidad de Antofagasta.

## **8. DE LA INFORMACIÓN Y ACLARACIONES**

El presente llamado a oposición de antecedentes se hará a través de publicaciones en un periódico nacional, cuyos términos de referencia se encontrarán disponibles en la página web de la Universidad de Antofagasta [www.uantof.cl/postulantes](http://www.uantof.cl/postulantes).

## **9. DOCUMENTACIÓN REQUERIDA Y PRESENTACIÓN**

- a) Copia de certificado de títulos y grados (una vez adjudicada la convocatoria se procederá a solicitar los documentos en original).
- b) Documentos que avalen otros estudios señalados en los requisitos específicos.
- c) Currículum Vitae con documentación de respaldo.
- d) Documentos que avalen la experiencia y antecedentes solicitada en los requisitos deseables para el cargo.
- e) Copia de cédula de identidad (una vez adjudicada la convocatoria se procederá a solicitar los documentos en original).
- f) Certificado de antecedentes.

Los interesados(as) deberán presentar sus antecedentes en la oficina de Rectoría, ubicada en Avenida Angamos N° 601, 2do. piso ciudad de Antofagasta, desde las 8.30 horas a 13.30 horas, documentos que serán recepcionados hasta el 4 de marzo del año 2019.

Los antecedentes personales no se devolverán ni archivarán.

## **10. RESOLUCIÓN**

La comisión, que se creará para tal efecto, analizará los antecedentes presentados por los y las candidatos(as) y procederá a elegir una terna aplicando las pautas de evaluación señaladas en el presente instrumento. Dicha terna será sometida a la aprobación del Señor Rector de la Universidad de Antofagasta. Si la autoridad universitaria, en virtud de sus facultades, acepta la designación de un(a) candidato(a) propuesto por el comité, se comunicará al o la candidato(a) elegido(a) la resolución de la oposición de antecedentes, debiendo apersonarse en el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación para cumplir con los trámites de incorporación, en caso de no ser así, la Universidad entenderá que el o la candidato(a) ha desestimado su postulación. El o la ganador(a) entrará en funciones plenas una vez que la Junta Directiva de la Universidad apruebe su nombramiento.

La Universidad se reserva el derecho de dejar desierto el presente proceso, si los candidatos(as), no obstante cumplir con las exigencias solicitadas, no superen el nivel mínimo de expectativas.

## 11. COMITÉ DE SELECCIÓN.

Para los efectos de resolución de la presente convocatoria, se constituirá el comité de selección conformado por los siguientes Directivos de la Universidad: Vicerrector(a) Académico, Vicerrector(A) Económico, Decano(a) Facultad de Medicina y Odontología, Decano(a) Facultad de Ciencias de la Salud y dos miembros de la Fundación Red de Salud UA con vasta trayectoria en gestión clínica e) Secretaria General.

El Comité podrá funcionar siempre que concurra el 50% de sus integrantes.

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante de la presente oposición pueda verificar el cumplimiento cabal de sus disposiciones y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

Como resultado del proceso, el comité de selección propondrá al Señor Rector para su ratificación, la terna que hubiere obtenido los mayores puntajes, conforme a la tabla de ponderación que a continuación se indica.

Aprobado por el Rector, el nombramiento del funcionario será sometido a la aprobación de la Junta Directiva, conforme a lo previsto en el artículo 6to., N° 1, letra d) del Estatuto de la Universidad de Antofagasta (DFL N° 148/1981).

## 12. PONDERACIÓN

La ponderación del puntaje para el cargo son los siguientes:

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE
<b>Formación de Postgrado (10% Ponderador)</b>	<b>Doctorado</b>	<b>100 Puntos</b>
	<b>Magíster</b>	<b>50 Puntos</b>
	<b>Especialidad Médico u Odontológica</b>	<b>25 Puntos</b>
	<b>Sin estudios de Postgrado</b>	<b>0 Puntos</b>
<b>Experiencia Laboral (20% Ponderador)</b>	<b>10 o más años</b>	<b>100 Puntos</b>
	<b>Entre 5 y 9 años</b>	<b>50 Puntos</b>
	<b>Entre 1 y 4 años</b>	<b>25 Puntos</b>
	<b>Sin Experiencia</b>	<b>0 Puntos</b>

<b>Diploma en Administración Hospitalaria (10% Ponderador)</b>	Posee No Posee	100 Puntos 0 Puntos
<b>Investigación Clínica (10% Ponderador)</b>	10 o más trabajos Entre 5 y 9 trabajos Entre 1 y 4 trabajos Sin Investigación	100 Puntos 50 Puntos 25 Puntos 0 Puntos
<b>Certificación en Inglés (10% Ponderador)</b>	Posee No Posee	100 Puntos 0 Puntos
<b>Test Psicolaboral (20% Ponderador)</b>	Entrevista psicolaboral y test de apreciación psicológica lo define como plenamente recomendable para el cargo  Entrevista psicolaboral y test de apreciación psicológica lo define como	100 Puntos  50 Puntos
	recomendable para el cargo  Entrevista psicolaboral y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo  Entrevista psicolaboral y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	25 Puntos  0 Puntos
<b>Entrevista Técnica (20% ponderador)</b>	Técnicamente plenamente apto para el cargo  Técnicamente apto para el cargo  No técnicamente apto para el cargo	100 Puntos  50 Puntos  0 Puntos



### **13. ADECUACIÓN PSICOLÓGICA PARA EL CARGO**

Consiste en la aplicación de test de aptitudes y personalidad y entrevista complementaria, que se utiliza para detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por una Consultora especializada.

Los test y la entrevista se realizarán a los/las postulantes entre el día xxxx, el lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

### **14. ENTREVISTA**

Consiste en la realización de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

Cada uno de los integrantes de la Comisión 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/as candidatos se les asignará el puntaje:

- De 6 a 7: Plenamente apto técnicamente para el cargo.
- 5 a 5,9: Apto técnicamente para el cargo.
- 1 a 4,9: No apto técnicamente para el cargo.

### **15. CRITERIO DE DESEMPATE**

Los puntajes serán ordenados de mayor a menor en caso de empates siguiendo el siguiente orden:

- 1.- Factor Experiencia Laboral
- 2.- Factor Postgrado.

### **16. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO**

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada una de las etapas. Los puntajes finales se calcularán sólo respecto de aquellos postulantes que hubieren obtenido además los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a 60 Por ciento. El postulante que no reúna dicho puntaje será excluido del concurso, aun cuando subsista la vacante.

En caso que no existan postulantes idóneos una vez concluido el proceso, se convocará a concurso público.

**Nota: El postulante idóneo deberá haber sido calificado, a lo menos, como recomendable al cargo (test psicolaboral) y apto (entrevista técnica).**

2. PROCÉDASE, a la publicación de las presentes bases, en un periódico de circulación nacional, de acuerdo a lo establecido en el punto 8 de las bases aprobadas en el numeral anterior.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



*Macarena Silva Boggiano*  
MACARENA SILVA BOGGIANO  
SECRETARIA GENERAL

LLM/MSB/MDS/HMU/cmr



*Luis Loyola Morales*  
LUIS LOYOLA MORALES  
RECTOR

Distribución:

Secretaría General (REG. Nº719)  
Contraloría  
Rectoría  
Dirección Jurídica  
Vicerrectoría Académica  
Vicerrectoría Económica  
Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado  
Dirección de Economía y Finanzas  
Depto. de Finanzas  
Depto. de Recursos Humanos  
Jefe de Gabinete de Rectoría  
Dirección General Hospital Clínico Universidad de Antofagasta  
BOE-UA