



Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Departamento Desarrollo Organizacional
NRS/ATV_SVM_AGR/OPVV/FBRG/paqm

APRUEBA BASES PARA LLAMADO SELECCIÓN DE ANTECEDENTES, CARGO DEL SERVICIO SALUD MAGALLANES:

"JEFE/A UNIDAD DE CONVENIOS CLINICOS"

RESOLUCION EXENTA N° 263 .-

Punta Arenas, 09 de enero de 2020

VISTOS: Resolución N° 1600/2008 y Resolución Exenta N° 06/29.03.2019 de Contraloría General de la República, fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de la Ley 19.653/17.11.2001 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL N° 01/24.04.2006 del Ministerio de Salud, fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2763/79 y de las Leyes Nros. 18.933 y 18.469; Decreto N° 136/21.04.2005 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud; Decreto Supremo N° 140/21.04.2005 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Resolución Exenta N° 7323/27.08.2019, que establece estructura orgánica del Servicio de Salud Magallanes; Arts. Nros. 79°, 80°, 81°, 82° y 83° del DFL N°29/16.03.2005 del Ministerio de Hacienda, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y en uso de las facultades que me confiere; Decreto supremo 14/08.03.2019 del Servicio de Salud Magallanes.

CONSIDERANDO

1.- Resolución N° 1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley n° 19.882;

2.- Que, el Manual de Reclutamiento aprobado mediante Resolución Exenta N° 12701/31.12.2018 y modificado en Resolución Exenta N° 1013/31.01.2019, se encuentra en revisión para su actualización;

3.- La contingencia de contar con la provisión de los cargos llamados a selección de antecedentes, "Jefe/a Unidad de Convenios Clínicos", del Servicio Salud Magallanes;

4.- Llamado Selección de Antecedentes Cargos de la Dirección Servicio Salud Magallanes; "Jefe/a Unidad de Convenios Clínicos", el que será publicado el 12 de enero de 2020, en los diarios "El Pingüino" y "El Mercurio", dicto la siguiente;

RESOLUCION

1. **LLAMASE**, a Proceso de Selección de Antecedentes para proveer en calidad de contrata, el siguiente cargo, contrata Profesional, Ley N° 18.834, para desempeñarse en el Servicio Salud Magallanes.

N° de Cargos	Denominación del Cargo	Grado	Dependencia	Establecimiento
01	Jefe/a Unidad de Convenios Clínicos	13° EUS	Subdirección de Gestión Asistencial	Dirección Servicio Salud Magallanes

2. **APRUEBASE**, las Bases que regirán el Proceso de Selección para proveer los cargos señalados en numeral 1, cuyo texto es el siguiente:

- BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO DE LA DIRECCIÓN SERVICIO SALUD MAGALLANES; "JEFE/A UNIDAD DE CONVENIOS CLINICOS"

I.- CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

N° de Cargos	Denominación del Cargo	Grado	Dependencia	Establecimiento
01	Jefe/a Unidad de Convenios Clínicos	13° EUS	Subdirección de Gestión Asistencial	Dirección Servicio Salud Magallanes

II.- PERFIL DEL CARGO:

a) JEFE/A UNIDAD DE CONVENIOS CLINICOS

OBJETIVO DEL CARGO

Gestionar la elaboración de convenios que den respuesta a las necesidades de prestaciones que no se tengan a nivel de las carteras de servicios de los Hospitales, permitiendo con ello el acceso y oportunidad de la atención.

FUNCIONES

- Apoyar a la jefatura en la detección de nodos críticos por parte de los procesos de atención a nivel de los hospitales de la red, para el levantamiento de necesidades.
- Priorizar el establecimiento de convenios necesarios para dar acceso a la atención de la población beneficiaria.
- Negociar junto a la unidad de abastecimiento la formulación de convenios con entidades privadas.
- Coordinar con los Hospitales de la Red y Unidades involucradas, el cumplimiento de lo convenido en cuanto a estructura y forma.

- Mantener un monitoreo activo respecto al cumplimiento y ejecución de los diversos convenios.
- Visar el cumplimiento de las prestaciones, por convenio.
- Monitorear la gestión del gasto y el presupuesto asignado, según convenio
- Mantener sistema de registro de población beneficiaria, por convenio.
- Establecer plan de supervisión y/o auditoría de prestaciones anuales por convenio.
- Ejecutar toda otra función que le encomiende su jefatura, en las áreas asociadas a la gestión y articulación de la red.

REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD:

(contempla requisitos legales establecidos en Decreto que fija la Planta del Servicio de Salud, requisitos que el/la postulante deberá acreditar para avanzar en el proceso de selección)

- 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 un año, en el sector público o privado; o
- 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 dos años, en el sector público o privado.

VALORACIÓN DE ANTECEDENTES CURRICULARES:

(contempla las características del cargo de acuerdo a la publicación del anuncio, antecedentes relacionados con el nivel educacional, especialización, capacitación y documentos necesarios que debe acreditar el postulante, entre otros, que el/la postulante deberá presentar para avanzar en el proceso de selección))

Específicos Deseables:

- ✓ Capacitación:
 - Gestión en Sistemas de Salud.
 - Curso en Excel Avanzado.
 - Experiencia en Gestión o Administración.
- ✓ Título:
 - Profesional Enfermero y/o Matrón y/o Kinesiólogo y/o terapeuta ocupacional
- ✓ Experiencia:
 - Mínimo Dos (2) Años en áreas asociadas a gestión.

CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

Conformación Equipo de Trabajo:	Profesionales enfermeros, terapeutas ocupacional, ingenieros en administración, kinesiólogo
Clientes Internos:	<ul style="list-style-type: none"> -Director (a) del Servicio de Salud y sus dependencias directas. -Directivos de la Subdirección de Gestión Asistencial. -Directivos de la Subdirección de Recursos Humanos. -Directivos de la Subdirección de Recursos Físicos y Financieros. -Red Asistencial dependiente del Servicio de Salud Magallanes.

Clientes Externos:	-Red Asistencial de salud Pública y Privada, no dependiente del Servicio de Salud. -Usuarios de la red pública y privada.
---------------------------	--

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES

COMPETENCIAS TRANSVERSALES:	NIVEL REQUERIDO PARA ESTE CARGO:
1. Competencias de gestión:	
Liderazgo y toma de decisión	4
Autonomía	3
Iniciativa	4
Capacidad de gestión	4
2. Competencias técnicas y de función:	
Análisis de información	4
Diagnóstico de situación	4
Conocer los recursos disponibles y optimizar su uso y distribución	4
3. Competencias de liderazgo:	
Conducción y conformación de equipos	3
Capacidad de crear redes de apoyo	4
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	4
Motivar a otros para el logro de objetivos comunes	4
4. Competencias Personales, Relacionales y Sociales	
Tolerancia a la presión, manejo del estrés, resiliencia e intervención en crisis	4
Habilidades comunicacionales	4
Orientación al Usuario y al Servicio Público	4
Orientación al logro de los objetivos de la unidad	4
5. Competencias Adaptación al entorno	
Capacidad de trabajo bajo presión	4
Adaptación al cambio	4
6. Competencias valóricas	
Compromiso y responsabilidad, con la institución y la función pública	4
Trabajo en equipo	4
Probidad	4

Nivel	Definición:
1	Posee conocimientos generales sobre las funciones asociadas al cargo. Requieren de apoyo y supervisión
2	Manifiesta una conducta correcta en su trabajo. Realiza las funciones que se le solicitan.
3	Comprende y domina a nivel técnico lo que sabe hacer. Es Autónomo/a. Conoce los límites de su quehacer y el grado de actualización. Es capaz de evaluar y supervisar a otros, en el caso de corresponder, de acuerdo a la función que desempeñe.
4	Utiliza métodos y estándares de excelencia en su trabajo. Este nivel implica perfeccionamiento, creatividad e innovación en la tarea.

IV.- DOCUMENTACION A PRESENTAR

1. **Copia Cédula de Identidad.**
2. **Curriculum Vitae actualizado.**
3. **Certificado de Título profesional: el postulante debe adjuntar a su postulación, fotocopia simple del Título.**
4. **Certificados que acredite Capacitación deseable y atingente al cargo: Se evaluará el grado de actualización y desarrollo alcanzado a través de actividades formales de capacitación, así como también su contribución en la formación de otros profesionales y en la generación de nuevos conocimientos. Las actividades de capacitación, deberán acreditarse con fotocopia simple de los respectivos certificados, las cuales deben adjuntarse a la postulación.**
5. **Certificado que acredite experiencia laboral deseable:** En este Factor se considerarán los años servidos por el postulante como profesional en **calidad de titular, suplente y contrata** en el Servicio de Salud y sus antecesores legales, administración pública y entidades privadas a la fecha cierre recepción antecedentes (23.01.2020). La certificación del tiempo servido (expresado en años, meses y días) **deberá acreditarse con un certificado** debidamente emitido por el Depto. de Recursos Humanos o Sección de Personal de las instituciones correspondientes. El certificado antes mencionado debe venir adjunto a la postulación.
6. **Declaración Jurada Simple**, que acredite lo señalado en el artículo 12 Ley N° 18.834.

V.- RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Los interesados podrán presentar su Curriculum Vitae y los documentos requeridos para la postulación, desde el día 12 de enero hasta el 23 de enero de 2020, hasta las 16:00 horas, en el Portal de Empleos Públicos mediante la modalidad de "Postulación en Línea", <http://www.empleospublicos.cl/>

Para consultas telefónicas en cuanto al proceso, contactarse a los siguientes números: (61) 2291164 – 2291145 - 2291102. Mayores detalles de los requisitos de postulación y documentos a presentar en el link "Trabaje con nosotros" de la página web del Servicio, <http://www.saludmagallanes.cl/cms/procesos-de-seleccion-rr-hh/> y en el Portal de Empleos Públicos del Servicio Civil, <http://www.empleospublicos.cl/>

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Las/os postulante que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

Los/as postulantes que presenten alguna situación de discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en el acceso al lugar de evaluación o para 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 a este proceso de selección (art. 7° Ley N° 20.422).

VI.- DE LA COMISION DE SELECCION

Para los fines de la resolución de este proceso de selección, existirá un Comité de Selección que estará integrado por los siguientes o quien haga sus veces:

- Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección Servicio Salud Magallanes.
- Subdirectora Gestión Asistencial, Dirección Servicio Salud Magallanes.
- Asesor del Departamento de Jurídico, Dirección Servicio Salud Magallanes.
- Un representante FENPRUSS con derecho a voz, de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes.
- Un representante ASENF con derecho a voz, de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes.

Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en Actas. El Comité de Selección, deberá levantar un Acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante relativa al proceso de selección.

El Comité de Selección tendrá la facultad discrecional para calificar la procedencia y pertinencia de los documentos presentados por el postulante para su evaluación, de acuerdo con los requisitos generales establecidos.

Los integrantes del comité tomarán conocimiento de los nombres de los postulantes, con el fin de que los integrantes de la comisión indiquen si posee un grado de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad inclusive, para abstenerse de participar en el proceso, lo que deberá dejar consignado en el acta y solicitar la participación de su Subrogante o quien designe la Jefatura Superior.

VII.- DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

Metodología de Evaluación:

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, siempre que el postulante sea admisible:

- Etapa I: Evaluación Curricular
- Etapa II: Evaluación Psicolaboral.
- Etapa III: Entrevista Personal Técnica, y por Competencias con la Comisión de Selección.

La puntuación mínima por etapa determinará el paso a la etapa siguiente.

VII.- FACTORES DE EVALUACION:

ADMISIBILIDAD Es el primer filtro del proceso de selección y estará a cargo del Comité de Selección quienes procederán a evaluar las postulaciones que sean admisibles, es decir:

- Cumplir con los requisitos establecidos.
- Presentar toda la documentación solicitada.

De los postulantes admisibles, se les asignará un puntaje de 05 puntos y se procederá a evaluar los documentos presentados, con el fin de determinar qué postulantes avanzan a la evaluación.

Serán factores de evaluación los siguientes, con la ponderación que para cada caso se indica:

	Factor	Sub-Factor	Forma de Evaluación	Ptje.	Ptje. Máx.	Ptje. Min. de Aprobación Etapa
Admisibilidad			Admisible	05	05	05
Etapa I: Evaluación Curricular	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral Calificada	Jefe en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado de Salud por tres o más años	20	20	25
			Jefe en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado por tres o más años	15		
			Jefe o Subrogante en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado de Salud por menos de tres años y más de un año	15		
			Jefe o Subrogante en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado por menos de tres años y más de un año	10		
			Jefe o Subrogante en otras áreas, en organismos del Sector Público o Privado de Salud por menos de un año	7		
			Jefe o Subrogante en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado por menos de un año.	5		
			Como profesional en las áreas asociadas al cargo en el Sector Público o Privado.	3		
	Estudios y cursos de Formación Educativa y de capacitación	Especialización y Perfeccionamiento	Especialización (actividades no inferiores a un año y no superiores a tres años)	20	20	
			Perfeccionamiento (Actividades de 160 horas a 1920 horas)	10		
		Capacitación	200 Horas o más de capacitación en el área de desempeño	10	10	
			Entre 150 y 199 horas de capacitación, en el área de desempeño	7		
			Entre 100 y 149 horas de capacitación en el área de desempeño	5		
			Entre 50 y 99 horas de capacitación en el área de desempeño	3		
			49 horas o menos de capacitación, en el área de desempeño	1		
Etapa II: Evaluación Psicolaboral	Idoneidad Psicológica	Aptitud específica para el desempeño de la función	Aplicación de evaluación psicológica, lo define como recomendable para el cargo	20	20	10
			Aplicación de evaluación psicológica, lo define como recomendable con observaciones	10		
			Aplicación de evaluación psicológica, lo define como no recomendable	0		

Etapa III: Entrevista personal Técnica y por Competencias con la Comisión de Selección	Entrevista Personal Técnica y por Competencias específicas para el cargo	Entrevista Personal Técnica y por Competencias específicas para el cargo	Presenta especiales aptitudes y competencias requeridas para el cargo	25	25	15
			Presenta varias aptitudes y competencias requeridas para el cargo	15		
			Presenta mínimas competencias y aptitudes requeridas para el cargo	5		
			No presenta competencias y aptitudes requeridas para el cargo	0		
Totales					100 ptos.	
Puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo						55 ptos.

Detalladamente cada factor de evaluación se medirá de la siguiente forma:

ETAPA I: EVALUACIÓN CURRICULAR

a) Factor Experiencia Laboral

Subfactor: Experiencia Laboral Calificada:

Comprende la evaluación de nivel de experiencia en cargos profesionales que tengan relación con las áreas de desempeño.

** Se considerará la suma de los ítems entre sí, la que no podrá superar el Máximo Puntaje definido para el Factor (20 puntos)

Para el cálculo de este factor se aplicará lo siguiente:

Etapa	Factor	Sub-Factor	Forma de Evaluación	Ptje.	Ptje. Max.
Etapa I: Evaluación Curricular	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral Calificada	Jefe en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado de Salud por tres o más años	20	20
			Jefe en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado por tres o más años	15	
			Jefe o Subrogante en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado de Salud por menos de tres años y más de un año	15	
			Jefe o Subrogante en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado por menos de tres años y más de un año	10	
			Jefe o Subrogante en otras áreas, en organismos del Sector Público o Privado de Salud por menos de un año	7	
			Jefe o Subrogante en área asociada al cargo, en organismos del Sector Público o Privado por menos de un año.	5	
			Como profesional en las áreas asociadas al cargo en el Sector Público o Privado.	3	

b) **Factor Estudios y Cursos de Formación Educativa y Capacitación**

Subfactor: Estudios de Especialización y Perfeccionamiento:

Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes.

** Se considerará la suma de los ítems entre sí, la que no podrá superar el Máximo Puntaje definido para el Subfactor (20 puntos).

Etapa	Factor	Sub-Factor	Forma de Evaluación	Ptje.	Ptje. Máx
Etapa I: Evaluación Curricular	Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Estudios de Especialización y Perfeccionamiento	Especialización (actividades no inferiores a un año y no superiores a tres años)	20	20
			Perfeccionamiento (Actividades de 160 horas a 1920 horas)	10	

- **Especialización:** Se entiende a actividades no inferiores a un año y no superiores a tres años.
20 puntos por cada Actividad de Especialización.
- **Perfeccionamiento:** Se entiende a actividades de 160 a 1920 horas.
5 puntos por cada Actividad de Perfeccionamiento.

Subfactor: Capacitación:

La capacitación estará constituida por cursos de capacitación y otras actividades de perfeccionamiento realizados que tengan relación con el cargo a postular. La pertinencia de las actividades presentadas será evaluada por el Comité de Selección. Se contabilizará la cantidad de horas pedagógicas como se indica:

- Las actividades de capacitación se evaluarán en horas pedagógicas, por lo tanto, los certificados que presenten horas cronológicas se realizará la conversión a horas pedagógicas, dividiendo por 0.75.
- Asistencia a cursos, congresos, talleres, seminarios, etc. en que el certificado no registre horas. Se considerarán 4 horas pedagógicas por día de asistencia.
- Asistencia a cursos, congresos, talleres, seminarios, etc. en que el certificado si registre horas. Se considerarán las horas pedagógicas señaladas en el documento que presente el postulante.

** Se considerará la suma de los ítems entre sí, la que no podrá superar el Máximo Puntaje definido para el Subfactor (10 puntos).

Etapa	Factor	Sub-Factor	Forma de Evaluación	Ptje.	Pje Máx.
Etapa I: Evaluación Curricular	Estudios y cursos de Formación Educativa y de capacitación	Capacitación	200 Horas o más de capacitación en el área de desempeño	10	10
			Entre 150 y 199 horas de capacitación, en el área de desempeño	7	
			Entre 100 y 149 horas de capacitación en el área de desempeño	5	
			Entre 50 y 99 horas de capacitación en el área de desempeño	3	
			49 horas o menos de capacitación, en el área de desempeño	1	

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa I es de 25 puntos.

**** Los y las postulantes, con los mejores puntajes que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa I pasarán a la Etapa II.**

ETAPA II: EVALUACION PSICOLABORAL

Factor: Idoneidad Psicológica para el cargo:

Consiste en varias pruebas psicológicas, efectuado por un profesional psicólogo a los postulantes que hayan superado la etapa anterior. El objetivo en esta fase es identificar la adecuación psicológica del candidato con el cargo específico de acuerdo al perfil definido. La fecha de la evaluación psicológica se realizará en las fechas estipuladas en el cronograma del proceso detallado.

Se informará telefónicamente y/o vía correo electrónico a los postulantes que hayan superado la Etapa I, la hora y modalidad de su realización.

Para el cálculo de este factor se aplicará lo siguiente:

Etapa	Factor	Sub-Factor	Forma de Evaluación	Ptje.	Ptje. Mín. de Aprobación Etapa
Etapa II: Evaluación Psicolaboral	Idoneidad Psicológica	Aptitud específica para el desempeño de la función	Aplicación de evaluación psicológica, se categoriza como recomendable para el cargo	20	10
			Aplicación de evaluación psicológica, se categoriza como recomendable con observaciones	10	
			Aplicación de evaluación psicológica, se categoriza como no recomendable	0	

Aquellos candidatos que no logren el puntaje mínimo esperado de 10 puntos no pasaran a la Etapa III del proceso.

ETAPA III: ENTREVISTA PERSONAL TÉCNICA, Y POR COMPETENCIAS CON LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Subfactor: Entrevista de Competencias Específicas para el cargo:

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección (o parte de él) a los postulantes que hayan superado la etapa anterior. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo con perfiles de liderazgo, logro y trabajo en equipo, entre otras, definidas en las presentes bases.

La entrevista será realizada en la ciudad de Punta Arenas, en la fecha y hora que se comunicará a los postulantes, con la debida antelación por teléfono y/o vía correo electrónico, que hayan señalado en su Currículum Vitae.

Producto de dicha entrevista, los candidatos serán calificados en alguna de las siguientes categorías:

Etapa	Factor	Sub-Factor	Forma de Evaluación	Ptje.	Ptje. Mín. de Aprobación Etapa
Etapa III: Entrevista personal Técnica y por Competencias con la Comisión de Selección	Entrevista Personal Técnica y por Competencias específicas para el cargo	Entrevista Personal Técnica y por Competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo	25	15
			Presenta varias competencias y habilidades requeridas para el cargo	15	
			Presenta mínimas competencias y habilidades requeridas para el cargo	5	
			No presenta competencias y habilidades requeridas para el cargo	0	

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III será de 15 puntos.

VIII.- PUNTAJE DE POSTULACION IDONEO:

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en la evaluación de cada Factor. Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior **55 puntos**, y cumplir con los puntajes mínimos de cada etapa. El postulante que no cumpla dichas condiciones será excluido del proceso de selección, aun cuando subsista la vacante.

IX.- SELECCIÓN Y ASUME DE FUNCIONES:

Como resultado del proceso de Selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Servicio de Salud de Magallanes, los nombres de los candidatos, no más de 5 candidatos que hubieran obtenido los más altos puntajes.

Eventualmente, en caso de no contar con candidatos idóneos en número suficiente para conformar la terna, el proceso de selección, puede ser declarado desierto por el Director.

El Director del Servicio de Salud, seleccionará a uno de los candidatos propuestos, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a coordinar el asume de funciones.

X.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

La notificación a la persona seleccionada será comunicada a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio Salud Magallanes, mediante correo electrónico señalado en el Currículum Vitae, en el cual se adjuntará el documento formal de ofrecimiento. Una vez practicada la notificación, el postulante deberá manifestar su aceptación por la misma vía, dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde la fecha de la notificación, y deberá enviar una carta formal con dicha aceptación.

Asimismo, el resultado final de quien quede seleccionado/a en virtud del proceso de selección, será de conocimiento público una vez este haya finalizado. Dicho resultado se encontrará disponible en portal de empleo públicos www.empleospublicos.cl

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, comunicará a los concursantes, el resultado final, posterior a la aceptación del cargo por parte del candidato/ha seleccionado. En caso de que el candidato/ha seleccionado no aceptó el ofrecimiento, el Director del Servicio de Salud se reservará el derecho de designar a otro candidato propuesto en nómina.

El proceso de selección podrá no solo ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, esto es, si ninguno de ellos alcanza el puntaje que se ha definido como mínimo para ser considerado como tal, sino también por la facultad discrecional del Director del Servicio de Magallanes.

XI.- FECHA DE RESOLUCION DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

El proceso de Selección se resolverá a más tardar el **18 de febrero de 2020.**

XII.- CRONOGRAMA DEL PROCESO:

El cronograma podrá estar sujeto a modificación para el correcto funcionamiento del presente Proceso de Selección:

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación	12/01/2020 - 23/01/2020 hasta las 16:00 hrs.
Recepción de antecedentes	12/01/2020 - 23/01/2020 hasta las 16:00 hrs.
Evaluación Curricular	24/01/2020 - 30/01/2020
Evaluación Psicolaboral (Of. RRHH P. Arenas)	31/01/2020 - 10/02/2020
Entrevista Personal (Of. RRHH P. Arenas)	11/02/2020- 14/02/2020
Cierre del Proceso	17/02/2020
Asunción del Cargo	18/02/2020

*Este calendario podría eventualmente verse modificado, para lo cual se dictará la Resolución respectiva, la que será notificada a cada postulante vía correo electrónico.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE

NELSON REYES SILVA
DIRECTOR SERVICIO SALUD MAGALLANES

DISTRIBUCION

- Subdirección de Atención Primaria de Salud A.P.S.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
- Subdirección de Recursos Físicos y Financieros
- Subdirección de Gestión Asistencial
- Departamento Jurídico
- Departamento Auditoría
- Dirección Hospital Clínico de Magallanes "Dr. Lautaro Navarro Avaria", Punta Arenas
- Dirección Hospital "Dr. Augusto Essmann Burgos", Puerto Natales
- Dirección Hospital Comunitario "Dr. Marco Chamorro Iglesias", Porvenir
- Dirección Hospital Comunitario "Cristina Calderón", Puerto Williams
- S.A.M.U.
- Salud Mental
- Departamento Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes