



## RESOLUCION EXENTA Nº 8608 .-

Punta Arenas, 11 de octubre de 2019

**VISTOS:** Resolución Nº 1600/2008 y Resolución Exenta Nº 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 Nº 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 Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL Nº 01/24.04.2006 del Ministerio de Salud, fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley Nº 2763/79 y de las Leyes Nros. 18.933 y 18.469; Decreto Nº 136/21.04.2005 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud; Decreto Supremo Nº 140/21.04.2005 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Resolución Exenta Nº 7323/27.08.2019, que establece estructura orgánica del Servicio de Salud Magallanes; Arts. Nros. 79º, 80º, 81º, 82º y 83º del DFL Nº29/16.03.2005 del Ministerio de Hacienda, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y en uso de las facultades que me confiere; Res. Exenta Nº 6149/11.07.19, establece orden de subrogancia de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes; Decreto supremo 14/08.03.2019 del Servicio de Salud Magallanes.

### CONSIDERANDO

1.- Resolución Nº 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 2º, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley nº 19.882.

2.- Llamado "Selección de Antecedentes, Cargo Subdirector/a Gestión Asistencial, contrato, Ley Nº19.664 para desempeñar funciones en la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, Punta Arenas", el que será publicado en el 13 de octubre, en los diarios "El Pingüino" y "El Mercurio";

3.- La contingencia de contar con la provisión del cargo llamado a selección de antecedentes, mencionados en el punto anterior; dicto la siguiente:

### RESOLUCION

1. **LLAMASE**, a Proceso de Selección de Antecedentes para proveer en calidad de contrata, cargo de Subdirector/a, afecto a Ley Nº 19.664, para desempeñarse como Subdirector/a Gestión Asistencial, dependiente de la Dirección del Servicio Salud Magallanes.

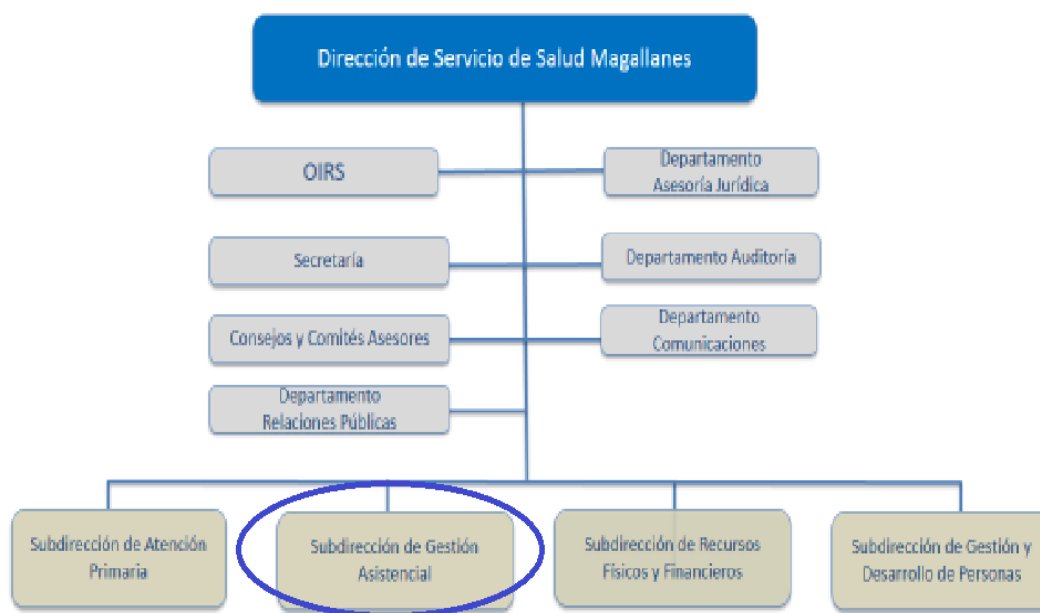
Nº de Cargos	Denominación del Cargo	Horas	Establecimiento
01	Subdirector/a Gestión Asistencial	44 Hrs	Servicio de Salud Magallanes

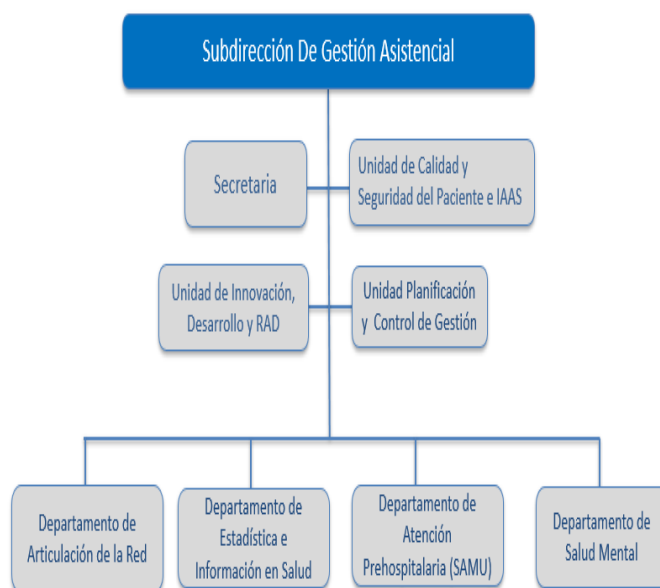
2. **APRUEBASE**, las Bases que regirán el Proceso de Selección para proveer el cargo vacante antes indicado, cuyo texto es el siguiente:

**BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO SUBDIRECTOR/A GESTIÓN ASISTENCIAL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES, LEY N° 19.664.**

**I.- CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

- a) **Horas Ley Médica 19.664** : 44 horas semanales.
- b) **Calidad Jurídica** : Contrata
- c) **Lugar de Desempeño** : Punta Arenas, XII Región de Magallanes y Antártica Chilena
- d) **Dependencia Jerárquica** : Dirección Servicio Salud Magallanes
- e) **Ministerio: Ministerio de salud**
- f) **Organigrama** :





## II.- **PERFIL DEL CARGO:**

### 2.1 **Objetivo del Cargo:**

Al Subdirector/a de Gestión Asistencial le corresponde velar y ejecutar los planes, programas y acciones de salud de la Red Asistencial, como asimismo, coordinar, asesorar, controlar y evaluar el cumplimiento de las normas, políticas, planes y programas del Ministerio de Salud, en todos los Establecimientos de la Red de atención secundaria y terciaria.

### 2.2 **Funciones del Cargo:**

- Contribuir a garantizar el cumplimiento de los objetivos sanitarios, así como el plan de salud y modelo de atención, contenido en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia. Liderar el desarrollo del sistema de Garantías Explícitas en salud (GES) y controlar su cumplimiento, así como también disminuir las listas de espera para aquellas patologías que no forman parte de las establecidas en GES.
- Mantener actualizado los distintos sistemas de información, a modo de facilitar el proceso de toma de decisiones en el ámbito asistencial, epidemiológico y administrativo en el ámbito de la gestión sanitaria.
- Asesorar al Director/a del Servicio de Salud en la toma de decisiones en materias asistenciales, facilitando la gestión de la red asistencial en forma eficiente y eficaz.
- Desarrollar procesos de planificación permanente de la Red Asistencial en las áreas de articulación de la Red Asistencial, gestión clínica, gestión de cuidados.

- Proponer y coordinar estrategias y planes de implementación en relación a las prioridades de salud en los ámbitos de, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, conforme a las prioridades de salud nacionales y regionales establecidas en las normas técnicas.
- Mantener y utilizar información epidemiológica actualizada y aplicar métodos epidemiológicos, con el fin de asesorar a la Dirección del Servicio y a los establecimientos integrantes de la Red en la toma de decisiones técnicas, presupuestarias y de inversión
- Participar, apoyar y orientar los procesos de planificación, priorización y estudios que sean necesarios para su adecuado funcionamiento y coordinarse con la SEREMI de Salud en las materias correspondientes.
- Programar y evaluar la ejecución de los planes, programas y las acciones que realiza la Red respecto de la atención de salud de las personas y la organización y gestión de los recursos para su cumplimiento.
- Subrogar al Director de Servicio de Salud, según lo estipulado en el artículo 9º, capítulo II, título I, párrafo I, del Decreto 140/2005, Reglamento de los Servicios de Salud.
- Participar en los procesos de normalización de los establecimientos de la Red Asistencial

### **2.3 Atributos para el Cargo:**

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajos idóneos para favorecerlas.

#### **1.- Visión Estratégica**

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

#### **2.- Gestión y logro**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para gestionar con eficiencia y enfrentar los nuevos desafíos que se presenten en el desarrollo de la gestión.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos seis años en cargos del sector público o privado.

### **3.- Relación con el entorno y articulación de redes**

Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones.

Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

### **4.- Manejo de crisis y contingencias**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas ya adecuadas al marco institucional público.

### **5.- Liderazgo**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios /as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

### **6.- Innovación y flexibilidad**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

### **7.- Conocimientos técnicos**

Deseable contar con formación y/o experiencia en materias de gestión y/o administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## **III.- REQUISITOS:**

### **3.1 REQUISITOS OBLIGATORIOS**

#### **LEY N° 19.664**

- Título de Médico Cirujano, Cirujano Dentista, Químico Farmacéutico y/o Bioquímico otorgado por una Universidad 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.
- Registro de Título en Superintendencia de Salud (requisito excluyente)
- Registro EUNACOM (SOLO PARA MEDICOS CIRUJANOS, requisito excluyente)

### 3.2 REQUISITOS DESEABLES

#### LEY N° 19.664

- Experiencia en el ámbito de materias de Dirección y Gestión en Salud, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de la Salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.
- Experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas en instituciones públicas o privadas.

### 3.3 FORMACION EDUCACIONAL

#### LEY N° 19.664

- Título de Médico Cirujano, Cirujano Dentista, Químico Farmacéutico y/o Bioquímico otorgado por una Universidad 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.

## 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 de **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 (25.10.2019). 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. **Registro de Título en Superintendencia de Salud** (requisito excluyente)
7. **Registro EUNACOM** (SOLO PARA MÉDICOS CIRUJANOS, requisito excluyente)
8. **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 13 hasta el 25 de octubre de 2019, hasta las 12:00 horas, al correo [desarrolloorganizacional.ssm@redsalud.gov.cl](mailto:desarrolloorganizacional.ssm@redsalud.gov.cl)

Para consultas telefónicas en cuanto al proceso, contactarse a los siguientes números:

Fono Contacto: (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:

- Subdirector/a de Gestión Asistencial, Dirección Servicio Salud Magallanes.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección Servicio Salud Magallanes.
- Asesor del Departamento de Jurídico, Dirección Servicio 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.

## **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 15 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
<b>Admisibilidad</b>			<b>Admisible</b>	15	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Etapa I:</b> Evaluación Curricular	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral Calificada	<b>Jefe</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado de Salud</b> por seis o más años	20	<b>20</b>	<b>25</b>
			<b>Jefe</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado</b> por seis o más años	15		
			<b>Jefe</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado de Salud</b> por menos de seis años y más de dos años	15		
			<b>Jefe o Subrogante</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado</b> por menos de seis años y más de dos años	10		
			<b>Jefe o Subrogante</b> en otras áreas, en organismos del <b>Sector Público o Privado de Salud</b> por menos de dos años	7		
			<b>Jefe o Subrogante</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado</b> por menos dos años.	5		
			Como <b>profesional</b> en las áreas asociadas al cargo en el <b>Sector Público o Privado.</b>	3		
	Estudios y cursos de Formación Educacional y de capacitación	Estudios de Postgrado o Postítulos	Posee un Postgrado (Doctorado o Magister)	20	<b>20</b>	
			Postítulo	10		
			Diplomado	5		
		Capacitación, perfeccionamiento realizado y docencia	200 Horas o más de capacitación en el área de desempeño	10	<b>10</b>	
			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					
<b>Etapa II:</b> Evaluación Psicolaboral	Idoneidad Psicológica	Aptitud específica para el desempeño de la función	Aplicación de evaluación psicológica, lo define como recomendable para el cargo	20	<b>20</b>	<b>10</b>
			Aplicación de evaluación psicológica, lo define como recomendable con observaciones	10		
			Aplicación de evaluación psicológica, lo define como no recomendable	0		
<b>Etapa III:</b> 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	15	<b>15</b>	<b>10</b>
			Presenta varias aptitudes y competencias requeridas para el cargo	10		
			Presenta mínimas competencias y aptitudes requeridas para el cargo	5		
			No presenta competencias y aptitudes requeridas para el cargo	0		
<b>Totales</b>					<b>100 ptos.</b>	
<b>Puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo</b>						<b>60 ptos.</b>

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.
<b>Etapa I:</b> Evaluación Curricular	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral Calificada	<b>Jefe</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado de Salud</b> por seis o más años	20	20
			<b>Jefe</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado</b> por seis o más años	15	
			<b>Jefe</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado de Salud</b> por menos de seis años y más de dos años	15	
			<b>Jefe o Subrogante</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado</b> por menos de seis años y más de dos años	10	
			<b>Jefe o Subrogante</b> en otras áreas, en organismos del <b>Sector Público o Privado de Salud</b> por menos de dos años	7	
			<b>Jefe o Subrogante</b> en área asociada al cargo, en organismos del <b>Sector Público o Privado</b> por menos dos años.	5	
			Como <b>profesional</b> en las áreas asociadas al cargo en el <b>Sector Público o Privado.</b>	3	

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

**Subfactor: Estudios de Postgrados y Postítulos:**

Se evaluarán los estudios de Postgrados, Diplomados y Postítulos, que tengan relación en el área de desempeño, y cuya pertinencia será evaluada por el Comité de Selección.

\*\* 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
<b>Etapa I:</b> Evaluación Curricular	Estudios y Cursos de Formación Educativa.	Estudios de Postgrado o Postítulos	Posee un Postgrado (Doctorado o Magister)	20	<b>20</b>
			Postítulo	10	
			Diplomado	5	

- **Doctorado o Magister:** Se entiende a todo aquel grado obtenido después de hacer licenciatura.
- **Postítulo:** El postítulo tiene como objetivo principal profundizar el dominio de los conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos en un área de una disciplina profesional o de un campo de aplicación, ampliando la capacitación profesional a través de la práctica.
- **Diplomado:** Un diplomado no incluye la adquisición de un grado académico. El diplomado acredita la adquisición de un nuevo conocimiento. Para obtener la certificación, se cursan varios módulos o asignaturas, a cargo de diferentes académicos y cada una de las cuales incluye una evaluación. Se considerarán los Diplomados que tengan un mínimo de 100 horas.

**Subfactor: Capacitación y Perfeccionamiento Realizado:**

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.
<b>Etapa I: Evaluación Curricular</b>	Estudios y Cursos de Formación Educativa, Capacitación Docente	Capacitación y perfeccionamiento realizado	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 lugar exacto 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
<b>Etapa II: Evaluación Psicolaboral</b>	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
<b>Etapa III:</b> 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	15	10
			Presenta varias competencias y habilidades requeridas para el cargo	10	
			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 10 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 **60 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 procesos de Selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Servicio de Salud de Magallanes, los nombres de a los menos 3, pero 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](http://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 acepte 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 **22 de noviembre de 2019**.

#### **XII.- CRONOGRAMA DEL PROCESO:**

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

Fase	Fechas
Difusión y Plazo de Postulación	13/10/2019 - 25/10/2019 hasta las 12:00 hrs.
Recepción de antecedentes	13/10/2019 - 25/10/2019 hasta las 12:00 hrs.
Evaluación Curricular	28/10/2019 - 08/11/2019
Evaluación Psicolaboral (Of. RRHH P. Arenas)	11/11/2019 - 18/11/2019
Entrevista Personal (Of. RRHH P. Arenas)	19/11/2019-22/11/2019
Cierre del Proceso	22/11/2019
Asunción del Cargo	01/12/2019

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE

**NELSON REYES SILVA**  
**DIRECTOR SERVICIO SALUD MAGALLANES**

NRS/FBRG/PAQM/aeam

N° 4538

#### 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
- ELEAM
- Departamento Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes