



Subd. G° y D° de Personas
Departamento Desarrollo Organizacional

APRUEBA BASES PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO AL CARGO DE JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN PREHOSPITALARIA SAMU PERTENECIENTE A LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 4411

Punta Arenas, 21 de julio de 2023

VISTOS: El 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; el DFL N° 01/2005 del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2763/79 y de las Leyes Nros. 18.933 y 18.469; Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimiento Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en los artículos 9°, 10°, 11° y 46° de la Ley N° 19.664, que establece normas para profesionales funcionarios que indica de los Servicios de Salud y modifica la Ley N° 15.076; en la Ley N° 20.261, que crea Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina, incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica la Ley N° 19.664; Ley N° 20.816 que perfecciona normativa sobre profesionales y trabajadores del Sector Público de Salud; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2001 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.076; en el Decreto Supremo N° 91/2001 del Minsal, que Aprueba el Reglamento sobre acceso y condiciones de permanencia en programas de especialización a que se refiere la Ley N° 19.664; Decreto N° 507/1990, del Ministerio de Salud, que Aprueba el Reglamento de Becarios de la Ley N° 15.076 en el Sistema Nacional de Servicios de Salud y su modificación contenido en el Decreto N° 7 del 22 de agosto de 2018; Dictámenes 45.042/2004 y 28.866/2018, ambos de Contraloría General de la Republica; Decreto Supremo N° 140/21.04.2005 del Ministerio de Salud, que establece Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Resolución Exenta N° 6692/12.08.2021, que establece nueva estructura orgánica del Servicio de Salud Magallanes; El 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; Decreto N° 69/2004, Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo; La Resolución N° 06/29.03.2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; Resolución N° 3/17.01.2023 que modifica Resolución N° 6/29.03.2019 y en uso de las facultades que me confiere el Decreto Exento N° 22/10.04.2023, del Ministerio de Salud;

CONSIDERANDO

1) Que, el artículo 4° del D.F.L. N° 1/19.653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, establece que las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado deberán velar siempre por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública.

2) Que, 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.

3) Que, en el marco de la implementación del Instructivo Presidencial N° 001, de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, de 2015, que otorga orientaciones en materias de procedimientos de reclutamiento y selección, señalando:

- ✓ Garantizar en las instituciones públicas el adecuado funcionamiento y desarrollo de los sistemas de recursos humanos tales como: ingreso, desarrollo, carrera funcionaria, capacitación, evaluación del desempeño, entre otros; y
- ✓ Garantizar que las condiciones relacionadas al desarrollo laboral no conlleven discriminaciones de ningún tipo.

4) Que, mediante Resolución Exenta N° 581 de fecha 24 de enero de 2023 se aprueba perfil de cargo de Jefe/a Departamento de Atención Prehospitalaria SAMU perteneciente a la Subdirección de Gestión Asistencial dependiente del Servicio de Salud Magallanes.

5) Que, mediante Resolución Exenta N° 2701 de fecha 28 de abril de 2023, se aprueba Bases del Proceso de Selección Interno al cargo de Jefe/a del Departamento de Atención Prehospitalaria SAMU, perteneciente a la Subdirección de Gestión Asistencial, dependiente del Servicio de Salud Magallanes.

6) Que, mediante Resolución Exenta N° 3514 de fecha 06 de junio de 2023, se Declara Desierto el Proceso de Selección Interno del cargo "Jefe/a del Departamento de Atención Prehospitalaria SAMU", perteneciente a la Subdirección de Gestión Asistencial del Servicio de Salud Magallanes convocado con fecha 03 de mayo de 2023.

7) Que, conforme a lo informado por la Unidad de Remuneraciones, en correo electrónico de fecha 02 de julio de 2023, las Asociaciones de Funcionarios con mayor representación son la FENPRUSS y FENATS en planilla correspondiente al corte del mes de julio de 2023.

8) Que, con fecha 23 de julio de 2023, será publicado en la Página de Empleos Públicos, murales, afiches y medios de difusión e-learning y escrita, el Proceso de Selección Externa al cargo de Jefe/a Departamento de Atención Prehospitalaria SAMU, Contrata, 44 hrs., Ley N° 19.664.

9) Que, el Decreto N° 140 de año 2005 "Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud", en el artículo 23, letra a) que considera "Proponer políticas para el Servicio de provisión de Recursos Humanos, a través de sistemas de reclutamiento, selección y orientación funcionaria, de acuerdo a las normas legales vigentes sobre la materia", como funciones de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, dicto la siguiente:

R E S O L U C I Ó N:

1. LLÁMESE, a Proceso de Selección "Externo" para proveer en calidad de Contrata, el siguiente cargo de Ley Médica N° 19.664, para desempeñarse en el Departamento de Atención Prehospitalaria SAMU de la Subdirección de Gestión Asistencial dependiente del Servicio de Salud Magallanes.

N° de Cargo	Denominación del Cargo	Grado	Dependencia	Establecimiento
01	Jefe/a Departamento Atención Prehospitalaria S.A.M.U	44 Hrs.	Subdirección de Gestión Asistencial	Dirección del Servicio de Salud Magallanes

2. APRUÉBASE, las Bases que regirán el Proceso de Selección Externa para proveer el cargo señalado en numeral 1, cuyo texto es el siguiente:



Subd. G° y D° de Personas
Departamento Desarrollo Organizacional

BASES PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO AL CARGO CONTRATA DE JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN PREHOSPITALARIA SAMU PERTENECIENTE A LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES.

I.- CARACTERÍSTICAS DEL CARGO:

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
Nombre del cargo:	Dependencia Jerárquica:	Lugar de Desempeño:	Escalafón:	Horas a Trabajar:
Jefe Depto de Atención Prehospitalaria S.A.M.U	Subdirector/a de Gestión Asistencial	Departamento Atención Prehospitalaria S.A.M.U	Ley Médica	44 Hrs.

II.- PERFIL DEL CARGO:

OBJETIVO DEL CARGO

Liderar, articular y gestionar la atención prehospitalaria de la red del Servicio de Salud Magallanes, velando por el acceso universal, oportuno y de calidad a las prestaciones, de cobertura territorial, para entregar una respuesta sanitaria acorde a la misión del Servicio de Salud y de la Red de Urgencia.

FUNCIONES

- ✓ Asesorar al Subdirector de Gestión Asistencial en todas las materias relacionadas con la atención prehospitalaria, modelo de gestión de SAMU y respuesta frente a situaciones de emergencias y desastres en la comunidad.
- ✓ Instaurar una política y modelo de gestión prehospitalaria, con enfoque de calidad y seguridad en la atención del usuario, capaz de otorgar Soporte Vital básico o avanzado, estabilización anatómica, funcional y traslado del paciente al centro de salud correspondiente.
- ✓ Mantener coordinaciones con la Red pública y privada, en materia de atención prehospitalaria, realizando reuniones técnico administrativas con los equipos, a fin de mejorar los flujos de comunicación y coordinación, como también, identificar los nodos críticos que necesiten una intervención inmediata.
- ✓ Generar la planificación estratégica del Depto. de Atención Prehospitalaria de la Subdirección de Gestión Asistencial del Servicio de Salud, con una mirada prospectiva, de mejoramiento continuo, con enfoque de gestión de riesgo y de cuidados pre hospitalarios.
- ✓ Implementar estrategias que permitan un desarrollo y seguimiento de los procesos clínicos y administrativos. Promover el uso de prácticas clínicas, basadas en evidencia, que garanticen la estandarización de la atención y procedimientos clínicos.
- ✓ Dirigir y monitorear el quehacer, dando cumplimiento a las metas e indicadores predefinidos para la atención prehospitalaria, con el fin de optimizar la toma de decisiones.
- ✓ Participar activamente en los procesos de formulación, planificación y ejecución del plan de gestión de riesgos en emergencias y desastres tanto del sector, intersector y otras instituciones pertenecientes al sistema de protección civil.
- ✓ Evaluar el desempeño del recurso humano, según normativa.
- ✓ Planificar y solicitar a Subdirección de Gestión de las Personas, instancias de capacitación

y formación continua del personal a cargo, para mejorar el desempeño, de acuerdo a estándares de certificación establecidos.

- ✓ Promover un clima organizacional, que facilite el trabajo en equipo y bienestar del personal a cargo, orientado a la resolución de conflictos, comunicación y trabajo en equipo.
- ✓ Velar y propiciar por el trato cordial y humanizado a todo usuario que requiera de los servicios de atención prehospitalaria, con énfasis en lograr la satisfacción usuaria.
- ✓ Gestionar con Departamento TIC del SSM, el desarrollo e integración de tecnologías de la información, que faciliten la gestión, atención y uso de los recursos disponibles.
- ✓ Velar por el buen uso y mantención de los bienes y recursos fiscales, conforme a la normativa vigente.
- ✓ Proponer y participar de la creación de convenios clínicos y logísticos, según necesidad.
- ✓ Posicionar en la comunidad, la imagen y fidelización del equipo SAMU a nivel regional.
- ✓ Mantener una comunicación fluida con referentes ministeriales y de otros Servicios de Salud, con el fin de captar oportunidades de desarrollo y mejoramiento continuo. Articular jornadas para socializar intercambios de buenas prácticas, en la atención clínica prehospitalaria a nivel regional.
- ✓ Realizar cualquier otra función que le encomiende su jefatura que tenga relación con su cargo.

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 de Médico Cirujano otorgado por una Universidad reconocida y acreditada por el Estado, de acuerdo a lo señalado en el DFL N°01/2001 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 15.076 modificado en la ley 19.664 que establece normas especiales para profesionales funcionarios.

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 Obligatorios:

- Registro en Superintendencia de Salud.
- Registro de EUNACOM.

Específicos Deseables:

- Diplomado en Gestión de Instituciones de Salud.
- Capacitación en Calidad de atención y Seguridad.
- Curso IAAS 120 hrs.
- Cursos asociados a Liderazgo, resolución de conflictos, comunicación efectiva etc.
- Capacitación y experiencia en atención clínica, idealmente prehospitalaria, urgencia y/o unidades de cuidados intensivos.
- Cursos en ACLS, PALS, PHTLS, NALS, ATLS, EVACAM o EVACRIT.

CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

Conformación Equipo de

- ✓ Centro regulador.
- ✓ Equipo SAMU de todas las provincias (Bases S.A.M.U.).

Trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Equipo de Red de Urgencias. ✓ Equipo de Emergencias y Desastres.
Usuarios internos y Externos con los que se relacionará la función:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Director Servicio de Salud Magallanes. ✓ Subdirectores del Servicio de Salud Magallanes. ✓ Jefes de Departamentos, SSM. ✓ Establecimientos que conforman la red en los distintos niveles de atención, público y privada. ✓ Sistema de protección civil. ✓ Instituciones del intersector.

COMPETENCIAS

(Uso exclusivo de Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal Servicio de Salud Magallanes)

COMPETENCIAS LABORALES:		B	M	A
Competencias de Institucionales	Orientación al Logro/Resultado			x
	Orientación al Usuario			x
	Compromiso con la Organización			x
	Comunicación efectiva			x
Competencias Transversales	Trabajo en Equipo			x
	Cortesía			x
	Efectividad			x
Competencias Personales	Tolerancia a la presión			x
	Asertividad			x
	Adaptabilidad			x
Competencias por Estamento	Profesional			
	Aprendizaje continuo			x
	Planificación			x
	Pensamiento Analítico			x

III.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:

Concierne a la verificación de los requisitos legales establecidos en la normativa del Servicio de Salud Magallanes, además de las eventuales inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses. Los antecedentes que deberán presentar para ser admisibles, son los siguientes:

- Fotocopia Cédula Identidad por ambos lados **VIGENTE**.
- Copia de Certificado y Movilización cuando fuera procedente **VIGENTE**.
- Copia simple del Título Profesional o Certificado de Título Profesional funcionario:
 - i) Título de Médico Cirujano otorgado por una Universidad reconocida y acreditada por el Estado, de acuerdo a lo señalado en el DFL N°01/2001 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 15.076 modificado en la ley 19.664 que establece normas especiales para profesionales funcionarios.
- Declaración jurada que cumpla con los requisitos de ingreso (art. 12 let. c), e) y f) Estatuto Administrativo y que acredite no estar afecto a inhabilidades (art. 54, DFL N° 1/19.653).
- La experiencia laboral en caso de ser requisito legal deberá ser acreditada con certificados (copia simple) emitidos por el empleador correspondiente, donde señale tiempo de desempeño, fecha de inicio y termino, calidad contractual, descripción del cargo, función o actividad que realiza dando cuenta si la experiencia laboral es atingente al cargo a postular.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, diplomados, postítulos y/o postgrados.
- Cuando Profesión corresponda al área de la Salud, los candidatos deberán acreditar el Certificado del Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud de la Superintendencia de Salud, a modo de garantizar que el postulante posee la habilitación legal para ejercer sus respectivas profesiones, en virtud de ostentar sus respectivos títulos profesionales, así como las especialidades mismas.
- Registro de EUNACOM.
- Curriculum Vitae Formato Libre (Propio).

Los documentos antes mencionados **son requisitos excluyentes** en el proceso de postulación. **Aquel postulante que cumpla con los requisitos legales establecidos en los cuerpos normativos vigentes, señalados también en el perfil del cargo, aprobará la etapa de admisibilidad y continuará la siguiente etapa de evaluación curricular de antecedentes. De lo contrario, no avanzará a la siguiente etapa.**

IV.- RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN:

Los interesados podrán presentar su Curriculum Vitae y los documentos requeridos para la postulación, desde el 23 de julio de 2023 al 04 de agosto de 2023 hasta las 12:00 horas del mediodía, Región de Magallanes y Antártica Chilena, únicamente en el Portal de Empleos Públicos mediante modalidad "**Postulación en Línea**", <http://www.empleospublicos.cl/>.

Para consultas en cuanto al proceso, puede realizarlas al correo electrónico: postulaciones.ssm@redsalud.gov.cl o a los siguientes números telefónicos: (61) 2291164 – 2291102 – 2291145 – 2291146.



Subd. G° y D° de Personas
Departamento Desarrollo Organizacional

Para obtener información sobre los requisitos de postulación y documentos a presentar dirigirse al link de la página del Servicio Salud Magallanes: <https://www.saludmagallanes.cl/cms/proceso-seleccion-rr-hh/> y/o 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 postulantes 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 correo de 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).

En el caso que el postulante tenga alguna discapacidad que no le permita acceder a la plataforma podrá tomar contacto con el departamento encargado de orientación a la postulación, indicado en esta convocatoria.

V.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SELECCIÓN:

La Comisión de Selección estará integrada por:

Con derecho a voz y a voto:

- Subdirector/a de Gestión Asistencial de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, Subrogante legal o quien designe.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, Subrogante legal o quien designe.
- Subdirector/a Administrativo y Financieros de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, Subrogante legal o quien designe.

Con derecho a voz:

- Un representante de la Asociación de Funcionarios, FENPRUSS y FENATS.
- Un representante del Colegio Médico, COLMED.
- Jefe de Personal, o quien designe la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Servicio de Salud, quien cumplirá las veces de Ministro de Fe.

La conformación del Comité de Selección se efectuará a través de acta que levantará el Jefe/a de Personal o quien designe la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, aportando una perspectiva institucional a la transparencia de los procedimientos, encontrándose entre sus funciones a los menos las siguientes:

- Ministro de fe del proceso.
- Identificación de cargo a proveer.
- Entregar resumen proceso de reclutamiento: número de postulantes, número de postulantes admisibles, nómina de identificación de los postulantes, observaciones.
- Registrar en el acta respectiva del día de sesiones, los acuerdos tomados para resolver las situaciones de carácter especial no consideradas en las bases.
- Firma de acta por sesión, de los integrantes de la Comisión con derecho a voto y entrega final a cada uno de los integrantes del Comité al finalizar la sesión.
- Registrar Puntajes asignados en cada factor y en total por cargos y postulantes.

Funciones del Comité:

- Los miembros del comité, en cuanto tomen conocimiento de que se configure alguna inhabilidad de cualquier naturaleza que impida su participación en el proceso, procederá en

abstenerse de participar en él, conforme a lo establecido en el Artículo N° 12 de la Ley N° 19.880.

- Resolver situaciones de carácter especiales no consideradas en las bases.

Para poder sesionar la Comisión de Selección deberá contar con el 100% de concurrencia de sus integrantes con derecho a voz y voto.

El Comité de Selección deberá velar por el correcto desarrollo del proceso.

Los Representantes de las Asociaciones de funcionarios, participarán desde la evaluación curricular hasta la evaluación final, siendo un ente garante del proceso.

El Comité de Selección se reserva el derecho de salvar errores por omisiones o inconsistencias en las presentes bases durante el desarrollo del proceso, las que serán informadas a través de la página del Servicio de Salud Magallanes.

VI.- DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

La selección considerará la aplicación de una secuencia de filtros que se ejecutarán en forma sucesiva, debiendo cumplir en cada etapa un puntaje mínimo para pasar a la siguiente, según se indica:

- Admisibilidad
- Evaluación Curricular
- Evaluación Psicolaboral
- Entrevista y Evaluación

Etapas	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo para pasar a siguiente etapa
I.- Factor de Admisibilidad		
• Admisible	15	15
• No Admisible	0	
II.- Evaluación Curricular		
Experiencia Laboral:		
• Experiencia Laboral	10	30
• Experiencia Laboral Calificada	20	
Capacitación:		
• Capacitación atingente	10	30
• Especialización y Perfeccionamiento	10	
III.- Evaluación Psicolaboral:		
• Recomendable para el cargo	20	10
• Recomendable con Observaciones	10	
• No recomendable	0	
IV.- Entrevista Personal Técnica y por Competencias específicas para el cargo		
• Presenta especiales habilidades y competencias para el cargo	15	10
• Presenta varias habilidades y competencias para el cargo	10	
• Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo	5	
• No presenta habilidades y competencias para el cargo	0	
Puntaje mínimo para ser considerado elegible		65

VII.- FACTORES DE EVALUACIÓN:

ETAPA I: ADMISIBILIDAD

- Fotocopia Cédula de Identidad por ambos lados. **VIGENTE.**
- Copia Certificado de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente. **VIGENTE.**
- Copia simple del Título Profesional o Certificado de Título Profesional funcionario:
 - i) Título de Médico Cirujano otorgado por una Universidad reconocida y acreditada por el Estado, de acuerdo a lo señalado en el DFL N°01/2001 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 15.076 modificado en la ley 19.664 que establece normas especiales para profesionales funcionarios.
- Declaración jurada que cumpla con los requisitos de ingreso (art. 12 let. c), e) y f) Estatuto Administrativo y que acredite no estar afecto a inhabilidades (art. 54, DFL N° 1/19.653)
- La experiencia laboral en caso de ser requisito legal deberá ser acreditada con certificados (copia simple) emitidos por el empleador correspondiente, donde señale tiempo de desempeño, fecha de inicio y termino, calidad contractual, descripción del cargo, función o actividad que realiza dando cuenta si la experiencia laboral es atingente al cargo a postular.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, diplomados, postítulos y/o postgrados.
- Cuando Profesión corresponda al área de la Salud, los candidatos deberán acreditar el Certificado del Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud de la Superintendencia de Salud, a modo de garantizar que el postulante posee la habilitación legal para ejercer sus respectivas profesiones, en virtud de ostentar sus respectivos títulos profesionales, así como las especialidades mismas.
- Registro de EUNACOM.
- Curriculum Vitae Formato Libre (Propio).

Admisible : 15 puntos
No Admisible : 0 Puntos

PUNTAJE MÍNIMO PARA PASAR A SIGUIENTE ETAPA ES DE 15 PUNTOS.

ETAPA II: EVALUACIÓN CURRICULAR

Corresponde a los aspectos deseables específicos sobre experiencia laboral, capacitación y formación, conforme a lo definido en el Perfil del cargo, la cual se evaluará conforme a los antecedentes aportados por el postulante para estos fines, asignándose los puntajes, según tabla que se indica:

Factor	Subfactor	Pje. Máximo	Puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa
Evaluación Curricular	Experiencia Laboral	10	30
	Experiencia Laboral Calificada	20	
	Capacitación Atingente al cargo	10	
	Estudios de Especialización y Perfeccionamiento Atingente al cargo	10	
Total		50	

I.1.- SUBFACTOR EXPERIENCIA LABORAL Y EXPERIENCIA LABORAL CALIFICADA:

Se considera la **Experiencia Laboral** cantidad de años, meses y días que tiene en el transcurso del tiempo al momento de la obtención de su certificado título profesional; y como **Experiencia Laboral Calificada**, cantidad de años, meses y días que tiene en el transcurso del tiempo, al momento de la obtención de su certificado de título profesional, que sea atingente al cargo a postular.

Toda la información, deberá ser acreditada con certificados respectivos, los que deberán contener los siguientes datos para ser considerados válidos:

- Fecha de inicio y fecha de término de la experiencia laboral. En los casos que el certificado no presente fecha de término se entenderá la fecha de emisión del documento como fecha de corte.
- Descripción del cargo, función o actividad a realizar que dé cuenta si la experiencia laboral es atingente al cargo a postular.
- Calidad Jurídica y/o documentación que acredite el vínculo laboral con el empleador.
- Nombre de la Institución, empresa, etc. y firma del encargado/a.

* La falta de unos de estos datos, se considerará no válido para ponderar.

Se considerará la suma de los ítems entre sí, la que no podrá superar el Máximo Puntaje definido para el Subfactor (30 puntos).

Tabla de Asignación de Puntajes:

Sub-Factor	Forma de Evaluación	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo Total
Experiencia Laboral	Desde de 5 años de experiencia laboral.	10	10
	Desde 3 años y menos de 5 años de experiencia laboral.	07	
	Más de 1 año y menos de 3 años de experiencia laboral.	05	
	Desde 0 a 1 año de experiencia laboral.	00	
Experiencia Laboral Calificada	Desde de 5 años de experiencia laboral.	20	20
	Desde 3 años y menos de 5 años de experiencia laboral .	15	
	Más de 1 año y menos de 3 años de experiencia laboral.	10	
	Desde 0 a 1 año de experiencia laboral.	00	

I.2.- SUBFACTOR CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO ATINGENTE AL CARGO A POSTULAR:

La capacitación: estará constituida por cursos de capacitación y otras actividades de perfeccionamiento realizados que sean atingentes al 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:

- a) La materia deberá ser atingente al cargo a postular. Si se presenta un Título distinto o capacitación que no sea atingente al cargo, no será considerado.
- b) Las capacitaciones tendrán una vigencia de a lo menos 5 años, desde la fecha de emisión. Con todo, en aquellos casos en que la normativa vigente, legal o reglamentaria, establezca una vigencia para las capacitaciones, se estará a la vigencia establecida, en dichos textos legales.

- c) 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 dichos números de horas por 0.75. Si el certificado señala horas, sin especificar si son pedagógicas o cronológicas, se entenderán como horas pedagógicas.
- d) Asistencia a cursos, congresos, talleres, seminarios, etc. en que el certificado no registre horas y aprobación, no tendrán puntuación.

La pertinencia de las actividades presentadas será evaluada por el Comité de Selección, conforme a tabla que se indica:

Sub-Factor	Forma de Evaluación	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo Total
Capacitación Atingente al cargo	163 horas o más de capacitación en el área de desempeño.	10	10
	Entre 136 y 162 horas de capacitación, en el área de desempeño.	08	
	Entre 109 y 135 horas de capacitación en el área de desempeño.	06	
	Entre 82 y 108 horas de capacitación en el área de desempeño.	04	
	Entre 55 y 81 horas de capacitación en el área de desempeño.	02	
	Menos de 55 horas de capacitación en el área de desempeño.	00	
Estudios de Especialización y Perfeccionamiento Atingente al Cargo	<u>Especialización</u> Actividades de Formación, no inferiores a un año y no superiores a tres años. (Magister y Doctorado)	10	10
	<u>Perfeccionamiento:</u> Actividades de 160 horas a 1920 horas. (Diplomado)	05	

LOS Y LAS POSTULANTES, QUE CUMPLAN CON EL PUNTAJE MÍNIMO DE LA ETAPA II PASARÁN A LA ETAPA III. EL QUE SERÁ DE 30 PUNTOS MÍNIMOS.

ETAPA III: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Una vez concluida la etapa de la evaluación curricular, se procederá a evaluar aquellos candidatos que:

- Hayan aprobado el Factor Admisibilidad.
- Y aprobado con el mínimo el Factor de Antecedentes Curriculares.

Se contactarán a los postulantes, vía telefónica y correo electrónico con el objeto de citarlos a la evaluación psicolaboral. Dicho correo contendrá las instrucciones de las pruebas requeridas para cumplir con la Evaluación, junto con el plazo estipulado para este fin.

El postulante deberá confirmar su asistencia para realizar la evaluación de manera presencial y sólo en casos justificados se realizará por video conferencia y/o en línea, siendo responsabilidad del postulante contar con los medios propicios para su realización en línea.

Esta etapa está comprendida por la medición de competencias personales, profesionales y laborales de los postulantes a los cargos llamados. Consiste en la aplicación de pruebas psicológicas, que permitirán obtener un perfil de personalidad y competencias generales del evaluado, según lo señalado anteriormente.

Las herramientas a utilizar para evaluar tales competencias, dependerán del cargo a desempeñar como de las funciones requeridas para ejercerlo.

Entre ellas se aplicarán una o más de las siguientes técnicas:

- **Aplicación de pruebas de personalidad individual:** Tales como test psicométricos y evaluaciones gráficas. Todas estas utilizadas con la finalidad de obtener el perfil psicológico del postulante.
- **Actividades de índole individual:** Como realización de entrevistas estructuradas o semiestructuradas con el fin de recaudar información relevante del entrevistado en un contexto laboral en relación a su capacidad y estilo de trabajo; a su vez, realizar una observación cualitativa del comportamiento del postulante al momento de la entrevista con el propósito de indagar la adaptación del mismo a la situación de evaluación.
- **Actividades de índole Grupal:** Tales como el desarrollo de actividades de tipo conjunto con los demás postulantes presentes en la entrevista o Assesment Center (entrevistas de evaluación situacional), actividad que permite predecir el rendimiento de una persona ante un conjunto de tareas que pueden resultar críticas en su puesto de trabajo, lo que permite al evaluador observar al postulante, clasificar y evaluar con precisión su comportamiento ante un tipo determinado de situaciones reales.

Para el cálculo de este factor se aplicará la siguiente tabla de puntajes:

Factor	Sub-Factor	Forma de Evaluación	Puntaje	Puntaje Mínimo de Aprobación Etapa
Evaluación Psicolaboral	Aptitud específica para el desempeño de la función, según perfil	Recomendable para el cargo.	20	10
		Recomendable con observaciones.	10	
		No recomendable.	0	

La Evaluación Psicolaboral, tendrá una vigencia exclusiva de seis meses para el perfil del cargo, a contar de la fecha de la misma.

En caso de que el postulante decida someterse a otro proceso de selección con un perfil de cargo distinto, y pase a esta etapa, deberá ser evaluado nuevamente.

El contenido y herramientas de las Evaluaciones Psicolaboral tendrán el carácter de **RESERVADO** para efecto de solicitudes ciudadanas de acceso a la información u otra vía. Sin perjuicio que sea el propio titular de la información quien haga la solicitud de dichos antecedentes.

Una vez finalizada la aplicación y revisión de las pruebas realizadas, el profesional psicólogo emitirá un reporte de los resultados obtenidos, presentándolo al Comité de Selección con el fin de determinar la nómina de personas que avanzan a la etapa final de evaluación.

**** Etapa de evaluación, que deberá ser ejecutada por un Psicólogo Laboral.**

AQUELLOS CANDIDATOS QUE NO LOGREN EL PUNTAJE MÍNIMO ESPERADO DE 10 PUNTOS NO PASARÁN A LA EVALUACIÓN FINAL.

ETAPA IV: EVALUACIÓN FINAL "ENTREVISTA PERSONAL TÉCNICA Y POR COMPETENCIAS".

Consiste en la aplicación de una entrevista, a los postulantes que hayan superado la etapa anterior, la cual será semi-estructurada, estandarizada en tiempo y preguntas, por lo que se

aplicará una pauta guía de a lo menos dos preguntas con las respuestas esperadas, cuestionario que será evaluado por la Comisión previamente con las respuestas esperadas.

Esta etapa, pretende identificar las habilidades, de acuerdo con perfiles de liderazgo, logro y trabajo en equipo, entre otras, definidas en las presentes bases.

La entrevista podrá ser presencial o a distancia.

La entrevista será realizada en el establecimiento de origen al cargo y/o en línea, 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.

La asignación de puntaje corresponderá a la nota promedio que cada integrante del Comité de Selección, con derecho a voz y a voto asignó al candidato, conforme a la apreciación emanada de la entrevista realizada, en cada aspecto o competencia a considerar.

Producto de dicha entrevista, los candidatos serán calificados en algunas de las siguientes categorías, de esta tabla de puntajes:

Factor	Forma de Evaluación	Puntaje	Puntaje Máximo
Entrevista Personal Técnica y por Competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. (nota 6.5 – 7.0)	15	15
	Presenta varias competencias y habilidades requeridas para el cargo. (nota 6.0 – 6.49)	10	
	Presenta mínimas competencias y habilidades requeridas para el cargo. (nota 5.0 – 5.99)	05	
	No presenta competencias y habilidades requeridas para el cargo. (nota 1.0 – 4.99)	00	

EL PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE ENTREVISTA SERÁ DE 10 PUNTOS.

VIII. PUNTAJE DE POSTULACIÓN CANDIDATO IDÓNEO:

Efectuada la evaluación final, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada un listado de postulantes elegibles, conformado por los más altos puntajes finales, con un mínimo de 3 postulantes, si los hubiere, y un máximo que dependerá de la cantidad de cargos a proveer.

Si no existieran candidatos que cumplan con lo anterior, el proceso será declarado desierto.

De existir empate para conformar el listado elegible a presentar al Jefe Superior del Servicio o del Establecimiento, establecerá como criterio de desempate el puntaje obtenido en la evaluación curricular, específicamente en la valoración de antecedentes.

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 total igual o superior a **65 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 ASUNCIÓN DE FUNCIONES

Como resultado del proceso de Selección, el Comité de Selección propondrá al Director/a del establecimiento del cargo a proveer, los nombres de a lo menos 3, pero no más de 5 candidatos que hubieran obtenido los más altos puntajes.

El Director del Establecimiento, seleccionará a uno de los candidatos propuestos en la lista elegible, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo del cargo, procediendo posteriormente a coordinar el asume funciones.

En el evento que no existan candidatos elegibles, el proceso debe declararse desierto por la autoridad del establecimiento, debiendo esta llamar a un proceso externo, teniendo como plazo máximo 6 (seis) meses para iniciar un nuevo proceso de llamado a concurso.

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 del Servicio Salud Magallanes correspondiente al cargo, mediante correo electrónico señalado en el currículum vitae, en el cual se adjuntará el documento formal de ofrecimiento y deberá contener los formatos o archivos atinentes para la aceptación del cargo. 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 notificación.

Asimismo, el resultado final de quien quede seleccionado/a en virtud del proceso, será de conocimiento público una vez este haya finalizado. Dicho resultado se encontrará disponible en el Portal de Empleos Públicos del Servicio Civil: <http://www.empleospublicos.cl/> y/o en la página del Servicio: <https://www.saludmagallanes.cl/cms/proceso-seleccion-rr-hh/>.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas encargado del proceso, comunicará a los concursantes, el resultado final, posterior a la aceptación del cargo por parte del candidato/a seleccionado/a. En caso de que éste no acepte el ofrecimiento, el Director del establecimiento, ofrecerá el cargo a unos de los postulantes restantes de la lista elegible.

XII. CRONOGRAMA DEL PROCESO:

El presente proceso se regirá por el siguiente cronograma, sin embargo, el Comité de Selección podrá modificar el Cronograma del proceso, lo que será informado a la totalidad de los postulantes al correo electrónico señalado en el Currículum Vitae.

CRONOGRAMA: PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO AL CARGO DE JEFE/A DEPARTAMENTO ATENCIÓN PREHOSPITALARIA SAMU DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES.	
Publicación, difusión y recepción de antecedentes	23 de julio al 04 de agosto de 2023 <i>Hasta las 12:00 horas del mediodía.</i>
Evaluación de antecedentes curriculares	07 de agosto al 16 de agosto de 2023
Entrevista Psicolaboral	17 de agosto al 25 de agosto de 2023
Entrevista con el Comité de Selección	25 de agosto al 01 de septiembre de 2023
Presentación al Director de los Postulantes y Selección del Cargo	04 de septiembre al 06 de septiembre de 2023
Entrega de resultados	07 de septiembre al 12 de septiembre de 2023
Asume funciones	13 de septiembre de 2023 o fecha a convenir



Subd. G° y D° de Personas
Departamento Desarrollo Organizacional

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



RICARDO CONTRERAS FAÚNDEZ
DIRECTOR (S)
SERVICIO SALUD MAGALLANES

RCF/DSA_SVM/FRG_FQM/MMH/jvc.-
N° 2899

DISTRIBUCIÓN DIGITAL:

- 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.
- Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas, Hospital Clínico de Magallanes "Dr. Lautaro Navarro Avaria", Punta Arenas.
- Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas, Hospital "Dr. Augusto Essmann Burgos", Puerto Natales.
- Subdirección Administrativa Hospital Comunitario "Dr. Marco Chamorro Iglesias", Porvenir.
- Subdirección Administrativa Hospital Comunitario "Cristina Calderón", Puerto Williams.
- Subdirección de Recursos Físicos.
- Subdirección de Gestión Asistencial.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Subdirección Administrativa y Financiera.
- Subdirección de Atención Primaria de Salud A.P.S.
- Departamento de Atención Prehospitalaria S.A.M.U.
- Departamento de Salud Mental.
- Departamento Asesoría Jurídica.
- Departamento de Auditoría.
- Departamento de Comunicaciones y Relaciones Pública.
- FENPRUSS- DSSM.
- FENPRUSS- Hospital de Porvenir.
- FENPRUSS- HCM.
- FENPRUSS- HPN.
- FENATS.
- FENATS base Puerto Williams.
- ASENF.
- Departamento Desarrollo Organizacional.
- Oficina de Partes.

