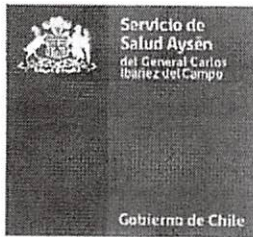


**EXENTA**



Recursos Humanos  
Hospital de Puerto Aysén

APRUEBASE, PAUTA DE EVALUACIÓN, PERFIL DE CARGO, CRONOGRAMA Y ANEXOS DE POSTULACIÓN, PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN SERVICIO DE SALUD AYSÉN COMO PROFESIONAL PARA DESEMPEÑARSE EN LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CUIDADO EN EL HOSPITAL DE PUERTO AYSÉN DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE SALUD AYSÉN.

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 5854

PUERTO AYSÉN, 09 NOV 2021

I. VISTOS:

1. El Decreto Supremo N° 140 de 20 de noviembre de 2004, que aprueba Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud.
2. El D.F.L. N° 29 de 2004, que fijó el "Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado", de la Ley N° 18.834.
3. El D.F.L. N° 23 de 2017, que fija Planta de Personal para Servicio de Salud Aysén.
4. La Ley N°19.653, que fija Bases Generales de la Administración del Estado, Administración Pública, Probidad Administrativa
5. Ordinario N° 1641 del 22 de octubre del 2021 que autoriza la realización de concursos por parte del Hospital de Puerto Aysén.
6. Decreto 05 del 11.02.2020 que modifica la glosa de dotación máxima de Personal de los Servicio de Salud de Aysén.

II. CONSIDERANDO:

1. La carta de renuncia voluntaria presentada con fecha 06 de mayo del 2021, por D. Mónica Tejos Concha a la Subdirección de Gestión del Cuidado del Hospital de Puerto Aysén.
2. Que, se hace necesario contar con un(a) profesional Enfermero (a) en la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén.
3. Que, el Ord. N°1641 del 22 de octubre del año 2021 del Director del Servicio de Salud, el cual autoriza e instruye proceso de reclutamiento y selección para cargo de profesional enfermera (o) a desempeñarse en la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén.
4. Que el Ord. 1641 del 22 de octubre del año 2021 del Director del Servicio de Salud Aysén el cual pone a disposición la Unidad de Análisis y reclutamiento y selección del servicio de Salud Aysén.
5. Que el Ord. 1641 del 22 de octubre del año 2021 del Director del Servicio de Salud autoriza el grado 8 EUS, dejando establecido dicho grado a la función a realizar y no al funcionario.

6. Que, por lo tanto, se hace necesario establecer comité y designar a los integrantes de Comité de Reclutamiento y Selección; quienes deberán elaborar bases, tablas de puntajes, Cronograma, revisión de Perfil de Cargo, Revisión de Admisibilidad y curricular, y siendo responsabilidad de los Referentes Técnicos la realización de evaluaciones técnicas, y entrevistas globales y por competencias, para proveer cupo en calidad jurídica contrata para desempeñarse en el Hospital de Puerto Aysén, dependiente de Servicio Salud Aysén

**III. TENIENDO PRESENTE:**

Las facultades legales y reglamentarias que me confiere el DFL N°1/05, publicado en el Diario Oficial con fecha 24 de abril de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N.º 2.763, de 1979 y de las Leyes N.º 18.933 y N.º 18.469; el Decreto Supremo N.º 140, de fecha 20 de noviembre de 2004, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; todos del Ministerio de Salud; el Decreto Afecto N.º 20 de fecha 22 de octubre de 2020 del Ministerio de Salud que designa en el cargo de Director Del Servicio de Salud Aysén y, conforme a lo dispuesto en los artículos 57 y siguientes de la Ley 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; el D.F.L. N.º 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y las resoluciones N° 6 y 7 de 2019 y N° 16 de 2020, todas de la Contraloría General de la República, que fijan las normas sobre exención de Toma de Razón; las facultades delegadas por Res N.º 072/88; dicto la siguiente:

**IV. RESOLUCION:**

1. ESTABLECESE, Grado 8 para el Cargo profesional de enfermería, para asumir la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén, dependiente del Servicio de Salud Aysén, y dicho grado será otorgado mientras desarrolle la función.

2. APRUEBA, pauta de evaluación, perfil de cargo, cronograma y anexos de postulación, que para todos los efectos legales se entenderá que forman parte íntegra de ésta Resolución, para proveer mediante proceso de reclutamiento y selección cupo a contrata Gº 8 para el Cargo profesional de enfermería para asumir la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén.

3.

**I. PRESENTACIÓN DE CUPOS CONTRATA A PROVEER:**

CARGO	Nº CUPOS CONTRATA	CÓDIGO	Tipo de proceso
Subdirección de Gestión del Cuidado	1	SDGC-01	Reclutamiento y selección

**A. IDENTIFICACIÓN DE LOS CARGOS**

<b>CALIDAD JURÍDICA</b>	<b>CONTRATA</b>
<b>GRADO</b>	<b>8° E.U.S.</b>
<b>JORNADA</b>	<b>44 HORAS</b>
<b>N° CARGOS TOTAL</b>	<b>1</b>

Dicho Grado será otorgado mientras desarrolle la función y no al funcionario(a).

**B. REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

- Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 12 Ley 18.834 y no encontrarse afecto a causales de inhabilidades previstas en el artículo 56 de la Ley N° 19.653.

- Ser ciudadano(a).
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y que se señalan a continuación:

- Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Hospital de Aysén o el Servicio de Salud Aysén.
  - Tener litigios pendientes con el Hospital de Puerto Aysén o el Servicio de Salud Aysén, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
  - Tener calidad de cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Establecimiento.
  - Encontrarse condenado por crimen o simple delito.
- Podrán postular todos los Funcionarios(as) y trabajadores(as) profesionales con título profesional de enfermera / enfermera-matrona.
- Lo establecido en DFL 23/2017 del Ministerio de Salud, que Fija Planta de Personal del Servicio de Salud Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo:

Planta de profesionales –DFL 23/2017 del Ministerio de Salud:

Cargo	Grado	Requisitos
Profesional	8	<p>Alternativamente</p> <p>i) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesionales del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años en el sector público o privado; o,</p> <p>ii) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesionales del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años en el sector público o privado.</p>

**Deseable**

- Experiencia Profesional en cargo similar en sector público o privado.
- Experiencia Profesional liderando equipos de trabajo (jefaturas o funciones de supervisión).
- Especialización y/o Capacitación atingentes al cargo.

II. **MODO DE POSTULACIÓN**

**DOCUMENTOS A PRESENTAR PARA POSTULACIÓN:**

NOTA: Bases y anexos se encontrarán disponibles en <http://concursos.saludaysen.cl/> <https://www.empleospublicos.cl/>

Los documentos deberán venir en el siguiente orden:

1. Ficha de Postulación (Anexo I). \*Obligatorio
2. Certificado de título o inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual de salud. \*Obligatorio:
3. Certificados de Relación Laboral \*Obligatorio:
  - 3.1 Certificado de relación de servicios: emitido por oficina de personal del Servicio de Salud o establecimientos correspondiente
  - 3.2 Certificado de relación laboral para honorarios y trabajadores de establecimientos privados: emitido por oficina de personal del Servicio o establecimiento correspondiente o certificado emitido por la institución privada.
  - 3.3 Certificado de relación laboral para Compras de Servicios: emitido por oficina de personal del Servicio o institución correspondiente o certificado emitido por la institución privada.
  - 3.4 Contratos de trabajo que acrediten experiencia profesional y finiquitos si corresponde.

\*Todos los certificados deben estar correctamente firmados y timbrados \*

4. Certificados de capacitación:
  - 4.1 Certificado de capacitaciones acreditado por la Unidad de Capacitación del Servicio o institución correspondiente.
  - 4.2 Otros Certificados de capacitaciones que posea el postulante.
5. Aquella postulación que no incorpore alguno de los antecedentes individualizados como **\*Obligatorios**, anteriormente señalados, será declarada **NO ADMISIBLE** y no seguirá en el proceso.
6. Otra experiencia laboral para efectos de acreditar mínimo requerido por DFL 23/2017: Además de la relación de Servicio y en caso que no aparezca experiencia laboral podrán entregar certificados anteriores, ahora bien, en su defecto a quienes la experiencia, no les alcance para la experiencia mínima requerida de acuerdo a DFL 23/2017 del Ministerio de Salud (punto I.B, de las presentes bases), se declarará como postulante **NO ADMISIBLE**

**Sector privado:** Personas contratadas por Código del Trabajo, deberán presentar Certificado de Cotizaciones Previsionales, detallado con RUT del empleador y certificado del empleador que acredite con claridad el tiempo servido como profesional y la calidad contractual (posterior a la fecha de titulación):

- Sólo se contemplará para cumplir con el requisito de experiencia laboral mínima por DFL 23/2017 del MINSAL el certificado de cotizaciones previsionales emitido por la AFP, y/o certificado del empleador que acredite con claridad años, meses y días servidos como PROFESIONALES:

Ejemplo Certificado de cotizaciones previsionales:

CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES						
CUENTA COTIZACION OBLIGATORIA						
FOLIO N°						
30 de MARZO de 2015						
<p>SEÑOR [Nombre], R.U.T. [RUT], registra en su CUENTA COTIZACION OBLIGATORIA las siguientes cotizaciones, correspondientes al período comprendido entre 03/2014 y 03/2015.</p>						
PERIODO	TIPO DE CONTRATO	FECHA DE EMISIÓN	VALOR	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	CLASE
02/2015	COTIZACION	13/03/2015	27.463	0,86	23.270,19	81.819.680 B C
01/2015	COTIZACION	12/02/2015	27.463	0,86	23.270,19	81.819.680 B C
12/2014	COTIZACION	13/01/2015	21.497	0,7	30.559,01	81.819.680 B C

**Sector público en Servicios de Salud del País:** Certificado de relación de Servicio del Sistema Nacional de Servicios de Salud (SIRH):

- Si la experiencia se encuentra registrada en los sistemas de recursos humanos de la red, no será necesario presentar otro certificado de relación de servicio.
- El certificado que se extrae del sistema de AUTOCONSULTA de la intranet **no servirá** para estos efectos.

**IMPORTANTE**

- LAS CARTAS DE RECOMENDACIÓN NO SON VÁLIDAS PARA OBTENER PUNTAJE NI PARA ADMISIBILIDAD.

### III. PERFIL DEL CARGO

#### I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	SUBDIRECTOR (A) DE GESTION DEL CUIDADO
<b>N° DE PERSONAS A CARGO</b>	12
<b>JEFATURA DIRECTA</b>	DIRECTOR(A) DEL HOSPITAL DE PUERTO AYSÉN
<b>FAMILIA DE CARGO</b>	PROFESIONAL
<b>ÁREA/UNIDAD</b>	SUBDIRECCION DE GESTION DEL CUIDADO

#### II. PROPÓSITO U OBJETIVO DEL CARGO:

- Definir, implementar y desarrollar un modelo de Gestión de Cuidados, en conformidad con las políticas del Ministerio de Salud y lineamientos estratégicos de la Institución para brindar un servicio de calidad que satisfaga las demandas sanitarias del paciente y la comunidad.
- Propiciar la articulación de red de cuidados al interior de la red asistencial.
- Asegurar una atención de Enfermería de calidad, a través de prestaciones de servicios humanizados, con una eficiente utilización recursos, respondiendo a los estándares profesionales.

#### III. FUNCIONES DEL CARGO:

- Establecer las políticas de atención de enfermería, definiendo un Modelo de Gestión de Cuidados con enfoque de integralidad y continuidad de atención, coherente con el modelo impulsado por el Servicio de Salud y el Ministerio de Salud.
- Difundir y cautelar los principios éticos y legales que guían el ejercicio profesional, de las(os) enfermeras(os) que cumplen funciones en el establecimiento.
- Participar en la definición de las políticas y lineamientos estratégicos de la institución, en todo lo relacionado con las necesidades de recursos materiales, físicos, financieros y otros requeridos para el cuidado de enfermería y la gestión de los servicios hospitalarios.
- Ejercer y promover un liderazgo efectivo en la gestión de los equipos de trabajo de enfermería, participando activamente en la formación de nuevos líderes agentes de cambio.
- Participar en la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Cuidado para la Red del Servicio de Salud, en concordancia con lineamientos y orientaciones ministeriales y del SS.

#### FUNCIONES ESPECÍFICAS POR ÁMBITO DE LA ENFERMERÍA:

##### Gestión:

- Integrar el equipo directivo del Hospital de Puerto Aysén, aportando la visión de enfermería en la planificación estratégica de la Institución.
- Desarrollar y aplicar estrategias requeridas para operacionalizar y concretar los objetivos estratégicos de la Gestión del Cuidado y establecer las políticas de atención de enfermería, definiendo un Modelo de Gestión de Cuidados con enfoque de integralidad y continuidad para su establecimiento, coherente con el modelo impulsado por el Servicio de Salud Aysén y el Ministerio de Salud.
- Crear instancias formales de comunicación efectiva entre los diferentes niveles de enfermería.

- Participar y fortalecer la comunicación con la comunidad hospitalaria propiciando y potenciando la participación y el fortalecimiento equipo.
- Formular el Plan Estratégico de Gestión del Cuidado, en concordancia con lineamientos y orientaciones institucionales y de Servicio de Salud Aysén.
- Elaborar, participativamente, el Programa Anual de Gestión del Cuidado para su establecimiento y evaluar su cumplimiento.
- Participar en la formulación presupuestaria global de establecimiento, en lo relativo a la gestión del cuidado.
- Proponer especificaciones técnicas en materia de recursos físicos, insumos, material clínico y equipos necesarios para la gestión del cuidado y estandarizar su uso.
- Establecer mecanismos de coordinación con áreas clínicas y administrativas del hospital, como también con la red del servicio en su conjunto.
- Elaborar, organizar y evaluar, programas de educación e información al paciente, familia y comunidad y satisfacción usuaria, en el ámbito de la enfermería.
- Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la gestión.
- Asesorar y formular propuestas al director, subdirectores y jefaturas interdisciplinarias en materias de enfermería.
- Mantener diagnóstico actualizado de la situación de salud de la red de su establecimiento, con el objetivo de: planificar la gestión de cuidados integrales y continuos, a través de todo el ciclo vital de las personas, considerando aspectos promocionales, preventivos, curativos, rehabilitación, cuidados domiciliarios y cuidados paliativos.
- Participar en la definición, implementación, monitoreo y evaluación los estándares de calidad para la gestión del cuidado de los establecimientos de mediana complejidad
- Contribuir a la mantención de un sistema de coordinación en red que favorezca y garantice la continuidad de los cuidados entre los diferentes establecimientos de mayor y menor complejidad (protocolos de referencia y contrarreferencia, protocolos de cuidados de enfermería, sistemas de registros y otros).
- Participar en la determinación de requerimientos y brechas de recursos humanos de enfermería en el establecimiento
- Participar en la elaboración de los perfiles ocupacionales para personal profesional, técnico y auxiliar de enfermería

**Asistencial:**

- Promover los principios éticos y legales que guían el ejercicio profesional del equipo de enfermería.
- Dirigir y evaluar los procesos asistenciales de gestión del cuidado del hospital.
- Diseñar y evaluar la aplicación de protocolos y estándares de calidad.
- Mantener actualizada cartera de servicios de gestión del cuidado del Hospital de Puerto Aysén
- Definir criterios de distribución del personal de enfermería, de acuerdo a necesidades del usuario, que garanticen la calidad y seguridad de sus cuidados.
- Promover desarrollo de programas orientados a mejorar la calidad de vida del personal de enfermería.

- Mantener información actualizada con relación a: dotaciones, estudios de brechas y cargas de trabajo del personal de enfermería
- Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos de gestión del cuidado.
- Cautelar la aplicación de las directrices docente asistenciales emanadas del servicio salud respectivos.
- Organizar la actividad docente asistencial, definiendo normas generales y recomendaciones en relación con campos clínicos, funciones docentes de las enfermeras asistenciales y mecanismos de evaluación para tales efectos.
- Impulsar e incentivar estudios e investigaciones en el área de la enfermería
- Calificar el desempeño del personal a cargo.

**Retribución asistencial docente, Investigación y Capacitación:**

- Cautelar la aplicación de las directrices docente asistenciales emanadas del desde el Servicio de Salud.
- Promover y organizar en conjunto con enfermeros supervisores, la capacitación continua de los equipos de enfermería.
- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades de capacitación y educación de los equipos de enfermería.
- Evaluar el cumplimiento del plan anual de capacitación y formación continua del personal profesional, técnico y auxiliar de enfermería.
- Promover desarrollo de programas orientados a mejorar la calidad de vida del personal de enfermería.

**IV. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:**

<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>
✓ <b>Equipo Directivo, Enfermeras/os Supervisoras/es</b>
<b>CLIENTES INTERNOS</b>
✓ <b>Supervisoras/es, Jefes de Servicios Clínicos, Jefes de Unidades y Servicios de Apoyo, Personal Clínico y Administrativo.</b>
<b>CLIENTES EXTERNOS</b>
✓ <b>Usuarios y sus familias.</b>



**V. NIVEL EDUCACIONAL:**

	SIN REQUERIMIENTOS		TÉCNICO/TÉCNICO PROFESIONAL
	ENSEÑANZA BÁSICA	X	UNIVERSITARIO
	ENSEÑANZA MEDIA		POST GRADO

- ✓ **Título Profesional de enfermero (a) enfermera/matrona, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, teniendo una antigüedad según lo estipulado en el DFL 23/2017 del Ministerio de Salud:**

**VI. EXPERIENCIA LABORAL:**

<b>AÑOS DE EXPERIENCIA:</b> Deseable a lo menos 5 años en áreas de gestión del cuidado.
<b>EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO):</b> Deseable en el sector público.
<b>DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA:</b> Deseable experiencia de 5 años en Áreas de Gestión en Establecimientos de Salud Públicos (Jefatura en Servicios, Unidades, Oficinas o Departamentos, Encargado/a de Unidad, Supervisor/a Servicios Clínicos y Unidades de Apoyo, Coordinador/a).

**VII. FORMACIÓN:**

Acreditar un mínimo deseable de cinco años de ejercicio profesional en establecimientos de atención cerrada de mediana o alta complejidad.

- Acreditar conocimientos y experiencia en planificación y programación en Salud y en gestión de redes asistenciales.
- Acreditar conocimiento de la Red Asistencial y Modelo de Gestión de Red
- Acreditar Curso Prevención de IAAS para Supervisoras (120 horas)
- Acreditar uso y manejo de TICS nivel intermedio
- Acreditar conocimiento en Gestión del Cuidado o Gestión de establecimientos de salud.
- Acreditar conocimiento en gestión de calidad y seguridad de la atención.

Cursos, Diplomados y/o Magister en:

- ✓ Curso de Liderazgo y/o Manejo de Conflictos
- ✓ Curso Estatuto Administrativo
- ✓ Curso de Conocimiento de Derechos y Deberes del Paciente.
- ✓ Comunicación Efectiva, de al menos 20 horas pedagógicas
- ✓ Curso de Calidad y Seguridad del Paciente, de al menos 120 horas.
- ✓ Curso IAAS, de al menos 120 horas pedagógicas.
- ✓ Curso de Excel Básico, de al menos 20 horas pedagógicas.
- ✓ Diplomado en Enfermería (Del Cuidado, procesos, Gestión de Camas y/o Gestión Clínica), de al menos 120 horas pedagógicas.

- ✓ Diplomado en Salud Pública, de al menos 180 horas pedagógicas.
- ✓ Diplomado en Planificación Sanitaria, de al menos 180 horas pedagógicas.
- ✓ Magister en Enfermería, de al menos 1200 horas pedagógicas

#### VIII. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES:

<b>Trabajo en equipo:</b>	Capacidad para establecer relaciones empáticas y de cooperación, compartiendo conocimientos técnicos, recursos e información mediante canales de comunicación recíprocos, armonizando intereses para contribuir a los objetivos del Servicio.
<b>Conocimiento del servicio:</b>	Capacidad de comprender las características específicas y generales del servicio en el marco de los procesos operativos y de soporte.
<b>Probidad:</b>	Presentar una conducta funcionaria intachable, basada en la honestidad y lealtad en el ejercicio de su cargo. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común y cautelar el manejo de información del servicio.
<b>Orientación al servicio:</b>	Capacidad y disposición para satisfacer a los usuarios internos y externos, utilizando un lenguaje adecuado y cordial para cumplir con sus requerimientos de forma objetiva y oportuna.
<b>Tolerancia al trabajo bajo presión:</b>	Actúa de forma controlada, organizada y con eficacia en situaciones de adversidad, presión de tiempo o de alta carga laboral.
<b>Flexibilidad y adaptación al cambio:</b>	Capacidad para responder oportunamente a las condiciones cambiantes del entorno, adaptando su conducta y formas de trabajo, alineadas con los objetivos del Servicio.

#### IX. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

<b>Comunicación efectiva:</b>	Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.
<b>Pensamiento analítico</b>	Capacidad de interpretar y relacionar información y experiencia de diversa complejidad a fin de comprender diferentes situaciones y generar propuestas ejecutables que permitan la toma de decisiones oportuna en su área de experticia profesional.
<b>Planificación y seguimiento</b>	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.
<b>Proactividad e iniciativa</b>	Capacidad de tomar iniciativa y disposición constante a la búsqueda de oportunidades y soluciones, para alcanzar los objetivos institucionales con los recursos disponibles.
<b>Orientación a la eficiencia y calidad del trabajo</b>	Capacidad para optimizar los recursos disponibles en búsqueda de excelencia y mejora continua.

IV. PAUTA DE EVALUACIÓN (PUNTAJES)

FACTORES DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJES:

Para la selección de los/las candidatos/as se evaluarán los siguientes factores, correspondiente al perfil Requerido para el cargo profesional de enfermería para asumir la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén.

Factores y Subfactores a evaluar			
Factores	Subfactores	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Etapa 1: Título de acuerdo a perfil	Título	5	5
Etapa 2: Evaluación Técnica	Evaluación Técnica	20	30
Etapa 3: Evaluación psicométrica	Evaluación psicométrica	10	15
Etapa 4: Capacitación	Capacitación	0	20
Etapa 5: Experiencia profesional	5.1. Experiencia laboral profesional en el área	2.5	10
	5.2. Experiencia laboral en dirección de equipos o jefaturas	5	10
Etapa 6: Evaluación final	Entrevista global y por competencias	5	10
TOTAL		47.5	100

Puntaje Máximo	100	Puntos
Puntaje Mínimo	47.5	Puntos

1. Etapa 1 Excluyente: Acreditación de título de Enfermero(a) / Enfermero(a) Matron(a): puntaje máximo 5 puntos.

	Título	Puntaje
Etapa 1:	Posee acreditación de título (8 ó 10 Semestres)	5
	No posee acreditación de título	0

\*El postulante que no cuente con acreditación de título de acuerdo al perfil, quedará fuera del proceso.

Título Profesional, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, teniendo una antigüedad según lo estipulado en el DFL 23/2017 del Ministerio de Salud:



## 2. Etapa 2: Evaluación Técnica:

Es una evaluación para los postulantes que hubieren superado los puntajes mínimos requeridos en las etapas y factores anteriores. Se requerirá un mínimo de nota 5.5 para continuar en la siguiente etapa del proceso:

Etapa 2	Nota evaluación global	Puntaje
	Entre 6,5 y 7,0	30
	Entre 6,0 a 6,4	25
	Entre 5,5 a 5,9	20
	Entre 5,0 a 5,4	15
	Entre 4,5 a 4,9	10
	Entre 4,0 a 4,4	5
	Inferior a 4,0	0

## 3. Etapa 3: Evaluación psicométrica:

Es una evaluación para los postulantes que hubieren superado los puntajes mínimos requeridos en las etapas y factores anteriores. Se requerirá un mínimo de 10 puntos para continuar en la siguiente etapa del proceso:

Etapa 3	Evaluación Psicométrica	Puntaje
	Muy adecuado	15
	Adecuado	10
	Aceptable	5
	Poco satisfactorio	0

## 4. Etapa 4: Factor Capacitación: máximo 10 puntos.

Capacitaciones para profesional postulante (Máximo 10 puntos):

Etapa 3	Número de horas de capacitación	Puntaje
	De 601 horas o más de capacitación	10
	Desde 501 y 600 horas de capacitación	8
	Desde 401 y 500 horas de capacitación	6
	Desde 301 a 400 horas de capacitación	4
	Menos de horas 300 de capacitación	0

- o Se debe presentar certificado de Unidad de Capacitación del Servicio de Salud o algún establecimiento correspondiente.
- o Se podrán presentar otras certificaciones de capacitación obtenidas por el postulante, siempre y cuando cumplan con los requisitos de horas, nota, concepto de aprobación y que sean pertinentes al cargo a postular.
- o Para aquellas capacitaciones que no cuenten con horas, pero si con aprobación, se otorgará puntaje como si cada día correspondiera a 4 horas pedagógicas, con un máximo de 8 horas por certificado.
- o Se ponderarán sólo las capacitaciones y diplomados pertinentes al cargo a postular.
  - Curso de Calidad y Seguridad del Paciente, de al menos 120 horas.
  - Curso IAAS, de al menos 120 horas pedagógicas.

- Diplomado en Enfermería (Del Cuidado, procesos, Gestión de Camas y/o Gestión Clínica), de al menos 180 horas pedagógicas.
  - Diplomado en Salud Pública, de al menos 180 horas pedagógicas.
  - Diplomado en Planificación Sanitaria, de al menos 180 horas pedagógicas.
- Capacitaciones aprobadas a partir del 01 de noviembre de 2018
  - Los diplomados se considerarán a partir del 01 de enero de 2011.
  - Los magister, master o doctorados otorgarán puntaje máximo en este factor, siempre que sean pertinentes al cargo al que postula.
  - Las horas cronológicas se transformarán en pedagógicas utilizando la siguiente formula:

$$\frac{\text{Horas cronológicas} \times 60}{45}$$

5. **Etapa 4: Experiencia laboral (máximo 20 puntos, mínimo 7.5 puntos):**

En este factor, por un mismo periodo de tiempo podrá obtener puntaje en uno o más de los Subfactores. El postulante deberá acreditar mediante certificados y/o actos administrativos el tiempo efectivo como profesional.

5.1. **Experiencia laboral profesional (máximo 10, mínimo 2.5 puntos):**

En este Subfactor, se contabilizará la experiencia laboral como profesional después de la obtención del título pertinente, otorgando puntaje de acuerdo a la siguiente tabla:

	Experiencia laboral Profesional	Puntaje
Etapa 5.1	Más de 61 meses	10
	Desde 54 a 60 meses	7.5
	Desde 48 a 54 meses	5
	Desde 36 a 48 meses	2.5
	Menos de 36 meses	0

5.2. **Experiencia laboral profesional en liderazgo de equipos (máximo 10, mínimo 5 puntos):**

En este Subfactor, se contabilizará la experiencia laboral en liderazgo de equipos o jefaturas, después de la obtención del título pertinente, otorgando puntaje de acuerdo a la siguiente tabla: Deberá entregar documento que acredite experiencia en liderazgo de equipos y /o jefaturas firmado Director de institución en donde se especifique el tiempo desempeñado.

	Experiencia laboral Profesional en liderazgo de equipos o jefaturas	Puntaje
Etapa 5.2	Más de 48 meses	10
	Desde 37 a 48 meses	9
	Desde 31 a 36 meses	8
	Desde 25 a 30 meses	7
	Desde 19 a 24 meses	6
	Desde 13 a 18 meses	5
	Menos de 12 meses	0

**6. Etapa 6: Evaluación final: Entrevista global (máximo 10 puntos):**

**MODALIDAD ENTREVISTA VIDEOLLAMADA**

Consistirá en una entrevista personal con los integrantes de comité de reclutamiento y selección respectivo, a los 5 mejores puntajes de forma decreciente que hubieren superado evaluación técnica, psicométrica, evaluación curricular y capacitaciones.

El comité de reclutamiento y selección, tendrá que elaborar una pauta con preguntas estandarizadas de acuerdo al perfil requerido para la función. Cada integrante del comité, deberá calificar de acuerdo a criterio, a cada postulante y al cerrar el ciclo, se determinará la nota promedio, la que deberá considerarse para obtener la ponderación según la siguiente tabla de evaluación.

Etapa 6	Nota evaluación global	Puntaje
	Entre 6,5 y 7,0	10
	Entre 6,0 a 6,4	8
	Entre 5,5 a 5,9	5
	Entre 5,0 a 5,4	4
	Entre 4,5 a 4,9	3
	Entre 4,0 a 4,4	2
	Inferior a 4,0	1

Se requerirá mínimo de 5 puntos.

Pasaran a formar la terna a seleccionar los máximos 3 puntajes de manera decreciente.

**V. APELACIÓN**

Los postulantes podrán presentar su/s apelación/es dirigidas al Comité de Reclutamiento y Selección Interno, por medio de correo electrónico a [reclutamiento.hpa@saludaysen.cl](mailto:reclutamiento.hpa@saludaysen.cl) , al final de las etapas y una vez publicado el puntaje preliminar, indicando cualquier factor que afecte a su juicio, la evaluación de su postulación, en el plazo que indica cronograma:

- Proceso de apelación podrá ser presentado posterior a la publicación de puntaje preliminar.
- El Comité de selección, responderá en el plazo establecido en cronograma.

La apelación formalizada que no cumpla con los puntos antes descritos, se considerará automáticamente como "NO ACOGIDA". La apelación, deberá ser presentada por escrito al correo [reclutamiento.hpa@saludaysen.cl](mailto:reclutamiento.hpa@saludaysen.cl) , hasta las 17:00 horas del día del vencimiento del plazo definido en el cronograma.

Es importante establecer, que **"NO se podrán presentar ni hacer valer nuevos antecedentes para efectos de esta apelación"**.

## VI. BASES Y ENTREGA DE POSTULACIÓN

La publicación del llamado estará disponible a través de correo electrónico masivo. Las bases y anexos del proceso de selección Interno, se encontrarán disponibles en <http://concursos.saludaysen.cl/www.empleospublicos.cl>

Las postulaciones se deberán enviar escaneadas al correo electrónico [reclutamiento.hpa@saludaysen.cl](mailto:reclutamiento.hpa@saludaysen.cl), y con copia a [Jeferrhh.hpa@saludaysen.cl](mailto:Jeferrhh.hpa@saludaysen.cl), hasta las 17:00 horas del día de vencimiento del plazo de postulación, la forma de postulación será la siguiente:

1. El asunto deberá ser "PROCESO DE SELECCIÓN PROFESIONAL PARA DESEMPEÑARSE EN LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CUIDADO EN EL HOSPITAL DE PUERTO AYSÉN"
2. Se considerará sólo el primer correo del postulante
3. Deberá adjuntar toda la postulación en UN (1) archivo en formato PDF
4. Si el archivo respectivo excede el tamaño, deberá enviar link a carpeta digital.
5. El postulante es el único responsable de hacer llegar al Comité de selección, los antecedentes requeridos, de la forma aquí descrita.

## VII. CRONOGRAMA:

Actividad	Duración aproximada		
Difusión proceso de reclutamiento y selección	6	10/11/2021	15/11/2021
Recepción de postulaciones	7	10/11/2021	16/11/2021
Revisión de admisibilidad y publicación preliminar de puntajes	3	17/11/2021	19/11/2021
Prueba Técnica	4	20/11/2021	23/11/2021
Publicación Técnica	1	24/11/2021	
Pruebas Psicométricas	4	25/11/2021 al 28/11/2021	
Publicación Psicométricas	1	29/11/2021	
Revisión puntajes y capacitaciones	2	30/11/2021	01/12/2021
Publicación de puntajes	1	01/12/2021	
Entrevistas	2	02/12/2021	03/12/2021
Publicación puntaje preliminares	1	03/12/2021	
Recepción de Apelaciones	8	05/12/2021	12/12/2021
Respuesta apelaciones	8	06/12/2021	13/12/2021
Publicación definitiva	1	14/12/2021	
Presentación de terna y ofrecimientos	7	14/12/2021	20/12/2021
Inicio de funciones	1	02/01/2022	



Nota: El cronograma puede estar sujeto a cambios en los plazos de ejecución y es responsabilidad del postulante revisar las publicaciones descritas en las bases en <http://concursos.saludaysen.cl/> <https://www.empleospublicos.cl/>

#### VIII. COMITÉ DE SELECCIÓN INTERNO

Los postulantes serán seleccionados por un Comité de selección, integrado según lo establecido por el Director del Hospital de Puerto Aysén. El Comité de selección, se encargará de la evaluación de los antecedentes presentados y tendrá las facultades para:

- Rechazar las postulaciones que no cumplan con los requisitos generales y específicos establecidos en la pauta de evaluación.
- Evaluar los antecedentes y asignar puntajes.
- Verificar, de ser necesario, la autenticidad de los documentos y la fidelidad de los antecedentes presentados por los postulantes.
- Confeccionar y publicar un listado de admisibilidad y puntajes preliminares.
- Aplicar criterios de desempate a candidatos idóneos que se encuentren en igualdad en los puntajes.
- Remitir listado definitivo de puntajes y actas a Director del Servicio de Salud de Aysén.

El Comité de selección, podrá sesionar siempre que concurran a lo menos el 50% de sus integrantes. La asignación de puntajes se hará de acuerdo a los factores y tabla de puntajes incluidos en las presentes bases. De los acuerdos tomados por el comité, así como de los puntajes asignados en cada factor y de su resultado final, con sus fundamentos cuando correspondiere, se dejará constancia en acta, al igual que los votos de minoría y sus argumentos cuando sea requerido por algún miembro.

#### IX. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO CANDIDATO IDÓNEO

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en cada factor y subfactor.

Será considerado candidato idóneo, aquel candidato que obtenga un mínimo de 47.5 puntos.

Los criterios de desempate serán: se aplicará criterio de puntaje obtenido en nota de prueba técnica, de persistir el empate se aplicará criterio de puntaje obtenido en experiencia laboral en liderazgo de equipos y/o jefaturas de persistir el empate, se aplicará criterio de factor capacitación, de persistir el empate se aplicará criterio de Experiencia profesional.

#### X. NÓMINA DE POSTULANTES IDÓNEOS Y PRESENTACIÓN DE TERNA

Revisados los antecedentes de cada postulante y asignados los puntajes, el Comité de selección, confeccionará un listado de puntajes preliminares ordenado en forma decreciente por puntaje obtenido, el que será publicado en <http://concursos.saludaysen.cl/> [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl/)

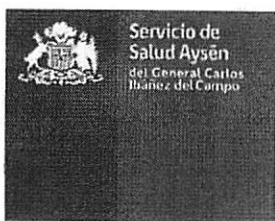
Este resultado, tendrá el carácter de preliminar, hasta que se resuelvan las apelaciones (si alguna es presentada por algún postulante). El proceso de selección, podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos, aquellos candidatos que no alcancen el puntaje mínimo de 47.5 puntos definido de forma global.

Posteriormente el comité de proceso de reclutamiento y selección hará llegar al Director de Servicio, el informe del proceso y terna con los mejores puntajes.

**XI. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS:**

Director de Servicio de Salud Aysén, elegirá de la terna y el Director del Establecimiento notificará formalmente al/la seleccionado/a para el cargo en postulación, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo por escrito al ofrecimiento. Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, el Director de Servicio deberá realizar el ofrecimiento a otro profesional de la Terna. Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada con el cupo a contrata correspondiente. El nombramiento regirá desde cuando la respectiva resolución quede totalmente tramitada por la Contraloría General de la República, quedando a prueba por tres meses y prorrogables previo informe del establecimiento.

El nombramiento en el cargo y grado respectivo que sea aceptado, tendrá vigencia mientras el/la funcionario/a se mantenga en funciones como subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén, en cualquier caso, si el/la funcionario/a cambia de funciones no podrá mantener el grado que obtuvo mediante el presente proceso de reclutamiento y selección.



ANEXO Nº 01

ANEXOS DE POSTULACIÓN  
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO  
HPA

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN PROCESO DE MOVILIDAD INTERNA

PARA FUNCIONARIOS/AS O PRESTADORES/AS DEL SERVICIO DE SALUD AYSÉN

I. CARGO AL QUE POSTULA		PROFESIONAL	
II. IDENTIFICACIÓN POSTULANTE			
NOMBRE COMPLETO			
RUN			
ANEXO MINSAL		CELULAR	
CORREO ELECTRÓNICO AUTORIZADO PARA LA POSTULACIÓN			
ESTABLECIMIENTO			
UNIDAD DE TRABAJO			
PLANTA ACTUAL			
CALIDAD JURÍDICA ACTUAL		GRADO EUS ACTUAL	
TÍTULO			
INSTITUCIÓN ESTUDIOS SUPERIORES			
FECHA DE TITULACIÓN			
NÚMERO DE SEMESTRES			

**IV. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PERTINENTE, APROBADAS DESDE EL 01 DE NOVIEMBRE DEL 2018**

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	SITUACIÓN	HORAS
SUMA DE HORAS PEDAGÓGICAS				

**Respaldar con certificados de capacitación**

**V. TIEMPO SERVIDO COMO PROFESIONAL 31 DE OCTUBRE DEL 2021**

ANTIGÜEDAD	Calidad jurídica	AÑOS	MESES	DÍAS
Tiempo servido en como profesional en el Servicio de Salud Aysén, en forma continua o discontinua al 31 de octubre del 2021	Contrata/titular/ suplencia			
	Honorario			

- Para acreditar experiencia en jefaturas o liderazgo de equipos (años, meses y días) debe adjuntar certificado de jefatura o resolución exenta (de inicio y término).

Tomó conocimiento y acepto todas las condiciones establecidas en las bases del proceso de selección

---

FIRMA POSTULANTE



ANEXOS DE POSTULACIÓN  
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO HPA

ANEXO Nº 02

**CARTA DE APELACIÓN A PUNTAJE**

Profesional Enfermero (a) a desempeñarse en la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén

A:

DE:

CÓDIGO DE

POSTULACIÓN:

Junto con saludar, me dirijo a Ud. para solicitar tenga a bien acoger mi apelación al puntaje del Proceso de selección, publicado el día ....., en el(los) siguiente(s) etapas:

ETAPA.....

Puntos Preliminar..... / Puntos Esperados.....

**Argumentación de Apelación:**

De acuerdo a la observación a mi puntaje preliminar:

.....  
.....  
.....

Con lo anterior espero subir de:... a..... Puntos en este subfactor.

Fecha	Nombre y Firma Postulante

**P U B L Í Q U E S E**, una vez tramitada la presente resolución, en <http://concursos.saludaysen.cl/>, <http://empleospublicos.cl> y envíese a través de correo masivo, para que los interesados tengan conocimiento del proceso de reclutamiento y selección.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



GBS/CAM/AES/MBS/FVD/ACM/COO  
DISTRIBUCIÓN:

- Dirección del Servicio de Salud de Aysén
- Subdirección de Gestión Asistencial SSA
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas SSA
- Sección de Personal SSA
- Sección de Análisis RRHH, Reclutamiento y Selección SSA
- Encargado Relaciones Laborales SSA
- FENPRUSS región de Aysén.
- Oficina de Partes SSA.



SR. GABRIEL BURGOS SALAS  
DIRECTOR SERVICIO DE SALUD AYSÉN