

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
Unidad de Análisis RRHH, Reclutamiento y Selección

EXENTA

APRUEBA PERFIL, PAUTA DE EVALUACIÓN Y CRONOGRAMA DE POSTULACIÓN PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA UN CUPO EN CALIDAD JURÍDICA A CONTRATA PROFESIONAL GESTOR INTERSECTORIAL DEL SISTEMA INTERSECTORIAL DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON VULNERACIÓN DE DERECHOS PARA DESEMPEÑARSE EN EL SERVICIO DE SALUD AYSÉN, Y DISPONE PUBLICACIÓN.

RESOLUCIÓN EXENTA N°

4386

COYHAIQUE,

06 DIC 2019

VISTOS:

1. El D.F.L. N° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
2. El D.F.L. N° 21 de fecha 17 de julio de 2000 del Ministerio de Salud, que fija la Planta de Personal del Servicio de Salud Aysén;
3. El D.F.L. N° 23 de 2017 que fija la Planta de Personal para el Servicio de Salud Aysén;
4. La Ley N° 19.653 sobre Probidad Administrativa;
5. La Resolución Exenta N° 3537 del 09 de Noviembre de 2018 de la Dirección Del Servicio de Salud Aysén que aprueba el “Manual de procedimiento de Reclutamiento y Selección de Servicio de Salud Aysén”;
6. El Decreto Afecto N° 31 de fecha 18 de junio de 2019 del Ministerio de Salud;

CONSIDERANDO:

1. Que, a través del Decreto Afecto N° 31 de fecha 18 de junio 2019 del Ministerio de Salud se modificó la glosa de dotación máxima de personal de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, los Servicios de Salud y Establecimientos creados por los DFL N°s 29, 30 y 31, fijada en la partida 16 del presupuesto para el año 2019, Ley N° 21.125;
2. Que, existe la disponibilidad de un cupo en calidad jurídica a contrata en grado 9º E.U.S. para desempeñarse en el Servicio de Salud Aysén, dada la modificación a la glosa de dotación máxima de los Servicios de Salud, correspondiente a distribución de cargos para Sistema de atención en salud integral, con énfasis en salud mental, para niños(as) y adolescentes (NNA) con vulneración de derechos y/o sujetos a la ley de responsabilidad penal adolescente;
3. Que, el programa contempla como estrategia la coordinación intersectorial – MINSAL- SENAME – SENDA (para tratamiento adicciones), el equipo gestor de riesgo intersectorial que hará seguimiento de casos, y se capacitará e instalará un sistema de registro y monitoreo de NNA que ingresan al programa;

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° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469; el Decreto Supremo N° 140, de fecha 20 de noviembre de 2004, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; todos del Ministerio de Salud; Decreto Afecto 55 de 2018 del Ministerio de Salud; 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° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría de la República, que fija las normas sobre exención de Toma de Razón, dicto la siguiente;

RESOLUCIÓN:

- I. **APRUÉBASE** perfil, pauta de evaluación, cronograma, y anexos de postulación para el proceso de reclutamiento y selección para cupos en calidad jurídica a contrata para profesional GESTOR INTERSECTORIAL SISTEMA INTERSECTORIAL DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD DE NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES CON VULNERACIÓN DE DERECHOS para desempeñarse en la Dirección de Servicio de Salud Aysén, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a siguiente pauta:

1. PRESENTACIÓN CUPO A CONTRATA:

Cantidad	Descripción	Código
1	PROFESIONAL GESTOR INTERSECTORIAL SISTEMA INTERSECTORIAL DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD DE NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES CON VULNERACIÓN DE DERECHOS	SSA-GINNAJ-01

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Descripción	Calidad Jurídica	Grado	Jornada
PROFESIONAL GESTOR INTERSECTORIAL SISTEMA INTERSECTORIAL DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD DE NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES CON VULNERACIÓN DE DERECHOS	Contrata	9º EUS	44 horas

2. REQUISITOS

Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 12 Ley 18.834, esto es:

- A. Ser ciudadano;
- B. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- C. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- D. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- E. No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- F. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- 1. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio Nacional.
- 2. Tener litigios pendientes con el Servicio Nacional, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- 3. Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio Nacional.
- 4. Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio Nacional hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- 5. Hallarse condenado por crimen o simple delito.

Lo establecido en DFL N°23 de fecha 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud, que Fija Planta de Personal del Servicio de Salud Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo:

Planta Profesional - DFL 23/2017 del Ministerio de Salud:

Estamento	Requisitos
Profesional	I. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o, II. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado;

La acreditación de este requisito de ingreso será admisibilidad y de acuerdo a lo señalado más adelante en ese punto.

3. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

3.1. CONTEXTO CARGO:

El Gestor Intersectorial, es el profesional que articulará los distintos puntos de atención del sector salud, para la población de Niños, Niñas y Adolescentes con vulneración de Derechos y/o sujetos de Responsabilidad Penal, que se ubica en la Unidad de Salud Mental de la Dirección del Servicio de Salud Aysén, dependiente, ésta última, de la Subdirección de Gestión Asistencial del Servicio de Salud Aysén.

Esta Unidad de Salud Mental, la conforma un médico Psiquiatra – Jefe de la Unidad, Psicóloga y Asistente Social.

La Unidad de Salud Mental se encuentra en el nivel de meso gestión de la Red temática de Salud Mental, red que está conformada por: tres hospitales comunitarios: Dr. Leopoldo Ortega de Chile Chico, Dr. Jorge Ibar de Pto. Cisnes y Hospital de Cochrane; un hospital de mediana complejidad que es el Hospital de Pto. Aysén el que cuenta con una Unidad de Hospitalización Intensiva en Psiquiatría Infanto Juvenil (con 8 camas), y Policlínico de Especialidad Ambulatoria de Salud Mental Adulto e Infanto Juvenil. Integra esta Red Temática de Salud Mental de la Región de Aysén, el Centro de Salud Mental Comunitaria con asiento en Coyhaique, de cobertura regional, siendo el establecimiento articulador de la Red de Salud Mental.

Un Hospital de mayor complejidad (Hospital Coyhaique) que dispone de atención cerrada de hospitalización en Salud Mental para población Adulta con 9 camas. En la Atención Primaria de Salud, se incluyen dos Cesfam en Coyhaique: Dr. Alejandro Gutiérrez y Víctor Domingo Silva, un

Cesfam en Pto. Aysén, un Cesfam en La Junta y dos Cescof: Coyhaique y Pto. Aysén. La oferta de Salud Mental también se extiende hacia 100% de Postas de Salud Rural.

Los demás componentes de la Red temática de Salud Mental son: Dos Hogares Protegidos de Adulto: Uno en Coyhaique que es mixto y son 7 cupos y un Hogar Protegido de mujeres en donde hay 6 cupos.

El Gestor del Sistema Intersectorial de Atención en Salud de NNA deberá realizar acciones de articulación también con el extrasector de la región entre los que se señala prioritariamente a Sename y Senda.

3.2. PERFIL PROFESIONAL GESTOR INTERSECTORIAL SISTEMA INTERSECTORIAL DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD DE NNA CON VULNERACION DE DERECHOS

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

NOMBRE DEL CARGO	GESTOR INTERSECTORIAL SISTEMA INTERSECTORIAL DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD DE NNA CON VULNERACION DE DERECHOS
N° DE PERSONAS A CARGO	0
JEFATURA DIRECTA	Jefe Unidad de Salud Mental – Servicio de Salud Aysén
FAMILIA DE CARGO	Profesional
ÁREA/UNIDAD	Unidad de Salud Mental - Servicio de Salud Aysén
DEPARTAMENTO/PROGRAMA	Subdirección de Gestión Asistencial Servicio de Salud Aysén

B. PROPÓSITO U OBJETIVO DEL CARGO:

Ser parte de un equipo de gestión intersectorial que haga un seguimiento de la situación de salud de los niños, niñas y adolescentes con vulneración de derechos (SENAME) y la trayectoria de las intervenciones en salud que reciben, permitiendo que todos ellos accedan a las acciones de promoción, prevención y tratamiento que requieran, de forma oportuna y de calidad, favoreciendo la continuidad de los cuidados.

C. FUNCIONES DEL CARGO:

- Monitorear la efectiva atención preferencial de salud de los NNA.
- Resguardar la continuidad de las atenciones de salud de los NNA.
- Asesorar a los equipos intervinientes en el uso adecuado de las redes intersectoriales.
- Asegurar la elaboración e implementación de protocolos construidos conjuntamente entre los actores intervinientes, en concordancia con las orientaciones técnicas nacionales de este Sistema y la realidad local.
- Coordinarse con otros referentes del sector salud (referentes de salud infantil, Chile Crece Contigo, encargados de SENAME desde Servicio de Salud, etc.) para favorecer la entrega de servicios integrados e integrales a los NNA.
- Detectar necesidades de capacitación de los equipos del territorio y apoyar la gestión de éstas.
- Realizar levantamiento de nudos críticos relacionados con la implementación de este Sistema Intersectorial y canalizarlos hacia nivel central para el diseño de estrategias de solución.
- Articular acciones complementarias intersectoriales y con otros sectores, para dar respuesta a las necesidades que surjan de la atención de los NNA vinculados a la Red SENAME.
- Evaluar de forma continua la implementación de este Sistema Intersectorial en el territorio, realizando seguimiento de los indicadores y emitiendo informe trimestral con análisis regional (o de la jurisdicción de Servicio de Salud cuando corresponda). Para dicho informe se contemplan aspectos como objetivos generales-específicos y productos esperados, el grado de cumplimiento de estos, además de áreas críticas de mejora, características de la articulación intersectorial, estrategias de monitoreo, evaluación que dé cuenta del proceso desarrollado, desafíos y sugerencias, entre otros.
- Mantener comunicación y coordinación con Facilitador de Salud de SENAME, con Referente de Gestión de Lista de Espera de cada Servicio de Salud y/o con otros agentes relevantes que por su propio quehacer, tengan relación con este Sistema Intersectorial.
- En relación a funciones específicas según institución de procedencia, debe acordar cómo hacer las coordinaciones con los diferentes directores y/o encargados de programas de las tres Instituciones (los de Salud, SENAME y SENDA) a nivel regional.
- Otras funciones pertinentes que le encomiende la jefatura.

D. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

EQUIPO DE TRABAJO Este equipo de gestión estará conformado por: a. Representante del Servicio de Salud. b. Representante regional del Servicio Nacional de Menores. c. Representante regional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación de Drogas y Alcohol, y además de la coordinación con la Unidad de Salud Mental del Servicio de Salud Aysén.
CLIENTES INTERNOS (Red Servicio de Salud Aysén.) Red Temática de Salud Mental y Red Asistencial del Servicio de Salud Aysén.
CLIENTES EXTERNOS (usuarios y familia) Niños, niñas y adolescentes vinculados a la red SENAME, que presentan situaciones de vulneración de derechos o que están bajo la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente (Ley Nº 20.084) y que son beneficiarios del Régimen de Prestaciones de Salud, según lo establecido en Libro II del D.F.L. Nº 1 del Ministerio de Salud, publicado el 2006.

E. NIVEL EDUCACIONAL:

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

- ✓ **Profesional de las ciencias sociales o del área de la salud.**

F. EXPERIENCIA LABORAL:

AÑOS DE EXPERIENCIA:

Deseable:

Para el cumplimiento del objetivo, se espera contar con profesional de las ciencias sociales o del área de la salud, con experiencia en gestión y/o coordinación de equipos, ejercicio laboral de al menos 5 años, y experiencia y/o formación en temáticas de infancia-adolescencia, especialmente de población con vulneración de derechos y/o infractora de ley, consumo de drogas y problemáticas de salud y salud mental.

EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO): Deseable en el sector público de salud.

DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA: Deseable 5 años de experiencia laboral profesional demostrable en gestión y/o coordinación de equipos y articulación de redes, formación en temáticas de infancia-adolescencia, población con vulneración de derechos e infractora de ley, consumo de drogas y/o problemáticas de salud y salud mental.

Deseable: Desempeño de a lo menos 3 años de ejercicio en trabajo con redes intersectoriales de la región de Aysén, con conocimiento de su geografía, determinantes sociales, entre otros.

G. FORMACIÓN DESEABLE:

- ✓ Capacitación y conocimiento demostrable en ley de justicia juvenil, peritajes y procesos judiciales.
- ✓ Deseable formación salud mental y psiquiatría comunitaria
- ✓ Demostrable capacitaciones y formación en adolescencia, con foco en población de riesgo y población infractora
- ✓ Capacitación demostrable en contexto vulneración de derechos

H. COMPETENCIAS GENÉRICAS:

Trabajo en equipo: Capacidad para establecer relaciones empáticas y de cooperación, compartiendo conocimiento técnicos, recursos e información mediante canales de comunicación recíprocos, armonizando intereses para contribuir a los objetivos del Servicio

Orientación al servicio: 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.

Tolerancia al trabajo bajo presión: Actúa de forma controlada, organizada y con eficacia en situaciones de adversidad, presión de tiempo o de alta carga laboral.

Flexibilidad y adaptación al cambio: Capacidad para responder oportunamente a las condiciones cambiantes del entorno, adaptando su conducta y formas de trabajo, alineadas con los objetivos del Servicio.

Probidad: 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.

I. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Desarrollo de los equipos de trabajo – personas: Es la habilidad de desarrollar desde adentro los equipos de trabajo, el desarrollo de los propios recursos humanos. Supone la facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión que las acciones personales ejercen sobre el éxito de las acciones de los demás. Incluye la capacidad de generar adhesión, compromiso y fidelidad.

Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de otros.

Establecer claramente directrices, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y efectividad de la organización. Proveer coaching y feedback para el desarrollo de los colaboradores.

Comunicación estratégica: Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación, asegurando la capacidad de escuchar y acceso claro de otros a la información. Alienta a otros a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de los demás. Es un concepto más amplio, comunicarse implica saber escuchar y hacer posible que los demás tengan fácil acceso a la información que se posee.

Supervisión y Seguimiento: Habilidad para integrar, coordinar, y monitorear las diversas acciones involucradas en un proceso o trabajo. Implica la capacidad para realizar seguimiento al cumplimiento de las tareas delegadas y propias, generando acciones correctivas en virtud de la adecuación a objetivos y estándares establecidos.

Habilidades Interpersonales: Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas.

Capacidad de Gestión: Habilidad para lograr los objetivos y metas establecidas, con la calidad y eficacia requeridas.

Proactividad e Iniciativa: Capacidad de tomar iniciativa y disposición constante a la búsqueda de oportunidades y soluciones, para alcanzar los objetivos institucionales con los recursos disponibles.

4. PARA POSTULACION EN LÍNEA A TRAVÉS DEL PORTAL WWW.EMPLEOSPUBLICOS.CL:

Las postulaciones deberán hacerse a través del Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los documentos deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exigen y sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un ticket. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no se le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados. Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de las información que presentan. Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso. Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en 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/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de reclutamiento y selección.

No se recibirán postulaciones a través de correo electrónico.

5. DOCUMENTOS PARA PRESENTAR EN ADMISIBILIDAD

Postulación en portal www.empleospublicos.cl
✓ Completar debidamente los antecedentes requeridos en portal sobre datos personales, capacitación y experiencia laboral. *Obligatorio digital
✓ <u>Copia cédula de identidad:</u> Vigente y por ambos lados *Obligatorio digital
✓ <u>Copia de certificado que acredite nivel Educativo, requerido por ley:</u> 1. Certificado título profesional de acuerdo a cargo al que postula

2. Estar inscrito en la Superintendencia de Salud como prestador individual de salud de acuerdo a cargo al que postula (y si corresponde que su profesión debe estar inscrita en la superintendencia de salud)

Deberá indicar la cantidad de semestres de su carrera profesional.

***Obligatorio digital**

✓ **Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral:**

DFL 23/2017 Ministerio de Salud

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

Es importante indicar que la experiencia laboral para acreditar de acuerdo a DFL 23/2017 del Ministerio de Salud, debe realizarse:

- 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 años, meses y días servidos como profesional y la calidad contractual:**

- Sólo se contemplará como obligatorio para obtener puntaje el certificado de cotizaciones previsionales emitido por la AFP, más certificado del empleador que acredite con claridad años, meses y días servidos como profesional:

Ejemplo Certificado de cotizaciones previsionales:

PERIODO	TIPO DE MOVIMIENTO	FECHA CAJA	MONTO		VALOR CUOTA	RUT EMPLEADOR	TIPO FONDO
			PEPES	CUOTAS			
02/2015	COTIZACION	13/03/2015	27.683	0,88	31.270,19	81.819.880-8	C
01/2015	COTIZACION	12/02/2015	27.683	0,88	31.270,19	81.819.880-8	C
12/2014	COTIZACION	13/01/2015	21.497	0,7	30.559,81	81.819.880-8	C

Ejemplo certificado empleador:

CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL ESPECIFICA

Quien suscribe, certifica que _____ RUT _____, se ha desempeñado, en el(los) siguiente(s) cargo(s) y con las funciones específicas que mas abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

CARGO Y FUNCION (indicar nombre del cargo, estamento al que pertenece, detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

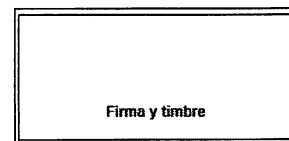
CARGO DE QUIEN SUSCRIBE: _____
(Jefe de Personal o Jefe de RRHH)

NOMBRE: _____

RUT: _____

TELEFONO DE CONTACTO _____

Lugar, fecha _____



*****EL POSTULANTE QUE PRESENTE CERTIFICADO LABORAL DEL SISTEMA PRIVADO O PÚBLICO (que corresponda a experiencia fuera del Sistema Nacional de Servicios de Salud), debe contemplar que lo único válido para obtener puntaje es el certificado de cotizaciones previsionales y certificado laboral del empleador*****

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

- En el caso de los/las funcionarios/as que se desempeñen en el Sistema Nacional de Salud, que postulen, deberán presentar **Certificado de Relación de Servicio** (certificado que se extrae desde SIRH) emitido por oficina de personal del establecimiento o Servicio de Salud.
- El certificado que se extrae del sistema de AUTOCONSULTA de la intranet **no servirá** para estos efectos.

Ejemplo certificado relación de servicio:

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION SERVICIO SALUD
DEPTO. RECURSOS HUMANOS

CERTIFICADO

El/La Jefe de Recursos Humanos de (la) DIRECCION SERVICIO SALUD, que suscribe, certifica que , RUT : , registra la siguiente relación de servicio.

TIPO RES	FECHA RES	RES	CARGO	C.J.	DESDE	HASTA	ANTIGÜEDAD			TIPO TURNO	
							AA	MM	DD		
			1379 HOSPITAL FÉLIX BULNES CERDA								
T.R.	12/11/1979	1000	CONTRATO	Med. HR. 28	12	10/10/1979	23/10/1979	0	0	8	UR
T.R.	27/12/1979	1124	CONTRATO	Med. HR. 28	12	07/12/1979	11/12/1979	0	0	5	UR
T.R.	31/12/1979	1169	CONTRATO	Med. HR. 28	12	02/01/1980	05/02/1980	0	1	4	UR
T.R.	14/02/1980	65	CONTRATO	Med. HR. 28	12	28/01/1980	15/02/1980	0	0	9	UR
T.R.	20/02/1980	554	CONTRATO	Med. HR. 33	12	08/02/1980	29/02/1980	0	0	13	DI
T.R.	00/05/1980	2135	CONTRATO	Med. HR. 22	12	14/04/1980	31/12/1980	0	8	15	DI
T.R.	31/07/1980	259	CONTRATO	Med. HR. 28	12	10/07/1980	31/07/1980	0	0	0	NC
T.R.	29/09/1980	55	CONTRATO	Med. HR. 28	12	02/09/1980	11/09/1980	0	0	0	NC

3. Sector público institución distinta a Servicios de Salud: Certificado de cotizaciones previsionales y certificado de la institución:

En el caso de los/las funcionarios/as que se desempeñen en una institución pública distinta a Servicios de Salud, que postulen, deberán presentar **Certificado de Cotizaciones Previsionales y certificado de la institución que acredite años, meses y días** emitido por oficina de personal del establecimiento o institución que corresponda.

4. Honorarios (NO SIRVE PARA ADMISIBILIDAD DFL 23/2017, pero sí para otorgar puntaje):

El comité de selección deberá revisar, en la etapa de admisibilidad, los antecedentes de cada postulante para determinar quiénes de ellos queden excluidos de la etapa de evaluación por acreditar únicamente prestaciones de servicios a honorario.

Los postulantes que se hayan desempeñado como **honorarios** deberán presentar sus boletas a honorarios.

Ésta antigüedad se contabilizará por meses y no por cantidad de boletas emitidas.

Para los postulantes que se hayan desempeñado en calidad de honorario en el Servicio Salud o la Red deberán presentar certificado emitido por su establecimiento respectivo.

LAS CARTAS DE RECOMENDACIÓN NO SON VÁLIDAS PARA OBTENER PUNTAJE

***Obligatorio digital:** Acreditar experiencia pública o privada como profesional es requisito de admisibilidad (DFL 23/2017). Debe considerar que la experiencia como honorario no suma para la admisibilidad pero sí para otorgar mayor puntaje, para aquellos que ya sean admisibles.

✓ **Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados**

Podrán adjuntar certificados de postgrados, cursos, diplomados para acreditar información detallada en formulario.

Los/las funcionario/as que se desempeñen en el Sistema Nacional de Servicios de Salud, que postulen, podrán presentar Certificado de Capacitaciones acreditado por Oficina o Subdepartamento de Capacitación de su establecimiento o servicio.

Los antecedentes para acreditar experiencia y capacitación ingresadas en formulario y que su respaldo no haya sido incorporado en la postulación, no será considerado para otorgar puntaje.

Aquella postulación que no incorpore alguno de los antecedentes individualizados como ***Obligatorio digital**, anteriormente señalados, será declarada **NO ADMISIBLE** y no seguirá en el proceso.

A continuación se ilustra el portal de empleos públicos que encontrará el postulante en la página:

The screenshot shows the website 'Empleos Públicos Servicio Civil' with a search bar and filters. The search bar contains 'Ingresa el cargo, comuna o institución'. Below the search bar, there are filters for 'Nuevas', 'Cierran Hoy', 'Ver por región', 'Convocatorias en Postulación', 'Selecciona área de la industria', and 'Ver por tipo de cargo'. The main content area displays 303 job listings, filtered by 'Postulación'. Four job listings are visible:

Postulación hasta 14/2/2019 17:30:00	Postulación hasta 14/2/2019 17:30:00	Postulación hasta 28/02/2019 23:59:00	Postulación hasta 28/02/2019 23:59:00
Jefe/a Depto. de Administración - Grado 7 - D.R. Valparaíso Servicio Impuestos Internos Ministerio de Hacienda Región de Valparaíso Valparaíso	Jefe/a Departamento de Asistencia al Contribuyente - Grado 8 - D.R. Puerto Montt Servicio Impuestos Internos Ministerio de Hacienda Región de Los Lagos	Proceso abierto de Ránking: Técnico/a en Educación de Párvulos para la región de Los Lagos Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI Dirección Regional de	Proceso abierto de Ránking: Educador/as de Párvulo para la región de Los Lagos Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI Dirección Regional de Los Lagos

2. PAUTA DE EVALUACIÓN:

PROFESIONAL:

Para selección de los/las candidatos/as se evaluarán las siguientes etapas, correspondientes al perfil de profesional para desempeñarse en Dirección de Servicio de Salud Aysén:

Etapas		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Etapa 1: Acreditación de Estudios	Acreditación de título profesional de acuerdo al cargo que postula	5	5
Etapa 2: Evaluación técnica y psicométrica	a) Evaluación técnica	20	30
	b) Evaluación psicométrica	5	10
Etapa 3: Formación y Capacitación	a) Estudios de post grado y/o post título	0	10
	b) Capacitación	0	
Etapa 4: Experiencia Laboral	a) Experiencia laboral posterior a la obtención del título profesional	1	5
	b) Experiencia laboral en coordinación y/o gestión de equipos	0	5
Etapa 5: Evaluación final	a) Evaluación por competencias	2	5
	b) Evaluación global	20	30
TOTAL		53	100

Será obligación del/la postulante revisar <https://concursos.saludaysen.cl>, donde se publicará admisibilidad, resultados preliminares, horarios de entrevistas, resultados definitivos y cualquier otro relevante para el proceso.

Etapa 1: Acreditación de estudios – Excluyente (máximo 5 puntos).

Acreditación de certificado de título profesional de acuerdo al cargo al que postula:

Etapa 1	Acreditación de estudios	Puntaje
	Título Profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.	5
No acredita título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.	0	

Etapa 2: Evaluación técnica y psicométrica (máximo 40 puntos)

En esta etapa el postulante debe cumplir obligatoriamente con un mínimo de 25 puntos; y en particular 5 puntos mínimo en evaluación psicométrica para continuar en proceso.

Etapa 2.a): Evaluación técnica:

Se le aplicará esta evaluación a quienes sean considerados admisibles y superen la etapa 1, acreditación de estudios.

Consistirá en una prueba elaborada por el referente técnico y aplicada para los postulantes a través de plataforma online, del resultado se determinará la nota, la que deberá considerarse para obtener la ponderación según la siguiente tabla de evaluación, se requerirá un mínimo de 20 puntos para seguir en el proceso:

Etapa 2.a	Prueba Técnica	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 4,5	5
	Inferior a 4,0	0

Etapa 2.b) 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 5 puntos para continuar en proceso:

Etapa 2.b	Evaluación Psicométrica	Puntaje
	Muy adecuado	10
	Adecuado	5
	Aceptable	2
	Poco satisfactorio	0

Etapa 3: Formación y Capacitación: (máximo 10 puntos).

Pasarán a esta etapa quienes hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores, y que se encuentren dentro de los 30 mejores puntajes en orden decreciente (en caso de producirse empate en el puntaje número 30, se evaluarán todos quienes estén en dicha condición)

3.1 Estudios de postgrado y/o post título:

Se evaluará el magíster/doctorado y el diplomado/post título que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo.

Se considerara el puntaje de postgrado o pos título sólo si existe un certificado extendido por la institución educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación.

Los grados del postulante se cuantificarán según puntaje indicado en la siguiente tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorias).

En materia de pos títulos se evaluará sólo diplomados o pos títulos obtenidos desde el 01 de diciembre de 2009 en adelante y que sean de más de 120 horas pedagógicas.

Criterio	Puntaje
1 o más Magíster o doctorado en área asociada al cargo	10
Más de 1 Diplomado o postítulo asociado al cargo	8
1 Diplomado o post título área asociada al cargo	5
No tiene estudios de post grado o post título relacionado con el cargo.	0

3.2 Capacitación:

Capacitación atingente al perfil del cargo

Número de horas de capacitación	Puntaje
De 500 horas o más de capacitación	10
Desde 450 a 499 horas de capacitación	8.75
Desde 400 a 459 horas de capacitación	7.5
Desde 350 a 399 horas de capacitación	6.25
Desde 300 a 349 horas de capacitación	5
Desde 250 a 299 horas de capacitación	3.75
Desde 200 a 249 horas de capacitación	2.5
Desde 120 a 199 horas de capacitación	1.25
Menos de 120 horas de capacitación	0

IMPORTANTE: sólo se contabilizarán aquellas capacitaciones relacionadas con la función a la que postula, y será el comité de selección quien evaluará la pertinencia.

- Sólo se considerarán las capacitaciones que hubieren finalizado posteriormente a la obtención del título profesional que corresponda de acuerdo al cargo que postula.
- Fecha de corte en capacitaciones pertinentes posteriores al 01 noviembre 2016.
- Para su evaluación los cursos deben contar con nota o concepto de aprobación.
- Para aquellos cursos que no registren horas de duración se les asignará un puntaje de 4 horas pedagógicas por día de duración con un máximo de 8 horas.
- Las horas cronológicas se transformarán en pedagógicas utilizando la siguiente fórmula:

<p>Horas cronológicas X 60</p> <p>45</p>
--

Etapa 4: Experiencia laboral – Excluyente (máximo 10 puntos):

Pasarán a esta etapa quienes hubieren superado puntaje mínimo en las etapas anteriores.

En esta etapa, se contabilizará la experiencia laboral posterior a obtención del título profesional que corresponda de acuerdo al cargo que postula según las preferencias señaladas en el perfil del cargo.

Debe considerar que para ser admisible debe cumplir con los requisitos de DFL 23/2017 del Ministerio de Salud para el grado en proceso (carreras de 10 semestres acreditar experiencia de 3 años y carreras de 8 semestres experiencia de 4 años)

Deberá obtener a lo menos 1 punto para continuar en proceso de evaluación.

4.a) Experiencia laboral posterior a la obtención del título profesional:

Comprende la evaluación de los meses que lleva ejerciendo la profesión desde el momento de la titulación. Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje.

Descripción experiencia	Puntaje
Experiencia igual o superior a 84 meses	5
Experiencia entre 72 y 83 meses	4
Experiencia entre 60 y 71 meses	3
Experiencia entre 48 y 59 meses	2
Experiencia entre 36 y 47 meses	1
Experiencia inferior a 36 meses años	0

4.b) Experiencia laboral profesional específica: en gestión y/o coordinación de equipos y articulación de redes, formación en temáticas de infancia-adolescencia, población con vulneración de derechos e infractora de ley, consumo de drogas y/o problemáticas de salud y salud mental.

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en laboral profesional en gestión y/o coordinación de equipos y articulación de redes, formación en temáticas de infancia-adolescencia, población con vulneración de derechos e infractora de ley, consumo de drogas y/o problemáticas de salud y salud mental, en el sector público o privado, y que su certificación esté debidamente respaldada por el empleador. El puntaje para el subfactor se aplicará de acuerdo a la siguiente tabla:

Descripción experiencia	Puntaje
Desempeño superior a 35 meses experiencia laboral específica	5
Desempeño entre 23 y 35 meses experiencia laboral específica	3
Desempeño inferior a 23 meses experiencia laboral específica	1
No acredita experiencia laboral específica	0

Etapa 5: Evaluación final (máximo 35 puntos)

En esta etapa el postulante debe cumplir obligatoriamente con un mínimo de 20 puntos.

5.a) Evaluación por competencias (puntaje mínimo 2 puntos):

MODALIDAD ENTREVISTA PRESENCIAL

Consistirá en una entrevista personal con psicólogas del Servicio de Salud Aysén, a un máximo de 10 postulantes que hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores (10 mejores puntajes en orden decreciente y se aplicará criterio de desempate en caso de ser necesario). La ponderación se realizará de acuerdo a la siguiente tabla de evaluación:

Etapa 5.a	Entrevista por competencias	Puntaje
	Recomendable	5
	Recomendable con observación	2
	Recomendable con reserva	1
	No recomendable	0

NOMENCLATURA DE CATEGORÍA

APTO	Cumple satisfactoriamente con las competencias asociadas a cargo que postula
APTO CON OBSERVACIONES	Cumple regularmente con las competencias asociadas a cargo que postula y/o presenta alguna observación de importancia que requiere ser considerada en caso de ser seleccionado.
APTO CON RESERVAS	Cumple insuficientemente con las competencias a cargo que postula y/o presenta una observación crítica que requiere ser considerada.

NO APTO	No cumple con las competencias asociadas a cargo que postula o presenta alguna observación de tal importancia que lo inhabilita para desempeñar dicho cargo.
---------	--

5.b) Evaluación global (puntaje mínimo 20 puntos):

MODALIDAD ENTREVISTA PRESENCIAL

Consistirá en una entrevista personal con los integrantes de comité de reclutamiento y selección respectivo, a un máximo de 6 postulantes que hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores (6 mejores puntajes en orden decreciente y se aplicará criterio de desempate en caso de ser necesario).

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 5.b	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 4,9	5
	Inferior a 4,0	0

3. CRONOGRAMA:

Actividad	Duración aproximada		
Difusión proceso de reclutamiento y selección	6	10/12/2019	17/12/2019
Recepción de postulaciones	3	18/12/2019	20/12/2019
Revisión admisibilidad	10	23/12/2019	07/01/2020
Publicación admisibilidad	1	08/01/2020	
Evaluación técnica	4	09/01/2020	14/01/2020
Revisión prueba técnica	1	15/01/2020	
Evaluación psicométrica	4	16/01/2020	20/01/2020
Revisión prueba psicométrica	1	21/01/2020	
Evaluación curricular	2	22/01/2020	23/01/2020

Publicación puntajes etapas 1, 2, 3 y 4	1	24/01/2020	
Publicación horario entrevista por competencias	1	27/01/2020	
Entrevista por competencias	4	28/01/2020	31/01/2020
Publicación horario entrevista global		03/02/2020	
Entrevista global	4	04/02/2020	07/02/2019
Publicación resultado preliminar	1	10/02/2020	
Apelaciones	5	11/02/2020	17/02/2020
Resolver apelaciones	5	12/02/2020	18/02/2020
Publicación resultado definitivo	2	19/02/2020	20/02/2020
Presentación terna	2	21/02/2020	24/02/2020
Ofrecimiento y aceptación	2	25/02/2020	26/02/2020
Inicio de funciones	1	01/03/2020	

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 <https://concursos.saludaysen.cl>

4. **DESEMPATE**

Ante la igualdad de puntaje entre los postulantes, se aplicará desempate, en el orden de importancia que se señala:

- Puntaje etapa 5.b) evaluación global
- Nota obtenida en evaluación global
- Puntaje etapa 2.a) evaluación técnica
- Nota en evaluación técnica
- Puntaje etapa 2.b) evaluación psicométrica
- Puntaje etapa 4.b) experiencia laboral en el área
- Experiencia laboral en el área en años-meses-días

De mantener el empate dirimirá el comité de selección en base a los demás antecedentes del proceso.

5. **COMITÉ DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN:**

Los postulantes serán seleccionados por un **Comité de reclutamiento y selección**, integrado según lo establecido por Directora de Servicio de Salud de Aysén. El comité de reclutamiento y selección deberá en su primera sesión de revisión de admisibilidad, revisar el listado completo de postulantes, a fin que cada uno de los integrantes del comité pueda declarar cualquier causal de inhabilidad que le afecte, o afecte su imparcialidad en las evaluaciones, situación que deberá ser así declarada en dicha instancia.

El comité 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.
- Verificar, de ser necesario, la autenticidad de los documentos y la fidelidad de los antecedentes presentados por los postulantes.
- Evaluar los antecedentes y asignar puntajes de entrevistas realizadas a los postulantes.
- Realizar evaluación técnica y asignar puntaje
- Confeccionar y publicar listado de admisibilidad y puntajes preliminares.
- Aplicar criterios de desempate de ser necesario.
- Remitir listado definitivo de puntajes y actas a Directora de Servicio de Salud de Aysén.

El **Comité de reclutamiento y selección**, podrá sesionar siempre que concurran a lo menos el 50% de sus integrantes. La asignación de puntajes se hará de acuerdo etapas y tabla de puntajes incluidos en las presentes bases. De los acuerdos tomados por el **comité de reclutamiento y selección**, así como de los puntajes asignados en cada etapa y de su resultado definitivo, 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 integrante.

6. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO CANDIDATO IDÓNEO:

El puntaje definitivo de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en cada etapa.

Será considerado candidato idóneo, aquel candidato que obtenga un mínimo de **53 puntos**.

7. NÓMINA DE POSTULANTES IDÓNEOS Y APELACIONES:

Revisados los antecedentes de cada postulante y asignados los puntajes, **comité de reclutamiento y selección** confeccionará listado de puntajes preliminares, ordenado en forma decreciente por puntaje obtenido, que será publicado en página <http://concursos.saludaysen.cl/>

Este resultado tendrá carácter de preliminar hasta que se resuelvan las apelaciones.

8. APELACIONES

Los/as postulantes tendrán un plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha de la publicación de los puntajes preliminares, para presentar su recurso de apelación en la Oficina de Partes del Servicio de Salud Aysén, ubicada en calle Dr. Jorge Ibar N° 0168, de lunes a jueves de 08:30 a 17:55 horas y los viernes de 8:30 a 16:05 horas hasta el día de vencimiento del plazo. El recurso de apelación se debe interponer respecto del puntaje asignado preliminarmente por el comité de selección, indicando el o los factores y debe contener los fundamentos y consideraciones del reclamo. La autoridad resolverá el recurso en el plazo de 5 días hábiles a contar de la fecha en que oficina de partes recepcione el recurso.

El recurso de apelación, deberá ser presentado por escrito, y no puede presentarse documentación nueva, es decir que no se haya adjuntado en su postulación original.

El proceso de reclutamiento y selección podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por esto, aquellos candidatos que no alcancen el puntaje mínimo de 53 puntos definidos de forma global, o por indicación expresa de la autoridad.

9. PRESENTACIÓN DE TERNA Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS:

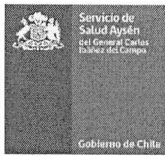
La terna del proceso se elaborará de acuerdo a los postulantes que hayan obtenido los mejores puntajes, como resultado de la suma de puntajes de las 5 etapas, y será presentada por comité a la Directora de Servicio.

Directora de Servicio Salud Aysén, o quien la subrogue, elegirá de la terna y notificará formalmente al 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 establecido en el cronograma o rechaza el ofrecimiento, se deberá conformar una nueva terna con las dos personas que no hubieren sido seleccionadas y el siguiente mejor puntaje que no hubiere sido incorporado en la terna anterior y así sucesivamente.

Una vez aceptada la función, la persona seleccionada será designada en la función a contrata correspondiente en modalidad de prueba por 3 meses y pudiendo ser renovado de acuerdo a evaluación. El Indicador trazador será **Diseño Plan de Trabajo Sistema Intersectorial de atención integral de NNA.**

El listado de candidatos que no hubieren sido elegidos y que sean considerados candidatos idóneos (por cumplir con puntaje mínimo en todas las etapas), podrá ser considerado para futuras posibilidades laborales en el Servicio de Salud Aysén en un plazo de seis meses desde la finalización del proceso de reclutamiento y selección, sujeto a la autorización de la Directora de Servicio de Salud Aysén.



ANEXO

CARTA DE APELACIÓN A PUNTAJE
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

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 Reclutamiento y Selección, publicado el día, en el(los) siguiente(s) etapas:

ETAPA.....

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

Argumentación de Apelación:

“

 ”

Con lo anterior espero subir de: a: Puntos en esta etapa

Fecha	Nombre y Firma Postulante”

- II. **DIFÚNDASE**, una vez tramitada la presente Resolución, en la página web <http://concursos.saludaysen.cl/>, por el plazo y en las fechas indicadas en el cronograma de este proceso.
- III. **PUBLÍQUESE**, una vez tramitada la presente Resolución, en la página web www.empleospublicos.cl, con el fin de postular en las fechas indicadas en el cronograma del proceso de reclutamiento y selección.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Rina Margot Cares Pinochet

**SRA. RINA MARGOT CARES PINOCHET
DIRECTORA SERVICIO SALUD AYSÉN**


RMCP / SGA / NOC / noc
DISTRIBUCIÓN:

- Dirección del Servicio de Salud Aysén
- Depto. Jurídico SSA.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas SSA.
- Unidad de Salud Mental SSA.
- Subdirección de Gestión Asistencial SSA.
- Oficina de Personal SSA.
- Unidad de Análisis, Reclutamiento y Selección SSA.
- Encargado Relaciones Laborales SSA.
- FENPRUSS Región de Aysén
- Oficina de Partes SSA.