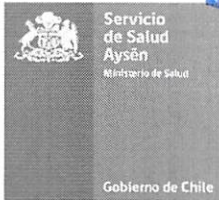


# EXENTA



Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Sección de análisis, reclutamiento y selección

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

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 4971 /

COYHAIQUE, **08 SEP 2022**

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 Servicio de Salud de Aysén;
7. La Resolución N°3229 del 13 de junio 2022, que aprueba manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Aysén;
8. La Resolución N°3570 del 29 de octubre que establece Comité de Reclutamiento y Selección, para cargo profesional de enfermería para asumir la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén, dependiente del Servicio de Salud Aysén;
9. La Resolución N°5854 del 09 de noviembre del 2021 la cual autoriza y aprueba, 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;
10. La Resolución N°5933 del 12 de noviembre del 2021 la cual modifica Resolución N°5854 del 09 de noviembre;
11. Resolución N°6506 del 14 de diciembre del 2021, que deja sin efecto el proceso de Reclutamiento y Selección para proveer el cargo, profesional Enfermero (a), a

desempeñarse en la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén, dependiente del Servicio de Salud Aysén;

1. Resolución N°01 del 04 de enero del 2022, que establece el comité de Reclutamiento y Selección para Proveer el Cargo profesional a desempeñarse en la Subdirección de Gestión del Cuidado, en el Hospital de Puerto Aysén;
2. Resolución Exenta N°78 del 18 de enero 2022, aprueba 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 Puerto Aysén dependiente del Servicio de Salud Aysén;
3. Resolución Exenta N°1017 del 03 de marzo 2022, que finaliza y declara desierto proceso de reclutamiento y selección Servicio de Salud Aysén como profesional para desempeñarse en la Subdirección de gestión del cuidado en el Hospital Puerto Aysén dependiente del Servicio de Salud Aysén;
12. Correo electrónico del 02 de agosto 2022, del Jefe de Recursos Humanos del Hospital Puerto Aysén, solicitando llamar mediante proceso de reclutamiento y selección el cupo contrata de Subdirector/a Gestión del Cuidado;
13. Resolución Exenta N°4765 del 31 de agosto 2022, que Establece comité del proceso de reclutamiento y selección para profesional a desempeñarse como Subdirector/a de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén, dependiente del Servicio de Salud Aysén;
14. Acta N°01 del 06 de septiembre 2022, de comité de proceso de reclutamiento y selección para para profesional a desempeñarse como Subdirector/a de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén;

#### CONSIDERANDO:

4. 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.
5. Que, se hace necesario contar con un(a) profesional Enfermero (a) en la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén.
6. 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.

7. 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.
8. 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.
9. Que la Resolución Exenta N°78 del 18 de enero 2022, aprobó 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 Puerto Aysén dependiente del Servicio de Salud Aysén;
10. Que la Resolución Exenta N°1017 del 03 de marzo 2022, que finaliza y declara desierto proceso de reclutamiento y selección Servicio de Salud Aysén como profesional para desempeñarse en la Subdirección de gestión del cuidado en el Hospital Puerto Aysén dependiente del Servicio de Salud Aysén;
11. Que, mediante correo electrónico del 02 de agosto 2022, el Hospital Puerto Aysén, solicitó llamar nuevamente con proceso abierto el cupo contrata de profesional para desempeñarse como Subdirector/a de gestión del cuidado de ese establecimiento;
12. Que, por lo tanto, se hace necesario aprobar nuevas bases, tablas de puntajes, cronograma, perfil de cargo, para proveer cupo en calidad jurídica contrata para desempeñarse en el Hospital de Puerto Aysén, dependiente de Servicio Salud Aysén.

#### TENIENDO PRESENTE:

Las facultades legales y reglamentarias que me confiere el DFL N°1/2005, publicado en el Diario Oficial con fecha 24 de abril de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L 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, la Ley N° 19.937 de fecha 24 de febrero de 2004; el Decreto Afecto N°20 de 22 de Octubre de 2020, del Ministerio de Salud que designa, a contar del 26.10.2020, Director del Servicio de Salud Aysén a don Gabriel José Burgos Salas; y, conforme a lo dispuesto en los artículos 57 y siguientes de la Ley 19.882 que regula la nueva política de personal a los funcionarios que indica, arts. 79 y 80 del 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; las Resoluciones N° 6, 7 de 2019 y 16 de 2020 de La Contraloría General de la República, que fija las normas sobre exención de Toma de Razón, dicto la siguiente;

RESOLUCION:

1. ESTABLECESE, Grado 8° EUS para el cupo contrata 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 grado 8° EUS para el cupo contrata profesional de enfermería, para asumir la Subdirección de Gestión del Cuidado en el Hospital de Puerto Aysén.

I. PRESENTACIÓN DE CUPO CONTRATA A PROVEER:

CARGO	Nº CUPOS CONTRATA	Profesión	Tipo de proceso
Subdirección de Gestión del Cuidado	1	Enfermera (o) / Enfermera(o)- Matrón(a)	Reclutamiento y selección abierto

A. IDENTIFICACIÓN DE CARGO

CALIDAD JURÍDICA	CONTRATA
GRADO	8° E.U.S.
JORNADA	44 HORAS
Nº CARGOS TOTAL	1

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

B. REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICO

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 Nº 19.653.

- Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- 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 Nº 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 Puerto 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 y Servicio de Salud.
- Encontrarse condenado por crimen o simple delito.
- Podrán postular todos los Funcionarios(as) y trabajadores(as) profesionales con título profesional de enfermera (o) / enfermera-matrón(a).
- 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 <b>tres años</b> 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 <b>cuatro años</b> en el sector público o privado.</p>

## II. PERFIL DEL CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

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

### 2. 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.

### FUNCIONES DEL CARGO:

#### FUNCIONES GENERALES

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 Servicio de Salud.

#### 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 del 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, 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 asistencial emanada del Servicio Salud respectivo.
- 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/as 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.

### 3. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

#### EQUIPO DE TRABAJO

- ✓ Equipo Directivo, Enfermeras/os Supervisoras/es

#### CLIENTES INTERNOS

- ✓ Supervisoras/es, Jefes de Servicios Clínicos, Jefes de Unidades y Servicios de Apoyo, Personal Clínico y Administrativo.

#### CLIENTES EXTERNOS

- ✓ Usuarios y sus familias.

### 4. 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:

### 5. EXPERIENCIA LABORAL:

#### AÑOS DE EXPERIENCIA:

Deseable a lo menos 5 años en áreas de gestión del cuidado.

#### EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO):

Deseable en el sector público.

#### DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA:

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, o subrogancias efectivas).

### 6. FORMACIÓN:

#### Cursos, Diplomados y/o Magister en:

- ✓ Deseable curso de liderazgo y/o manejo de conflictos
- ✓ Deseable conocimientos y experiencia en planificación y programación en Salud y en gestión de redes asistenciales
- ✓ Deseable uso y manejo de TICS nivel intermedio



- ✓ Deseable conocimiento en gestión de calidad y seguridad de la atención.
- ✓ Deseable conocimiento en Estatuto Administrativo.
- ✓ Deseable conocimiento de Derechos y Deberes del Paciente.
- ✓ Deseable capacitación en comunicación efectiva, de al menos 20 horas pedagógicas
- ✓ Deseable curso de Calidad y Seguridad del Paciente, de al menos 120 horas.
- ✓ Deseable curso IAAS, de al menos 120 horas pedagógicas.
- ✓ Deseable curso de Excel básico, de al menos 20 horas pedagógicas.
- ✓ Deseable Diplomado en Enfermería (del cuidado, procesos, Gestión de Camas y/o Gestión Clínica), de al menos 120 horas pedagógicas.
- ✓ Deseable Diplomado en Salud Pública, de al menos 180 horas pedagógicas.
- ✓ Deseable Diplomado en Planificación Sanitaria, de al menos 180 horas pedagógicas.

#### 7. 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.

#### 8. 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.

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.
Orientación a la eficiencia y calidad del trabajo	Capacidad para optimizar los recursos disponibles en búsqueda de excelencia y mejora continua.

### III. 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](http://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 se 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/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado/a 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 debiendo adjuntar en la casilla señalada los documentos correspondientes. Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso. Los/as postulantes que no adjunten sus antecedentes en la casilla señalada serán declarados no admisibles. 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.

### IV. DOCUMENTOS PARA PRESENTAR EN ADMISIBILIDAD

Postulación en portal <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Completar debidamente los antecedentes requeridos en portal sobre datos personales, capacitación</li> </ul> <p><b>*Obligatorio digital</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Copia cédula de identidad:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigente y por ambos lados</li> <li>- Decreto Supremo N° 147 del 27 de diciembre 2021 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos extiende la vigencia de todas las cédulas de identidad para chilenos vencidas y por vencer durante los años 2020, 2021 y 2022.</li> </ul> </li> </ul>

\*Obligatorio digital

- ✓ Copia de certificado que acredite nivel Educativo, requerido por Ley:
1. Certificado título profesional de acuerdo al perfil del cargo al que postula.
  2. Estar inscrito en la Superintendencia de Salud como prestador individual de salud.

\*Obligatorio digital

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

DFL 23/2017 Ministerio de Salud

Estamento	Requisitos
Profesional 8 E.U.S	<ol style="list-style-type: none"><li>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,</li><li>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;</li></ol>

Documentos válidos se explican en la Etapa 4

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

\*Obligatorio digital

- ✓ 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 serán considerados 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. La No Admisibilidad no es apelable.

## V. PAUTA DE EVALUACIÓN (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.

Etapas		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>Etapa 1:</b> Acreditación de Estudios	Título profesional	5	5
<b>Etapa 2:</b> Evaluación técnica y psicométrica	a) Evaluación psicométrica	3	15
	b) Evaluación técnica	5	
<b>Etapa 3:</b> Formación y capacitación	a) Estudios de post grado y/o diplomado atinentes al cargo	0	15
	b) Capacitación	5	
<b>Etapa 4:</b> Experiencia laboral	a) Experiencia laboral general	10	30
	b) Experiencia específica en el cargo	2	
<b>Etapa 5:</b> Evaluación final	Entrevista de valoración global y por competencias	20	35
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Debe cumplir mínimo puntaje en cada una de las etapas y subetapas para pasar a la siguiente y continuar en proceso.

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

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

**Etapa 2: Evaluación psicométrica y técnica** (máximo 15 puntos)

En esta etapa el postulante debe cumplir obligatoriamente con un mínimo de 8 puntos;

**Etapa 2.a: Evaluación psicométrica:**

Se le aplicará esta evaluación a quienes sean considerados admisibles y superen la etapa 1, acreditación de estudios. Se requerirá un mínimo de **3 puntos para continuar en proceso:**

	Evaluación Psicométrica	Puntaje
Etapa 2.a	Muy adecuado	5
	Adecuado	3
	Aceptable	1
	Poco satisfactorio	0

### Etapa 2.b: Evaluación técnica:

Es una evaluación para los postulantes que hubieren superado los puntajes mínimos requeridos en las etapas y factores anteriores. 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 5 puntos para seguir en el proceso:

	Prueba Técnica	Puntaje
Etapa 2.b	Entre 6,5 y 7,0	10
	Entre 6,0 a 6,4	7
	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 4,5	2
	Inferior a 4,0	0

### Etapa 3: Formación y Capacitación: (máximo 15 puntos).

Pasarán a esta etapa quienes hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores, y que se encuentren dentro de los 10 mejores puntajes en orden decreciente (en caso de producirse empate en el puntaje número 10, 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 considerará el puntaje de postgrado o pos título sólo si existe un certificado extendido por la institución educacional correspondiente, que acredite que el/la 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 se suman entre sí los puntajes de la tabla de grados).

En materia de pos títulos se evaluará sólo diplomados o pos títulos obtenidos desde el 01 de enero de 2012 en adelante.

Criterio	Puntaje
1 o más Magíster en área asociada al cargo	10
Más de 3 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
Desde 241 a 270 horas de capacitación	10
Desde 211 a 240 horas de capacitación	9
Desde 181 a 210 horas de capacitación	7
Desde 151 a 180 horas de capacitación	5
Desde 121 a 150 horas de capacitación	3
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 de cada capacitación.

- o Sólo se considerarán las capacitaciones que hubieren finalizado posteriormente a la obtención del título profesional que corresponda de acuerdo al cargo que postula.
- o Sólo se considerarán las horas de las capacitaciones pertinentes realizadas con posterioridad al 01 enero 2019 y hasta el 09 de septiembre 2022.
- o Para su evaluación los cursos deben contar con nota o concepto de aprobación.
- o 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.
- o Las horas cronológicas se transformarán en pedagógicas utilizando la siguiente fórmula:

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

#### **Etapa 4: Experiencia laboral** (máximo 30 puntos):

Este factor pretende medir el nivel de experiencia que posea el/la postulante para el desempeño del cargo.

Consideraciones para la acreditación de este factor:

- Para la acreditación de este factor solo serán aceptadas las certificaciones debidamente firmadas y timbradas por el empleador facultado para esta acreditación, que den cuenta del tiempo trabajado por el/la postulante, expresado en años, meses y días o fecha desde y hasta. (en caso de trabajar en Servicios de Salud presentar relación de Servicio extraída de SIRH con firma del encargado de oficina de personal).
- No servirán para sumar u otorgar puntaje la acreditación de certificados que solo señalen años.
- No serán considerados para acreditación de este factor la presentación de: contratos y/o anexos de contrato de trabajo, convenios de prestación de servicios, boletas, certificados de SII, certificados de cotizaciones, liquidaciones de sueldo y/o cualquier otro documento que no señale empleador, profesión o actividad desempeñada y tiempo asociado al desempeño.
- Certificados que acrediten docencia solo podrán ser considerados en la eventualidad que acrediten contratación en jornadas de 44 horas o superior.

- e) Contrataciones a honorarios en jornada inferior a 44 horas, para otorgarles puntaje se realizará las sumatorias de jornadas en base a jornada diaria de 44 horas.
- f) En el caso de las Subrogancia, éstas sólo se considerarán, si el cargo subrogado es “de jefatura o coordinación”; y, deberán acreditarse con certificado del área de personas de la Institución o empresa donde acredite el tiempo efectivo ejerciendo dicha subrogancia. Sólo podrán otorgar puntaje los cargos de Jefatura en que el postulante acredite haberla ejercido como “primer subrogante”.
- g) El Comité de reclutamiento y selección se reserva el derecho de verificar la validez de cualquier certificación, de la forma que estime más idónea y que le permita la convicción de la veracidad de lo expuesto, pudiendo exigir los documentos de respaldo que estime pertinentes. En caso de verificarse la falta de validez de los hechos certificados, el/la postulante quedará fuera del proceso.

El/la postulante deberá obtener en esta Etapa a lo menos 12 puntos para continuar en el proceso de evaluación.

#### 4.a) Subetapa Experiencia Laboral General:

Este subfactor tiene como requisito acreditar un mínimo de 3 años de experiencia laboral profesional efectiva, en organizaciones públicas y/o privadas en el rubro de salud a las personas con carreras de a lo menos de diez semestres de duración y de 4 años de experiencia de carreras de, a lo menos, ocho semestres de duración. Comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral en el área de desempeño del cargo a postular y se considera desde la fecha de contratación en su calidad de profesional.

Subetapa	Criterio	Puntaje
4.a) Experiencia laboral general	Igual o superior a 7 años	30
	6 años	25
	5 años	20
	4 años	15
	3 años	10
	Menos de 3 años	0

#### 4.b) Subetapa Experiencia Laboral Específica:

Este subfactor tiene como requisito excluyente acreditar un mínimo de 2 años de experiencia laboral profesional ejerciendo funciones directivas, gerenciales, jefaturas clínicas o administrativas en materias afines o similares en instituciones públicas o privadas y/o equipos de trabajo, todo en el ámbito de la salud. Se recuerda al postulante que: “En el caso de las Subrogancia, éstas sólo se considerarán, si el cargo subrogado es “de jefatura o coordinación”; y, deberán acreditarse con certificado del área de Personas de la Institución o Empresa donde acredite el tiempo efectivo ejerciendo dicha Subrogancia. Sólo podrán otorgar puntaje los cargos de Jefatura en que el postulante acredite haberla ejercido como “primer subrogante”.

Subetapa	Descripción experiencia	Puntaje
4.b) Experiencia laboral específica	Desempeño igual o superior a 7 años experiencia laboral específica	10
	Igual o superior a 5 años y menos de 7 años	6
	Igual o superior a 2 años y menos de 5 años	2
	Menos de 2 años	0

**Consideraciones para la acreditación de este subfactor:**

- Solo serán considerados los certificados o resoluciones que indiquen claramente las funciones realizadas por el postulante, y el período en que ejerció estas funciones, detallando **inicio y término** que sean acordes al cargo al que postula.
- La certificación deberá estar debidamente firmada y timbrada por el empleador facultado para esta acreditación, que den cuenta del tiempo trabajado por el postulante ejerciendo estas funciones específicas.

**Etapa 5: Evaluación final** (máximo 35 puntos)

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

**Entrevista de evaluación global y por competencias** (puntaje mínimo 20 puntos):

Consistirá en una entrevista personal vía videollamada con los integrantes de comité de reclutamiento y selección respectivo, a un máximo de **5 postulantes** que hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores (5 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	Nota evaluación global	Puntaje
	Entre 6,5 y 7,0	35
	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

VI. CRONOGRAMA:

Actividad	Duración aproximada		
Difusión y recepción de postulaciones	5	09-09-2022	15-09-2022
Revisión admisibilidad	3	20-09-2022	23-09-2022
Publicación admisibilidad	1	26-09-2022	
Evaluación técnica	4	27-09-2022	30-09-2022
Revisión prueba técnica y publicación puntaje técnico	1	03-10-2022	
Evaluación psicométrica	4	04-10-2022	07-10-2022
Revisión prueba psicométrica y publicación puntaje psicométrica	1	11-10-2022	
Evaluación curricular	5	12-10-2022	18-10-2022
Publicación puntajes etapas revisión curricular y citación a entrevistas	1	19-10-2022	
Entrevista global y por competencias	3	20-10-2022	24-10-2022
Apelaciones	5	25-10-2022	02-11-2022
Resolver apelaciones	5	03-11-2022	09-11-2022
Publicación resultado definitivo	1	10-11-2022	
Presentación terna	2	11-11-2022	14-11-2022
Ofrecimiento y aceptación	2	15-11-2022	16-11-2022
Inicio de funciones	1	01-12-2022	

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

VII. DESEMPATE

Ante la igualdad de puntaje entre los/as 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 4.b) experiencia laboral específica
- Puntaje etapa 4.a) experiencia laboral general
- Experiencia laboral general (años, meses y días)
- Puntaje etapa 2.b) evaluación técnica
- Nota en evaluación técnica

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

#### VIII. COMITÉ DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN:

Los/as postulantes serán seleccionados/as por un **comité de reclutamiento y selección**, integrado según lo establecido por el Director 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/as 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/as postulantes.
- Evaluar los antecedentes y asignar puntajes de entrevistas realizadas a los/as 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 Director 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 a las 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/a integrante.

#### IX. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO CANDIDATO/A IDÓNEO/A:

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

Será considerado candidato/a idóneo/a, aquel/lla candidato/a que obtenga un mínimo de **50 puntos**, siempre que haya superado los puntajes mínimos de cada etapa.

#### X. NÓMINA DE POSTULANTES IDÓNEOS Y APELACIONES:

Revisados los antecedentes de cada postulante y asignados los puntajes, el **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.



## XI. APELACIONES

Las apelaciones serán dirigidas al Director de Servicio de Salud Aysén a través de la secretaria del proceso al correo electrónico [johanna.cadagan@saludaysen.cl](mailto:johanna.cadagan@saludaysen.cl) quien certificará el día y hora de presentación de los recursos de apelación y elevará los antecedentes al Director del Servicio para su resolución, debiendo enviar copia al comité de reclutamiento y selección. Las apelaciones deberán hacerse llegar 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 empieza a correr el día hábil siguiente a la fecha de publicación de los resultados preliminares, contando el/la apelante con 5 días hábiles para deducir su recurso. La apelación formalizada que no cumpla con los puntos antes descritos, se considerará automáticamente como “NO ACOGIDA”.

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

El proceso de reclutamiento y selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos/as, entendiéndose por esto, aquellos/as candidatos/as que no alcancen el **puntaje mínimo de 50 puntos** definidos de forma global, o por indicación expresa de la autoridad. Dada la contingencia las apelaciones serán recepcionadas en la fecha indicada en el cronograma en el correo electrónico [johanna.cadagan@saludaysen.cl](mailto:johanna.cadagan@saludaysen.cl)

## XII. PRESENTACIÓN DE TERNA Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS:

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

El Director de Servicio Salud Aysén, elegirá de la terna y el Director del Establecimiento notificará formalmente al seleccionado/a para el cargo en postulación, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo por escrito al ofrecimiento.

Si el/la postulante seleccionado/a no responde dentro del plazo establecido en el cronograma o rechaza el ofrecimiento, se deberá conformar una nueva nómina 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 a prueba por 3 meses y pudiendo ser renovado de acuerdo a evaluación siendo los responsables el Jefe/a Directo y el Director del Servicio. El nombramiento en el cargo y grado respectivo que sea aceptado, tendrá vigencia mientras el/la funcionario/a se mantenga en funciones como Subdirector/a 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 (grado 8° EUS).

El listado de candidatos/as que no hubieren sido elegidos/as y que sean considerados candidatos/as idóneos (por cumplir con puntaje mínimo en todas las etapas), podrá ser considerado/a 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 del Director de Servicio de Salud Aysén.

2. 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.
3. PUBLÍQUESE, una vez tramitada la presente Resolución, en la página web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), con el fin que los interesados puedan postular en las fechas indicadas en el cronograma del proceso de reclutamiento y selección.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

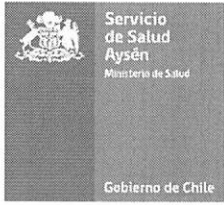


SR. GABRIEL BURGOS SALAS  
DIRECTOR SERVICIO SALUD AYSÉN



SR. GBS / CGB / NOC / noc  
DISTRIBUCIÓN:

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



ANEXOS DE POSTULACIÓN  
RECLUTAMIENTO Y

ANEXO N° 01

CARTA DE APELACIÓN A PUNTAJE

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

A:	Director de Servicio de Salud Aysén
DE:	.....
RUT	

Junto con saludar, me dirijo a Ud. para solicitar tenga a bien acoger mi apelación al puntaje del proceso de reclutamiento y selección aprobado por Resolución Exenta N° ..... de fecha ....., 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.

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