

SERVICIO DE SALUD AYSÉN  
DEL GRAL. CARLOS IBAÑEZ DEL CAMPO  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS HPA

## RESOLUCIÓN EXENTA

**Nº: 04536/2024**

**MAT.:** APRUÉBASE PAUTA DE EVALUACIÓN, PERFIL DE CARGO, CRONOGRAMA Y ANEXOS DE POSTULACIÓN, PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO DEL HOSPITAL DE PUERTO AYSÉN PARA DESEMPEÑARSE COMO PROFESIONAL CON ENCOMENDACIÓN DE FUNCIONES DE JEFATURA EN LA UNIDAD DE EQUIPOS MÉDICOS, Y PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON ENCOMENDACIÓN DE FUNCIONES DE SUPERVISIÓN EN LA UNIDAD DE POLICLÍNICO ESPECIALIDADES

Coyhaique, 16/ 08/ 2024

### VISTOS:

1. El instructivo presidencial 001 del 26.01.2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
2. El Decreto Supremo N°140 de 20 de noviembre de 2004, que aprueba Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud.
3. 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;
4. El D.F.L. N° 23 de 2017 que fija la Planta de Personal para el Servicio de Salud Aysén;
5. La Ley N°19.653, que fija Bases Generales de la Administración del Estado, Administración Pública, Probidad Administrativa.
6. El Decreto 05 del 11.02.2020, que modifica la glosa de dotación máxima de Personal de los Servicios de Salud de Aysén.
7. La Ley N°21.640 del Ministerio de Hacienda sobre ley de presupuesto del sector público correspondiente al año 2024.
8. La Resolución Exenta N° 3230 del 13 de junio de 2022 de la Dirección del Servicio de Salud Aysén que aprueba el "Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección interno del Servicio de Salud Aysén".
9. La Resolución Exenta N°3364 del 22 de junio de 2023 que modifica Resolución Exenta N°3230 del 13 de junio de 2022 del Servicio de Salud Aysén que Aprueba Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección Interno del Servicio de Salud Aysén.
10. La Resolución Exenta N°7419 del 18 de diciembre de 2023, que complementa Resolución Exenta N°3366 y 3364 ambas de fecha 22 de junio de 2023 del Servicio de Salud Aysén que modifica manual de procedimiento de reclutamiento y selección (abierto) del Servicio de Salud Aysén.
11. La ley 21.389 que crea el registro nacional de deudores de pensiones de alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos.
12. Los Anexos de solicitud de proceso de selección interno N°01 del Director del Servicio de Salud Aysén.
13. La Resolución Exenta N°04311/2024 del 29 de julio de 2024, que establece comité del

proceso de reclutamiento y selección interno.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, de acuerdo a indicación a lo solicitado en los anexos 01, se hace necesario comenzar proceso de selección interno para funcionarios pertenecientes al establecimiento.
2. Que, para iniciar el proceso de selección interno es necesario aplicar pauta de evaluación, perfil de cargo, cronograma, y bases a fin de que los postulantes que cumplan con lo solicitado presenten los antecedentes requeridos y puedan ser evaluados.

**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; el Decreto Exento N° 62 de fecha 30 de Agosto de 2022 del Ministerio de Salud, que establece nuevo orden de subrogancia al cargo de Director de Servicio; la Resolución Exenta RA 442/170/2022 de fecha 01 de Septiembre de 2022 del Servicio de Salud Aysén; y conforme a lo dispuesto en los artículos 57 y siguientes de la Ley 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; el D.F.L. N° 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 las resoluciones N° 6 y 7 de 2019 y N° 14 de 2022, todas de la Contraloría General de la República, que fijan las normas sobre exención de Toma de Razón, dicto la siguiente:

**RESUELVO:**

**APRUÉBASE**, pauta de evaluación, perfil de cargo, cronograma y anexos de postulación, que para todos los efectos legales se entenderá que forman parte íntegra de esta Resolución, para proveer cupos contrata para desempeñarse como Profesional con encomendación de funciones de jefatura en la Unidad de Equipos Médicos, y Profesional de enfermería con encomendación de funciones de supervisión en la Unidad de Policlínico Especialidades, del Hospital Puerto Aysén, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con la siguiente pauta:

**1. PRESENTACIÓN DE LOS CARGOS**

**-Profesional con encomendación de funciones de jefatura en la Unidad de Equipos Médicos, y Profesional de enfermería con encomendación de funciones de supervisión en la Unidad de Policlínico Especialidades.**

Cantidad	Calidad jurídica	Grado	Jornada
2	Contrata	10°	44 horas

**A. IDENTIFICACIÓN:**

<b>CALIDAD JURÍDICA</b>	<b>CONTRATA</b>
<b>GRADO</b>	<b>10° E.U.S.</b>
<b>JORNADA</b>	<b>44 HORAS</b>
<b>N° CARGOS TOTAL</b>	<b>2</b>

**B. REQUISITOS GENERALES Y**

**ESPECÍFICOS:**

- Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 12 Ley 18.834 y no encontrarse afecto a causales de inhabilidades previstas en el artículo 56 de la Ley N° 19.653:
  - a. Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia definitiva.
  - 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.
  - f. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse

condenado por crimen o simple delito.

- No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y que se señalan a continuación:
  - a. Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Servicio de Salud Aysén. Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con 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.
  - b. 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.
  - c. Encontrarse condenado por crimen o simple delito.
- El Servicio de Salud Aysén, a través de la Oficina de Personal dependiente de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, revisará si los/as postulantes al proceso de Reclutamiento y Selección, se encuentren en calidad de deudor/a en el Registro Nacional de Deudores de Alimentos (Ley N°21.389). En caso de estar en esa calidad, se solicitará autorización por escrito para que, en la eventualidad de resultar promovidos/as en el presente concurso, la institución proceda a retener y pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos más un recargo de un diez o veinte por ciento, según la renta bruta mensualizada. De no realizar dicha autorización, se considerará inválida la postulación.
- **Podrán postular todos los funcionarios en calidad jurídica a contrata que se desempeñen actualmente en el Hospital de Puerto Aysén.**
- 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 al 10	Alternativamente <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 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.</li><li>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.</li></ol>

#### I. MODO DE POSTULACIÓN DOCUMENTOS A PRESENTAR PARA

POSTULACIÓN:

**\*\*\*NOTA: Bases y anexos se encontrarán disponibles en concursos.saludaysen.cl\*\*\***

**\*\*\*NOTA: Podrán postular sólo aquellas personas que lleven más de 6 meses en el establecimiento\*\*\***

**Los documentos deberán venir en el siguiente orden:**

1. Ficha de Postulación (Anexo I) **\*Obligatorio.**
2. Certificado de título o inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual de salud **\*Obligatorio.**
3. Certificado de relación de servicio, emitido por Unidad de Gestión de las Personas del Hospital de Puerto Aysén, u otros certificados emitidos por empleador donde señale claramente la fecha en días, meses y años (para admisibilidad) **\*Obligatorio.**
4. Certificados de capacitación:

4.1 Certificado de capacitaciones acreditado por el Subdepartamento de Capacitación y Desarrollo del Servicio de Salud Aysén o de su establecimiento.

4.2 Otros Certificados de capacitaciones que posea el postulante, los cuales deben venir con horas de capacitación y concepto de

aprobación.

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

El certificado que se extrae de AUTOCONSULTA de la intranet **no servirá** para estos efectos.

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

#### IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

##### I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	Profesional con encomendación de funciones de jefatura en la Unidad de Equipos Médicos
<b>N° DE PERSONAS A CARGO</b>	1
<b>JEFATURA DIRECTA</b>	Subdirección Administrativa
<b>ÁREA/UNIDAD/SECCIÓN</b>	Unidad de Equipos Médicos-CR Operaciones

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

Administrar los recursos financieros, humanos, organizacionales, físicos y tecnológicos asociados a la unidad de equipos médicos bajo los lineamientos y normativas generales del Hospital, Ministerio de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales y legislación vigente, a fin de lograr un correcto funcionamiento de los equipos médicos del establecimiento.

##### III. FUNCIONES DEL CARGO:

- Elaborar el presupuesto de mantención y reparación de los equipos médicos.
- Elaborar el plan de mantención preventiva, reparativa y correctiva de equipos médicos críticos y relevantes del establecimiento.
- Mantener un registro con seguimiento de hojas de vida de cada equipamiento.
- Hacer seguimiento y control de las mantenciones en periodo de garantía de los equipos nuevos o reparados.
- Realizar el seguimiento de la ejecución de las mantenciones por servicio de mantención integral para equipos médicos.
- Gestionar los procesos de reparación y mantención de los equipos médicos, en base a la normativa aplicable.
- Supervisar y coordinar todas las labores asociadas a los equipos médicos del hospital, actuando como contraparte técnica con empresas proveedoras de servicios en la materia.
- Elaborar licitaciones por mantención, reparación o compra de equipamiento médico.
- Participar en el proceso de evaluación de ofertas y recepción por adquisición de equipos médicos e industriales o en otras actividades específicas referidas a equipos médicos.
- Elaborar documento de recepción conforme por adquisición de equipos médicos
- Realizar diagnóstico y levantamiento de las instalaciones, redes y equipos en su área de competencia.
- Proponer proyectos relacionados con el área a su cargo en el hospital.
- Supervisar y coordinar el equipo de trabajo a su cargo.
- Participar en reuniones técnicas con equipo multidisciplinario a fin de coordinar todas las actividades asociadas a su área de desempeño.
- Identificar de manera permanente las necesidades institucionales en su materia, a fin de proponer mecanismos de mejora.
- Emitir informes mensuales a su jefatura acerca de las labores realizadas indicando su estado de avance.
- Implementar todas las acciones, programas y propuestas recibidas por la línea jerárquica en su unidad.

##### IV. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

<b>EQUIPO DE TRABAJO:</b> Funcionarios que dependan de la unidad (ingenieros, técnicos electrónicos, administrativos).
<b>CLIENTES INTERNOS (RED SSA):</b> Diferentes servicios del establecimiento o que dependan de él, que requieran prestaciones de la Unidad de Equipos Médicos.
<b>CLIENTES EXTERNOS (USUARIOS Y FAMILIA):</b> N/A

##### V. NIVEL EDUCACIONAL:

SIN REQUERIMIENTOS		TÉCNICO/TÉCNICO PROFESIONAL
ENSEÑANZA BÁSICA	X	UNIVERSITARIO

	ENSEÑANZA MEDIA		POST GRADO
--	-----------------	--	------------

**Título:** Ingeniero Civil Electrónico; Ingeniero Electrónico; Ingeniero Civil Biomédico o; Ingeniero Civil Industrial otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, teniendo una antigüedad según lo estipulado en el DFL 23/2017 del Ministerio de Salud.

#### VI. EXPERIENCIA LABORAL:

<p><b>AÑOS DE EXPERIENCIA:</b> 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.</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>
<p><b>EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO):</b> Deseable en sector público.</p>
<p><b>DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA:</b> Deseable experiencia laboral mínima de tres años en cargos de responsabilidad como jefatura, encargados de unidad o subrogancia en entidades públicas o privadas (siendo la primera subrogancia el considerado dentro de la postulación) en el área de equipos médicos.</p>

#### VII. CAPACITACIÓN:

<p><b>Deseable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en gestión y desarrollo de proyectos.</li> <li>• Capacitación en liderazgo y resolución de conflictos.</li> <li>• Capacitación en normativa legal del sector público.</li> <li>• Capacitación en Microsoft Office y manejo de herramientas computacionales (software de gestión, mantenimiento, procesos clínicos).</li> <li>• Capacitación en ley de compras.</li> <li>• Capacitación en optimización de procesos.</li> <li>• Capacitaciones atingentes a la unidad de equipos médicos.</li> </ul>
--

#### VIII. COMPETENCIAS GENÉRICAS:

<b>Compromiso motivación institución</b>	y capacidad e interés de alinear las propias necesidades con los objetivos de la organización y del servicio, promoviendo el cumplimiento de metas.
<b>Vocación de servicio público</b>	Crear firmemente que el Estado cumple un rol trascendental en la calidad de vida y salud de las personas.
<b>Probidad</b>	Presentar una conducta funcionaria intachable, basada en la honestidad y lealtad en el ejercicio de su cargo.
<b>Trabajo en equipo</b>	Realizar trabajo colaborativo con los otros integrantes del equipo, con el propósito de aunar esfuerzos hacia un objetivo común y sin descuidar los propios; manteniendo un adecuado clima laboral, validando al resto de su equipo y manejando situaciones interpersonales de manera adecuada.
<b>Iniciativa/Proactividad</b>	Despliega acciones que van más allá de lo asignado. Se anticipa a problemas u oportunidades buscando mejoras.
<b>Eficiencia</b>	Capacidad de trabajar en el horario establecido de forma eficiente y eficaz, optimizando el manejo de los pacientes con los recursos disponibles.
<b>Planificación</b>	Capacidad para determinar eficazmente las prioridades de sus tareas diarias, de tal manera de lograr el cumplimiento de sus actividades en el tiempo estipulado.
<b>Comunicación efectiva</b>	Capacidad para comunicarse con el equipo de trabajo, con el fin de cumplimiento de objetivos y generar ambientes laborales positivos y funcionarios comprometidos.
<b>Flexibilidad adaptación al cambio</b>	y capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, imprevistos o cambios.
<b>Orientación al usuario</b>	Disposición a satisfacer los requerimientos de los usuarios internos y externos de un modo efectivo, cordial y empático.

## I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	Profesional de enfermería con encomendación de funciones de supervisión en Unidad de Policlínico Especialidades
<b>N° DE PERSONAS A CARGO</b>	15
<b>JEFATURA DIRECTA</b>	Subdirección de Gestión del Cuidado
<b>ÁREA/UNIDAD/SECCIÓN</b>	Policlínico Especialidades

## II. PROPÓSITO U OBJETIVO DEL CARGO:

Coordinar la Gestión del Cuidado del Servicio clínico del hospital de Aysén a su cargo, asegurando la entrega de cuidados humanizados y de calidad.

## III. FUNCIONES DEL CARGO:

- Velar por la atención oportuna y el funcionamiento de la unidad de policlínico especialidades, siguiendo las directrices y la normativa de la institución.
- Verificar el stock de insumos necesarios para la realización de las actividades clínicas propias de la atención de la unidad de policlínico especialidades del establecimiento.
- Realizar el pedido mensual de insumos con la colaboración de las enfermeras que se desempeñan en la unidad.
- Gestionar de forma adecuada su centro de costo en lo que respecta a la solicitud de insumos mensuales.
- Elaborar dentro del marco estratégico de la institución, el modelo de atención de enfermería de su área, actualizando y reformulándolo de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Elaborar, difundir y evaluar el cumplimiento de protocolos, normas técnicas y administrativas de su servicio.
- Formular de acuerdo con las políticas de la institución, el plan de trabajo para el año, en coordinación con comité los comités de Capacitación, IAAS y Calidad del establecimiento.
- Presentar a la Subdirección de Gestión del Cuidado y a la Dirección del establecimiento planes de mejora, ideas o procedimientos nuevos que lleven a un mejor funcionamiento del servicio.
- Confeccionar, evaluar y aprobar los sistemas de turnos u horarios según necesidad del servicio.
- Promover en el personal de su dependencia el cuidado de la infraestructura y equipos del establecimiento.
- Planificar las medidas destinadas a satisfacer de mejor manera las necesidades y expectativas de los pacientes, clientes y sus familias.
- Controlar el cumplimiento de las medidas de seguridad del servicio.
- Conocer y fomentar las normas de prevención de riesgo en el servicio.
- Conocer y hacer cumplir la normativa sobre deberes y derechos de los pacientes.
- Conocer y difundir las normas de calidad de atención.
- Actualizar los protocolos de atención según la evidencia científica y los nuevos procedimientos existentes.
- Promover las actividades de integración del equipo de enfermería con el equipo médico.
- Participar en la orientación y entrenamiento del personal a su cargo
- Organizar, apoyar y evaluar las actividades dirigidas a la prevención de IAAS.
- Fomentar la educación en el paciente y en su grupo familiar.
- Velar por el trato amable y respetuoso hacia el paciente, familiares, miembros del equipo de salud y personal de servicios de apoyo.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

<b>EQUIPO DE TRABAJO:</b> Equipo clínico: <b>TENS, enfermeras, auxiliares, profesionales de las áreas matronería, kinesiología, psicólogos, médicos especialistas, y otros profesionales.</b>
<b>CLIENTES INTERNOS (RED SSA):</b> <b>Diferentes servicios del establecimiento o que dependan de él.</b>
<b>CLIENTES EXTERNOS (USUARIOS Y FAMILIA):</b> <b>Usuarios que acuden a atención clínica a la unidad de policlínico especialidades, en conjunto con su grupo familiar.</b>

## V. NIVEL EDUCACIONAL:

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

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

## VI. EXPERIENCIA LABORAL:

<p><b>AÑOS DE EXPERIENCIA:</b> 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.</p>
<p><b>EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO):</b> Deseable en sector público.</p>
<p><b>DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA:</b> Deseable experiencia laboral mínima de tres años en cargos de responsabilidad como jefatura, encargados de unidad o subrogancia en servicios clínicos públicos o privados (siendo la primera subrogancia el considerado dentro de la postulación) en atención y gestión en áreas de policlínico especialidades. De igual forma, se valorará la experiencia en funciones de organización del personal, administración de insumos, organización de espacios físicos, box de atención y coordinación de agendas.</p>

## VII. CAPACITACIÓN:

<p><b>Deseable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en IAAS de mínimo 120 horas.</li> <li>• Capacitación en liderazgo y resolución de conflictos.</li> <li>• Capacitación en gestión y/o planificación organizacional.</li> <li>• Capacitación RCP avanzado.</li> <li>• Capacitación gestión de calidad y seguridad del paciente.</li> <li>• Capacitación en curaciones avanzadas, PNI.</li> </ul>
---

## VIII. COMPETENCIAS GENÉRICAS:

<b>Compromiso y motivación con institución</b>	Capacidad e interés de alinear las propias necesidades con los objetivos de la organización y del servicio, promoviendo el cumplimiento de metas.
<b>Vocación de servicio público</b>	Crear firmemente que el Estado cumple un rol trascendental en la calidad de vida y salud de las personas.
<b>Probidad</b>	Presentar una conducta funcionaria intachable, basada en la honestidad y lealtad en el ejercicio de su cargo.
<b>Trabajo en equipo</b>	Realizar trabajo colaborativo con los otros integrantes del equipo, con el propósito de aunar esfuerzos hacia un objetivo común y sin descuidar los propios; manteniendo un adecuado clima laboral, validando al resto de su equipo y manejando situaciones interpersonales de manera adecuada.
<b>Iniciativa/Proactividad</b>	Despliega acciones que van más allá de lo asignado. Se anticipa a problemas u oportunidades buscando mejoras.
<b>Eficiencia</b>	Capacidad de trabajar en el horario establecido de forma eficiente y eficaz, optimizando el manejo de los pacientes con los recursos disponibles.
<b>Planificación</b>	Capacidad para determinar eficazmente las prioridades de sus tareas diarias, de tal manera de lograr el cumplimiento de sus actividades en el tiempo estipulado.
<b>Comunicación efectiva</b>	Capacidad para comunicarse con el equipo de trabajo, con el fin de cumplimiento de objetivos y generar ambientes laborales positivos y funcionarios comprometidos.
<b>Flexibilidad y adaptación al cambio</b>	Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, imprevistos o cambios.
<b>Orientación al usuario</b>	Disposición a satisfacer los requerimientos de los usuarios internos y externos de un modo efectivo, cordial y empático.

## II. PAUTA DE EVALUACIÓN (PUNTAJES)

### Factores de Asignación de Puntajes:

Para la selección de los/las candidatos/as se evaluarán los siguientes factores, correspondiente al perfil de cargo requerido para los cargos de Profesional con encomendación de funciones de jefatura en la Unidad de Equipos Médicos, y Profesional de enfermería con encomendación de funciones en la Unidad de Policlínico Especialidades.

Factores y subfactores a evaluar			
Factores	Subfactores	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Etapa 1: Título de acuerdo a perfil	Título	10	10
	Capacitación	5	10
Etapa 2: Capacitación y Formación			

	Formación	0	10
Etapa 3: Experiencia Profesional	Experiencia Profesional	10	20
Etapa 4: Entrevista Global y/o Técnica	Entrevista Técnica	20	30
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>	<b>80</b>

	Puntaje Máximo	<b>80</b>	Puntos
	Puntaje Mínimo	45	Puntos

**1. Etapa 1 Excluyente:** Acreditación de título:  
puntaje máximo 10 puntos.

	Título	Puntaje
Etapa 1:	Posee Acreditación de título	10
	No posee Acreditación de título	0

**\*El postulante que no cuente con acreditación de título evaluado por la comisión, quedará fuera del proceso.**

**2. Etapa 2:** Factor Capacitación y Formación:  
puntaje máximo 20 puntos.

-Profesional con encomendación de funciones de jefatura en la Unidad de Equipos Médicos, y Profesional con encomendación de funciones de supervisión en la Unidad de Policlínico Especialidades:

	Número de horas de capacitación	Puntaje
Etapa 2A	251 horas y más de capacitación	10
	Entre 201 y 250 horas de capacitación	9
	Entre 151 y 200 horas de capacitación	7
	Entre 100 y 150 horas de capacitación	5
	Menos de 100 horas de capacitación	0

	Formación	Puntaje
Etapa 2B	Magíster	10
	2 diplomados o más	8
	1 diplomado	5
	Sin diplomado	0

- Toda capacitación que sea considerada deberá estar inscrita en el Sistema de Información de Recursos Humanos y/o presentar la certificación directamente a través de la institución correspondiente, según sea el caso.
- En la etapa 2A de capacitación, se consideran todos los cursos que no tienen el carácter de posgrado. En la etapa 2B de formación, se consideran los diplomados y magíster atinentes al cargo a postular.
- Se debe presentar certificado de Subdepartamento de Capacitación y Desarrollo del Servicio de Salud Aysén, o de su establecimiento.
- **Se ponderarán sólo las capacitaciones y posgrados (diplomados y/o magíster) pertinentes al cargo a postular. La comisión evaluará la pertinencia de las capacitaciones y/o formaciones presentadas por la(el) postulante.**



- Capacitaciones a partir del 01 de agosto de 2021.
- Diplomados a partir de 01 de agosto de 2014.
- Para su evaluación, los cursos deben contar con nota o concepto de aprobación, además de las horas cronológicas.
- Las horas cronológicas se transformarán en pedagógicas utilizando la siguiente fórmula:

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

3. Etapa 3: Experiencia laboral (máximo 20 puntos):

En este factor deberá presentar **CERTIFICADO DE RELACIÓN DE SERVICIO** emitido por la Unidad de Gestión de las Personas del Servicio de Salud Aysén o de su establecimiento, o certificados emitidos por otras instituciones en las que se haya desempeñado como profesional de las carreras descritas en las presentes bases.

En este factor, se contabilizará la experiencia laboral después de la obtención del título pertinente, otorgando puntaje de acuerdo con la siguiente tabla:

**Para Carreras de 10 semestres (grado 8 al**

**10)**

Experiencia laboral en meses	Puntaje
48 meses o más	20.00
47 meses	19.16
46 meses	18.33
45 meses	17.50
44 meses	16.66
43 meses	15.83
42 meses	15.00
41 meses	14.16
40 meses	13.33
39 meses	12.50
38 meses	11.66
37 meses	10.83
36 meses	10
menor a 36 meses	0

**Para Carreras de 8 semestres (grado 8 al**

**10)**

Experiencia laboral en meses	Puntaje
------------------------------	---------

60 meses o más	20.00
59 meses	19.16
58 meses	18.33
57 meses	17.50
56 meses	16.66
55 meses	15.83
54 meses	15.00
53 meses	14.16
52 meses	13.33
51 meses	12.50
50 meses	11.66
49 meses	10.83
48 meses	10
menor a 48 meses	0

4. Etapa 4: Evaluación Final: (máximo 30 puntos)

En esta etapa, el postulante debe cumplir obligatoriamente con un mínimo de 20 puntos. Consistirá en una entrevista vía video llamada o presencial 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.

**E l comité de reclutamiento y selección** tendrá que elaborar una pauta con preguntas estandarizadas de acuerdo con el perfil requerido para la función. Cada integrante del comité deberá calificar de acuerdo con 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:

**Nota:** En esta etapa la Oficina de Personal del Hospital de Puerto Aysén, revisará a los/as postulantes que pasen a etapa de entrevista, si se encuentra en calidad de deudor/a en el Registro Nacional de Deudores de Alimentos (Ley N°21.389). En caso de estar en esa calidad, se solicitará adjuntar autorización por escrito por concepto de descuento de remuneración y hacerla llegar en la fecha establecida antes de realizarse la entrevista global, de no entregarse la autorización quedará automáticamente fuera del proceso llamándose al siguiente postulante con mejor puntaje.

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

### III. APELACIÓN

Las apelaciones serán dirigidas al Director de Servicio a través del secretario del proceso al correo electrónico [jeferrhh.hpa@saludaysen.cl](mailto:jeferrhh.hpa@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 interno. 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 apelante con **3 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”**.

### IV. BASES Y ENTREGA DE POSTULACIÓN

Las bases y anexos del proceso de selección Interno, se encontrarán disponibles en <http://concursos.saludaysen.cl/>

Las postulaciones se deberán enviar escaneadas al correo electrónico [jeferrhh.hpa@saludaysen.cl](mailto:jeferrhh.hpa@saludaysen.cl), hasta las 23:59 horas del día de vencimiento del plazo de postulación. La forma de postulación será la siguiente:

1. El asunto deberá ser "PROCESO DE SELECCIÓN- PROFESIÓN- NOMBRES Y APELLIDOS".
2. Se considerará sólo el primer correo del postulante.
3. Deberá adjuntar toda la postulación en **UN (1)** archivo en formato PDF.
4. Si el archivo respectivo excede el tamaño, deberá enviar link a carpeta digital.
5. El postulante es el único responsable de hacer llegar al Comité de selección interno, los antecedentes requeridos, de la forma aquí descrita.

#### **V. CRONOGRAMA:**

Actividad	Duración aproximada		
Publicación	1	19/08/2024	19/08/2024
Recepción de postulaciones	5	19/08/2024	23/08/2024
Revisión de antecedentes	3	26/08/2024	28/08/2024
Publicación preliminar de puntajes	1	29/08/2024	
Entrevistas	2	30/08/2024	02/09/2024
Publicación preliminar de puntajes (etapa entrevistas)	1	03/09/2024	
Apelaciones	3	04/09/2024	06/09/2024
Respuesta apelaciones	3	06/09/2024	10/09/2024
Publicación definitiva de puntajes	1	11/09/2024	
Presentación del proceso al Director de Servicio	5	12/09/2024	23/09/2024
Ofrecimientos	3	24/09/2024	26/09/2024
Inicio de funciones	1	01/10/2024	

**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.

#### **VI. COMITÉ DE SELECCIÓN INTERNO**

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

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

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

#### **VII. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO CANDIDATO IDÓNEO**

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

Será considerado candidato idóneo, aquel candidato que obtenga un mínimo de **45 puntos**.

Los criterios de desempate serán: se aplicará criterio de puntaje obtenido en **nota de entrevista**, de persistir el empate se aplicará criterio de puntaje obtenido en **experiencia profesional**, de persistir el empate, se aplicará criterio de **puntaje obtenido en capacitación**.

#### **VIII. NÓMINA DE POSTULANTES IDÓNEOS**

Revisados los antecedentes de cada postulante y asignados los puntajes, el **Comité de selección Interno**, confeccionará un listado de puntajes preliminares ordenado en forma decreciente por puntaje obtenido, el que será publicado en **concursos.saludaysen.cl**

Este resultado, tendrá el carácter de preliminar, hasta que se resuelvan las apelaciones (si alguna es presentada por algún postulante). El proceso de **selección interno, podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos**, entendiéndose por éstos, aquellos candidatos que no alcancen el **puntaje mínimo de 45 puntos definido de forma global**.

#### **IX. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El Director de Servicio Salud Aysén elegirá de entre los candidatos idóneos y el secretario del proceso notificará formalmente al/la seleccionado/a para el cargo en postulación, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo por escrito al ofrecimiento. Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá nombrar a alguno de los otros postulantes con el segundo mayor puntaje de la nómina. Una vez aceptada la función, la persona seleccionada será designada en modalidad a contrata por un periodo de **prueba de 3 meses**, pudiendo ser renovada de acuerdo con la evaluación realizada por el Jefe Directo.

El nombramiento en el cargo y grado respectivo que sea aceptado, tendrá vigencia mientras el/la funcionario/a se mantenga en funciones en el cargo.

**PUBLÍQUESE**, una vez tramitada la presente resolución, publíquese en [concursos.saludaysen.cl](http://concursos.saludaysen.cl), para que los interesados tengan conocimiento de los puntajes obtenidos.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**MAURICIO CORTÉS MOLINA**  
Director (S)  
Servicio De Salud Aysén

GRR/ISR

**Distribución:**  
SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  
DIRECCIÓN  
HOSPITAL DE PUERTO AYSÉN



