



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

## RESOLUCIÓN EXENTA

Nº: 00144/2024

**MAT.:** APRUEBA PERFIL, PAUTA DE EVALUACIÓN, CRONOGRAMA Y ANEXOS, PARA POSTULACIÓN PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA UN CUPO EN CALIDAD JURÍDICA A CONTRATA DE PROFESIONAL LEY 18.834 DE DIRECTOR PARA HOSPITAL LEOPOLDO ORTEGA DE CHILE CHICO, DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE SALUD AYSÉN Y DISPONE PUBLICACIÓN.

Coyhaique, 08/ 01/ 2024

### VISTOS:

1. El D.F.L. Nº 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
2. El D.F.L. Nº 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. Nº 23 de 2017 que fija la Planta de Personal para el Servicio de Salud Aysén;
4. La Ley Nº 19.653 sobre Probidad Administrativa;
5. La Resolución Exenta Nº 3366 del 22.06.2023, que modifica "Manual de procedimiento de Reclutamiento y Selección de Servicio de Salud Aysén", aprobado por Resolución Exenta Nº 3229 del 13 de junio de 2022;
6. La Ley Nº 21.640 del Ministerio de Hacienda sobre ley de presupuesto del sector público correspondiente al año 2024.
7. El correo electrónico de fecha 15.12.2023 de Subdirector (S) de Gestión y Desarrollo de las personas.
8. 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;
9. El anexo Nº1 de solicitud proceso de selección abierto de fecha 18.12.2023;
10. Resolución Exenta Nº7421 del 18.12.2023 que establece comité del proceso de reclutamiento y selección;

### CONSIDERANDO:

Que, existe la disponibilidad de un cupo en calidad jurídica a contrata para profesional de la ley 18.834 para desempeñarse con Director del Hospital Leopoldo Ortega del establecimiento Hospital de Chile Chico, dependiente de Servicio de Salud Aysén.

### TENIENDO PRESENTE:

"Las facultades legales y reglamentarias que me confiere el DFL Nº1/05, publicado en el Diario Oficial con fecha 24 de abril de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley Nº 2.763, de 1979 y de las Leyes Nº 18.933 y Nº 18.469; el Decreto Supremo Nº 140, de fecha 20 de noviembre de 2004, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; todos del Ministerio de Salud; el Decreto Afecto Nº 29 de fecha 06 de Noviembre de 2023 del Ministerio de Salud que designa en el cargo de Director Del Servicio de Salud Aysén a don Juan Pablo Bravo Quintana y, conforme a lo dispuesto en la Ley 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; el D.F.L. Nº 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y las resoluciones Nº 6 y 7 de 2019 y Nº 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:

1. **APRUÉBASE** perfil, pauta de evaluación, cronograma, y anexo de apelación, para la postulación para el proceso de reclutamiento y selección para cupo en calidad jurídica a contrata para profesional de la ley 18.834 para desempeñarse como Director del Hospital Leopoldo Ortega de Chile Chico, dependiente de la Dirección de Servicio de Salud Aysén, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo a siguiente pauta:

#### 1. PRESENTACIÓN CUPO A CONTRATA:

Descripción de labores asociadas al grado de contratación	Calidad Jurídica	Grado	Jornada
DIRECTOR HOSPITAL LEOPOLDO ORTEGA DE CHILE CHICO	Contrata	5º EUS	44 horas

#### 2. A.1.-REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICO

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.

residencia

cuando fuere procedente;

de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;

públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

- Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración

- Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de

- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización,

- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;

- No haber cesado en un cargo público como consecuencia

- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo

- No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades

administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y que se señalan a continuación:

- Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Servicio de Salud Aysén.
- Tener 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.
- Tener calidad de cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Establecimiento.

- Encontrarse condenado por crimen o simple delito.

- 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 seleccionados en el presente reclutamiento, 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.

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

Cargo	Grado	Requisitos
Profesional	5°E.U.S	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 cinco 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 seis años, en el sector público privado.

#### II. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

##### CONTEXTO TERRITORIAL:

Hospital comunitario y de la familia emplazado en la comuna de Chile Chico, ubicada a 154 kilómetros al sur de Coyhaique, provincia del General Carrera a orilla del lago del mismo nombre. Para llegar a la ciudad se debe cruzar dicho lago. Su área de Influencia son la ciudad de Chile Chico y las localidades de Fachinal y Mallín grande y a su vez también se reciben pacientes trasladados desde Puerto Guadal.

Dentro de los Equipos Clínicos del establecimiento existen equipos de policlínicos transversales, Sala Ira-Era, Salud Mental, Sala Rehabilitación y Sala Estimulación.

El centro de salud cuenta con unidades apoyo clínico como laboratorio, esterilización, farmacia, vacunatorio, sala de urgencia con médico de residencia 24 hrs, sala hospitalización común, pabellón de urgencia, sala de parto de urgencia, terapias naturales, laboratorio dental, sala ecografía (Ginecológica, Abdominal, Obstétrica), Sala de rayos Digital.

Dentro del centro de salud existe la oferta de tratamiento de consumo de alcohol y drogas para población adulta mediante convenio SENDA.

Durante el último tiempo, se ha incorporado la atención de especialidad de ortodoncia aportando de esta manera a la resolutiveidad de las prestaciones odontológicas en el territorio.

El recurso humano destinado a entregar prestaciones de salud en este centro de salud está compuesto por: 8 médicos, 3 dentistas, 1 ortodoncista, 2 matrones, 1 nutricionista, 2 kinesiólogos, 3 psicólogos, 2 asistentes sociales, 1 psicopedagoga, 3 enfermeras, 2 técnicos laboratorio, 1 terapeuta natural.

#### PERFIL DEL CARGO PROFESIONAL

##### IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Nombre de cargo	Director Hospital Leopoldo Ortega de Chile Chico
N° de personas a cargo	Hoy 8 aprox. //final del proyecto 15 aprox.
Jefatura directa	Director de Servicio
Departamento/Programa	Hospital Leopoldo Ortega Chile Chico

##### PROPÓSITO U OBJETIVO DEL CARGO:

El cargo de Director del Hospital de Chile chico implica liderar el equipo que lo conforma, siendo responsable directo de su funcionamiento. Se requiere, por ende, un profesional con alta vocación de servicio, compromiso con la institución y capacidad de liderazgo para la conducción del equipo de salud y el funcionamiento del establecimiento respectivo.

##### FUNCIONES QUE SE ASOCIAN AL CUPO:

- Dirigir, programar, planificar, supervisar y controlar todas las actividades de los Centros de Salud a su cargo (Postas rurales y cualquier otro dispositivo que establezca el diseño de la Red vigente)
- Velar por la Gestión Clínica y Presupuestaria.
- Asesorar de manera permanente al Equipo Gestor en la toma de decisiones en materias del modelo de atención primaria y articulación de la red asistencial de acuerdo con la realidad local.
- Implementar y velar por el cumplimiento de las normas, planes, programas y políticas nacionales de salud fijados por la autoridad.
- Liderar una adecuada coordinación y comunicación con la red de directores de los Centros de Salud y los departamentos de apoyo.
- Implementar y velar por la aplicación del modelo de salud integral con enfoque comunitario y familiar.
- Difundir permanentemente y oportunamente la información emanada de Organismos Técnico o Administrativo superiores.
- Constituir el Equipo Gestor y Consejo Técnico del Centro de Salud.
- Coordinar con las municipalidades del territorio de influencia la integración del equipo de salud en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Salud Comunal.
- Mantener una relación activa y fluida con el sector salud y el intersector para activar las redes intra e intersectoriales.
- Facilitar la coordinación con los organismos gubernamentales y no gubernamentales del territorio.
- Velar por el desarrollo de planes de mejora continua asociados al fortalecimiento de la satisfacción usuaria.
- Dar respuesta oportuna a todos aquellos requerimientos que emanen de la Dirección de Servicio y Subdirecciones.
- Formular junto al Equipo de Salud, proyectos innovadores que favorezcan la implementación del modelo de salud familiar en el territorio.
- Liderar el diseño de planes de emergencia y seguridad del centro de salud y unidades de apoyo.
- Cautelar la optimización del uso de los recursos, tanto humanos como financieros a su cargo.
- Otras funciones encomendadas por su superior jerárquico.

### CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

<b>Equipo de trabajo</b>	Coordinador Administrativo, Coordinador Clínico, Encargado de mantenimiento, Encargados de Oficinas, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares que se desempeñan en el Hospital de Chile Chico y el territorio de influencia establecido en el diseño de Red vigente.
<b>Clientes internos (red SSA)</b>	Red Servicio Salud Aysén
<b>Clientes externos (usuarios – familias)</b>	Intersector Consejo de Desarrollo Local de Salud Juntas de Vecinos Autoridades locales y regionales.

### NIVEL EDUCACIONAL:

<b>Enseñanza media</b>		<b>Universitario</b>	<b>X</b>
<b>Técnico/Técnico Profesional</b>		<b>Post Grado</b>	

### Carreras Administrativas con experiencia en sector

Salud, Carreras de la Salud.

### EXPERIENCIA LABORAL:

EXPERIENCIA LABORAL:		
Cargo	Grado	Requisitos
<b>Profesional</b>	<b>5°E.U.S</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 cinco 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 seis años, en el sector público o privado.
<b>EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO): DESEABLE EN SECTOR</b>		
<b>DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA: DESEABLE HABER LIDERADO</b>		
<b>CARGOS DIRECTIVOS EN ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD, MUNICIPAL O DEPENDIENTE DE UN SERVICIO DE SALUD.</b>		

### FORMACIÓN:

- Deseable conocimiento en Modelo de Salud Familiar y comunitaria (MAISFC)
- Deseable conocimiento GES
- Deseable manejo de normas que rigen a la Administración pública
- Deseable manejo de normativa relacionada a ley 19.664 y 18.834 y sus reglamentos
- Deseable conocimiento en Gestión de Calidad
- Deseable conocimiento de la Red Asistencial y Modelo de Gestión de Red
- Deseable Curso Prevención de IAAS para Supervisoras/es
- Deseable uso y manejo de TICS nivel intermedio
- Deseables conocimientos en gestión de centros de salud familiar y programación en APS- contenido en diplomado de administración en salud, salud familiar o salud pública
- Deseable conocimiento en gestión de compras y presupuestarias.

### COMPETENCIAS:

<b>Trabajo en equipo</b>	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
<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>	Desenvolverse de forma controlada, organizada y con eficacia en situaciones de adversidad, presión, 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.
<b>Supervisión y Seguimiento</b>	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.
<b>Eficacia en la toma de decisiones</b>	Habilidad para tomar decisiones oportunas, de forma independiente y eficaz, dentro de las normativas y atribuciones del cargo, considerando sus efectos y minimizando sus posibles repercusiones adversas, y contribuyendo a cumplimiento de los objetivos institucionales.
<b>Resolución de problemas</b>	Es eficaz y ágil para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctivas necesarias con sentido común y sentido del costo.
<b>Capacidad de Gestión</b>	Habilidad para lograr los objetivos y metas establecidas, con la calidad y eficacia requeridas.

### III. PARA POSTULACION EN LÍNEA A TRAVÉS DEL

#### PORTAL WWW.EMPLEOSPUBLICOS.CL:

Las postulaciones deberán realizarse 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 postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no 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 la 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 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.**

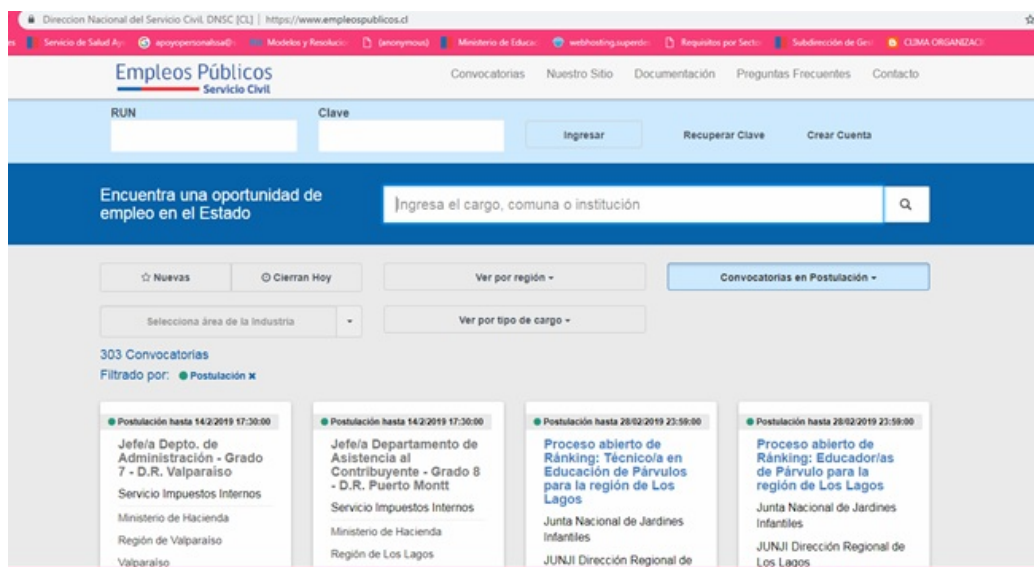
### IV. DOCUMENTOS PARA PRESENTAR EN

#### ADMISIBILIDAD

<p>Postulación en portal <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completar debidamente los antecedentes requeridos en portal sobre datos personales, capacitación y experiencia laboral.</li> </ul> <p><b>*Obligatorio digital</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Copia cédula de identidad:</b></li> <li>• Vigente y por ambos lados</li> </ul> <p><b>*Obligatorio digital</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Copia de certificado que acredite nivel Educativo, requerido por ley:</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Certificado título profesional de acuerdo al perfil del cargo al que postula.</li> <li>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, adjuntar en casilla "OTROS")</li> </ol> <p>Deberá indicar la cantidad de semestres de su carrera profesional.</p> <p><b>*Obligatorio digital</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral:</b></li> </ul> <p>Serán aceptadas las certificaciones debidamente firmadas y timbradas por el empleador facultado para esta acreditación, que den cuenta del tiempo trabajado por el postulante, expresado en años, meses y días y 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).</p> <p><b>LAS CARTAS DE RECOMENDACIÓN NO SON VÁLIDAS PARA OBTENER PUNTAJE</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados</b></li> </ul> <p>Podrán adjuntar certificados de postgrados, cursos, diplomados para acreditar información detallada en formulario.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Aquella postulación que no incorpore alguno de los antecedentes individualizados como <b>*Obligatorio digital</b>, anteriormente señalados, será declarada <b>NO ADMISIBLE</b> y no seguirá en el proceso. La No Admisibilidad no es apelable.</p>

A continuación se ilustra el portal de empleos públicos que

encontrará el postulante en la página:



## V. PAUTA DE EVALUACIÓN:

### PROFESIONAL QUE DESEMPEÑARÁ LA FUNCION DE

#### DIRECTOR HOSPITAL DE CHILE CHICO:

Para selección del/la candidato/a se evaluarán las siguientes etapas, correspondientes al perfil de profesional Director para desempeñarse en el Hospital de Chile Chico:

Etapas		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>Etapas 1:</b> Acreditación de Estudios	Título profesional (profesiones del área de la salud y administración)	10	10
	Otras carreras	5	
<b>Etapas 2:</b> Evaluación técnica y psicométrica	a) Evaluación Psicométrica	10	15
	b) Evaluación Técnica	20	
<b>Etapas 3:</b> Formación y capacitación	a) Estudios de post grado y/o diplomado atinentes al cargo	5	35
	b) Capacitación	5	
<b>Etapas 4:</b> Experiencia laboral	a) Experiencia Laboral General	5	25
	b) Experiencia Específica en el cargo	5	
<b>Etapas 5:</b> Evaluación final	Evaluación global y por competencias	20	35
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>150</b>

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.

**Etapas 1: Acreditación de estudios – Excluyente** (máximo 10 puntos).

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

Etapas 1	Acreditación de estudios	Puntaje
	Título Profesional (profesiones del área de la salud y administración)	10
	Otras carreras	5

**Etapas 2: Evaluación técnica y psicométrica** (máximo 45 puntos)

En esta etapa el postulante debe cumplir obligatoriamente con un mínimo de 30 puntos; y en particular 10 puntos mínimo en evaluación psicométrica para continuar en proceso.

#### Etapas 2.a) Evaluación psicométrica:

Se aplicará esta evaluación a quienes sean considerados admisibles y superen la etapa 1, acreditación de estudios. Es una evaluación para los postulantes que hubieren superado los puntajes mínimos requeridos en las etapas y factores anteriores. Se requerirá un mínimo de 10 puntos para continuar en proceso:

Etapas 2.a	Evaluación Psicométrica		Puntaje
	Muy adecuado		15
	Adecuado		10
	Aceptable		5
	Poco satisfactorio		0

### Etapa 2.b): Evaluación técnica:

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:

	Prueba Técnica	Puntaje
Etapa 2.b	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

### Etapa 3: Formación y Capacitación: (máximo 35 puntos).

Pasarán a esta etapa quienes hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores, y que se encuentren dentro de los 15 mejores puntajes en orden decreciente (en caso de producirse empate en el puntaje número 15, se evaluarán todos quienes estén en dicha condición)

#### 3.1 Estudios de postgrado y/o post título:

Se evaluará el magíster 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 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 2014 en adelante.

Criterio	Puntaje
Más de 2 diplomados o Magíster	15
Más de 1 Diplomado asociado al cargo	10
1 Diplomado asociado al cargo	5

#### 3.2 Capacitación:

##### Capacitación atingente al perfil del cargo

Número de horas de capacitación	Puntaje
Sobre 301 horas de capacitación	20
Desde 271 a 300 horas de capacitación	15
Desde 241 a 270 horas de capacitación	10
Desde 211 a 240 horas de capacitación	5
Menos de 211 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.

- Sólo se considerarán las capacitaciones que hubieren finalizado posteriormente a la obtención del título profesional que corresponda de acuerdo al cargo que postula.
- Sólo se considerarán las horas de las capacitaciones pertinentes realizadas con posterioridad al 01 enero 2021 y hasta la fecha de postulación.
- 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:

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

### Etapa 4: Experiencia laboral (máximo 25 puntos):

Este factor pretende medir el nivel de experiencia que posea el 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 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.

- d. 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 Subrogancias, éstas sólo se considerarán, si el cargo subrogado es "de jefatura"; 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 postulante quedará fuera del proceso.

**El postulante deberá obtener en esta Etapa a lo menos 10 puntos para continuar en el proceso de evaluación.**

**4.a) Subfactor Experiencia Laboral General:**

Este subfactor tiene como requisito acreditar un mínimo de 5 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 6 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

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración

Factor	Criterio	Puntaje
Experiencia laboral general	Más de 9 años	15
	Entre 6 años y menos de 9 años	10
	Entre 5 años y menos de 6 años	5
	Menos de 5 años	0

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración

Factor	Criterio	Puntaje
Experiencia laboral general	Más de 10 años	15
	Entre 8 años y menos de 10 años	10
	Entre 6 años y menos de 8 años	5
	Menos de 6 años	0

**4.b) Experiencia Laboral Específica:**

Este subfactor tiene como requisito excluyente acreditar un mínimo de 3 años de experiencia laboral profesional ejerciendo funciones directivas, 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 Subrogancias, éstas sólo se considerarán, si el cargo subrogado es "de jefatura"; 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". "

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

- a. solo serán considerados los certificados que indiquen claramente las funciones realizadas por el postulante, y el período en que ejerció estas funciones, y que sean acordes al cargo al que postula.
- b. 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.

Descripción experiencia específica	Puntaje
Desempeño igual o superior a 7 años experiencia laboral específica	15
Entre 5 años y menos de 7 años	10
Entre 3 años y menos de 5 años	5
Menos de 3 años	0

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

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

**20 puntos):**

**5. Evaluación global y por competencias (puntaje mínimo**

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:

Se solicitará a los 5 postulantes que hubieran superado los puntajes mínimos y que pasen a esta etapa del proceso, recomendaciones de los últimos dos trabajos, serán contactados vía e- mail para pedir nombres de referencias.

Etapa 5.b	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

#### I. **CRONOGRAMA:**

Actividad	Duración aproximada		
Recepción de postulaciones	7	08/01/2024	16/01/2024
Revisión admisibilidad	3	17/01/2024	19/01/2024
Publicación admisibilidad	1	22/01/2024	
Evaluación Psicométrica (días corridos)	4	23/01/2024	27/01/2024
Revisión prueba Psicométrica y publicación puntaje	1	29/01/2024	
Evaluación Técnica (días corridos)	4	30/01/2024	03/02/2024
Revisión prueba Técnica y publicación puntaje	1	05/02/2024	
Evaluación curricular	4	06/02/2024	09/02/2024
Publicación puntajes etapas revisión curricular y citación a entrevistas	1	12/02/2024	
Entrevista global	4	13/02/2024	16/02/2024
Publicación Resultado entrevista global	1	19/02/2024	
Apelaciones	5	20/02/2024	26/02/2024
Resolver apelaciones	5	27/02/2024	04/03/2024
Publicación resultado definitivo	1	05/03/2024	
Presentación del proceso a Director de Servicio	2	06/03/2024	07/03/2024
Ofrecimiento y Aceptación	2	08/03/2024	11/03/2024
Inicio de funciones	1	15/03/2024	

*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 en <https://concursos.saludaysen.cl>*

#### VII. **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 4.b) experiencia laboral específica
- Experiencia laboral general
- Puntaje etapa 2.a) 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:**

- Rechazar las postulaciones que no cumplan con los requisitos generales y específicos establecidos en la pauta de evaluación.

Los postulantes serán seleccionados 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 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:

- 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 Director de Servicio de Salud de Aysén.

El **Comité de Reclutamiento y Selección**, podrá sesionar



siempre que concurren 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 integrante.

#### **IX. 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 **80 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 [carolina.alvarez@saludaysen.cl](mailto:carolina.alvarez@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 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**, entendiéndose por esto, aquellos candidatos que no alcancen el **puntaje mínimo de 80** puntos definidos de forma global, o por indicación expresa de la autoridad.

#### **XII. PRESENTACIÓN DE TERNA Y NOTIFICACIÓN DE**

##### **LOS RESULTADOS:**

La terna del proceso se elaborará de acuerdo a los 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 notificará formalmente o a quien designe, 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 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 de desempeño, siendo el responsable el Director del Servicio.

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 del Director de Servicio de Salud Aysén.

**ANEXO Nº 07**

#### **CARTA DE APELACIÓN A PUNTAJE**

<b>A:</b>	
<b>DE:</b>	.....
<b>CÓDIGO DE POSTULACIÓN:</b>	.....

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

#### **Argumentación de Apelación:**

De acuerdo a la observación a mi puntaje preliminar:

“.....”


este subfactor.

Fecha	Nombre y Firma Postulante
-------	---------------------------

**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.

**ANOTESE Y COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE**



**JUAN PABLO BRAVO QUINTANA**  
 Director  
 Servicio De Salud Aysén

CRJ/CGB/CAY

**Distribución:**  
 DIRECCIÓN  
 DEPARTAMENTO JURÍDICO  
 HOSPITAL DR LEOPOLDO ORTEGA CHILE CHICO  
 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
 SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL  
 SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
 SECCIÓN PERSONAL  
 SUBDEPARTAMENTO PLANIFICACIÓN, PROCESOS, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  
 SECCIÓN ANÁLISIS, PROCESOS Y REPORTABILIDAD  
 SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada, el documento original disponible en:  
<https://ceropapel.saludaysen.cl/validar/?key=20736201&hash=868e7>