

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

## RESOLUCIÓN EXENTA

Nº: 00062/2026

**MAT.:** APRUEBA PERFIL, PAUTA DE EVALUACIÓN Y CRONOGRAMA DE POSTULACIÓN PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA CUPO EN CALIDAD JURÍDICA A CONTRATA, PROFESIONAL LEY 18.834, A DESEMPEÑARSE COMO ENCARGADO DE SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE DEL SERVICIO DE SALUD AYSÉN, Y DISPONE PUBLICACIÓN

Coyhaique, 12/ 01/ 2026

### VISTOS:

1. El D.F.L. N°29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
2. El D.F.L. N° 23 de 2017 que fija la Planta de Personal para el Servicio de Salud Aysén;
3. La Ley N° 19.653 sobre Probidad Administrativa;
4. La Ley N°21.796 del Ministerio de Hacienda sobre ley de presupuesto del sector público correspondiente al año 2026
5. La Resolución Exenta N° 3229 del 13 de junio de 2022 de la Dirección del Servicio de Salud Aysén que aprueba el "Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Servicio de Salud Aysén";
6. La Resolución Exenta N° 3366, del 22 de junio del 2023, que modifica la Resolución Exenta N° 3229 que aprueba el "Manual de procedimiento de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Aysén".
7. 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;
8. El Decreto Afecto N°12 del 17 de mayo de 2024 del Ministerio de Salud, que modifica la glosa de dotación máxima y establecimientos creados por los DFL N°s 30 y 31;
9. El anexo N° 1 de solicitud de proceso de selección de fecha 14 de noviembre de 2025.
10. La Resolución Exenta N°7024 de fecha 29 de diciembre de 2025 que conforma comité de Reclutamiento y Selección;

### CONSIDERANDO:

1. Que, existe la disponibilidad de cupo en calidad jurídica a contrata del estamento profesional, Ley 18.834, para desempeñarse como Encargado del Subdepartamento de Calidad y Seguridad del Paciente del Servicio de Salud Aysén.
2. Que, es necesario realizar el llamado para cupo contrata profesional para desempeñarse como Encargado del Subdepartamento de Calidad y Seguridad del Paciente del Servicio de Salud Aysén.

## TENIENDO PRESENTE:

Las facultades contenidas en el DFL N° 1 del año 2025 del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763/1979 del Ministerio de Salud y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469; Decreto Supremo N° 140 del 2004 del Ministerio de Salud que aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; lo dispuesto en la Ley N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N° 1/19.653 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, publicado con fecha 17 de noviembre de 2001; el DFL N° 29 del 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N° 19.886 sobre Contratación Pública, Ley N° 21.634 que moderniza la Ley N° 19.886 de Compras Públicas, y sus Reglamentos contenidos en D.S. N° 661/2004; las Resoluciones N° 6, 7 y 14/2022 de la Contraloría General de la República, que fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma Razón, la Resolución Exenta N° 3078 de 06.06.2023 que establece la nueva estructura orgánica funcional del Servicio de Salud Aysén; la Resolución Exenta RA 442/992/2024 de la Dirección del Servicio de Salud Aysén que nombra en cargo de ADP de Director del Hospital de Puerto Aysén a don Hernán Javier Barrientos Hernández, y considerando lo dispuesto en el Decreto N° 62 del 30.08.2022 del Ministerio de Salud que establece en el segundo orden de subrogancia del cargo de Director del Servicio de Salud Aysén al Director(a) del Hospital de Puerto Aysén, y que, el Director Titular y el Primer Subrogante, Sub Director Administrativo se encuentran fuera de la región de Aysén e impedidos de ejercer el cargo, corresponde asumir la subrogancia al segundo subrogante ya individualizado;

## RESUELVO:

1. **APRUÉBASE** perfil, pauta de evaluación, cronograma, y anexo de apelación para el proceso de reclutamiento y selección para cupo en calidad jurídica a contrata del estamento profesional, Ley 18.834, para desempeñarse como Encargado del Subdepartamento de Calidad y Seguridad del Paciente del Servicio de Salud Aysén, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con las siguientes bases:

### I. PRESENTACIÓN CARGOS

Descripción	Calidad Jurídica	Grado	Jornada	Cantidad de Cargos
Profesional	Contrata	7º EUS	44 horas	1

### A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

CARGO	CALIDAD JURÍDICA	GRADO EUS	JORNADA	Nº CARGOS TOTAL
PROFESIONAL	CONTRATA	7º	44 HORAS	1
				1

### ESPECÍFICOS

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

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

<b>Cargo</b>	<b>Grado</b>	<b>Requisitos</b>
<b>Profesional</b>	<b>7° E.U.S</b>	Alternativamente  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>cinco años</b> 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 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>seis años</b> en el sector público o privado.

#### **A2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	Jefe de Subdepartamento de Calidad y Seguridad de la Atención
<b>N° DE PERSONAS A CARGO</b>	Equipo de profesionales del departamento de Calidad y Seguridad de la Atención del Servicio de Salud Aysén (5 funcionarios/as)
<b>JEFATURA DIRECTA</b>	Subdirección de Gestión Asistencial
<b>ÁREA/UNIDAD</b>	Gestión de la Calidad y Seguridad Asistencial
<b>DEPARTAMENTO/PROGRAMA</b>	Departamento de Calidad y Seguridad de la Atención

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

Diseñar, coordinar, implementar y evaluar la estrategia regional de calidad asistencial en la red de establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aysén, asegurando el cumplimiento de las políticas nacionales de calidad, acreditación, seguridad del paciente y normativa sanitaria vigente, con foco en la mejora continua, la atención segura y centrada en las personas.
---

### III. FUNCIONES DEL CARGO

- Formular, implementar y evaluar la estrategia regional de calidad asistencial, en concordancia con las políticas nacionales del MINSAL.
- Asegurar la transversalización del enfoque de calidad y seguridad del paciente en todos los niveles de atención de la red asistencial.
- Proveer asistencia técnica continua a los equipos de calidad de los hospitales y centros de atención primaria, en materias de mejora continua, acreditación, gestión del riesgo clínico y cultura de seguridad.
- Monitorear y orientar la implementación del Sistema de Gestión de Calidad en cada establecimiento, según estándares normativos vigentes.
- Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad exigidos en los procesos de autorización sanitaria de los establecimientos asistenciales de la red, prestando apoyo técnico a los equipos locales para garantizar que las condiciones estructurales, funcionales y organizacionales respondan a la normativa vigente. Asimismo, coordinar acciones correctivas y de mejora frente a observaciones emitidas por la SEREMI de Salud, promoviendo la adecuación continua de los servicios clínicos y de apoyo.
- Articular con el Subdepartamento de Recursos Físicos, Jurídico y Autoridad Sanitaria Regional las acciones necesarias para asegurar la obtención oportuna de la autorización, sin comprometer la continuidad de la atención.
- Participar activamente del proceso de puesta en marcha de los establecimientos de la Red Asistencial en normalización, actuando como referente técnico líder en ámbitos de autorización sanitaria y documentos estratégicos que para ello se requieran.
- Coordinar y supervisar los procesos de preparación, mantención y renovación de la acreditación de prestadores institucionales en la red asistencial del Servicio.
- Verificar cumplimiento de los estándares de calidad y apoyar la remediación de brechas detectadas en auditorías internas o externas.
- Implementar, monitorear y retroalimentar las estrategias de prevención y manejo de eventos adversos, incidentes críticos y riesgos asistenciales.
- Diseñar y mantener un sistema de monitoreo de indicadores clave de calidad, seguridad del paciente, cumplimiento normativo y satisfacción usuaria.
- Realizar análisis de tendencias, benchmarking y retroalimentación periódica a los establecimientos de salud.
- Desarrollar e implementar programas de formación continua en calidad y seguridad para los equipos directivos y clínicos de la red.
- Promover el desarrollo de una cultura de calidad centrada en el paciente, el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento.
- Participar en mesas regionales y nacionales de calidad, y representar al Servicio de Salud en instancias técnicas del MINSAL.
- Articular acciones con otras unidades del Servicio (gestión clínica, jurídica, auditoría médica, etc.) para asegurar un abordaje integral de la calidad asistencial.

### IV. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

**EQUIPO DE TRABAJO:**

Está compuesto por los referentes de Calidad de Atención Abierta, Atención Cerrada, Esterilización, IAAS, Autorización Sanitaria y Acreditación.

**CLIENTES INTERNOS (RED SSA):**

Establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud. Equipos técnicos de la Dirección de Servicio de Salud. Equipo Directivo del Servicio de Salud.

**CLIENTES EXTERNOS (USUARIOS Y FAMILIA):**

Seremi de Salud.

Minsal y establecimientos de la macro red nacional

Otras instituciones de salud (Superintendencia, Fonasa, Cenabast, Isapres, Mutualidades, etc.)

Otras Instituciones públicas (Seremis, Direcciones regionales y otras)

Usuarios, familia y comunidad.

Empresas proveedoras de servicios.

### V. NIVEL EDUCACIONAL

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

- Título profesional de Enfermera/o y/o Matrón/a , otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

## VI. EXPERIENCIA LABORAL

<b>AÑOS DE EXPERIENCIA:</b> Deseable 10 años de experiencia clínica en Establecimientos de Salud y al menos 5 años en cargos de jefatura, gestión y/o supervisión.
<b>EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO):</b> Deseable sector público y/o Privado.
<b>DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA:</b> Deseable experiencia al menos 10 años en establecimientos de cualquier complejidad , sector público y/o privado, con al menos 5 años de jefatura o responsabilidad, continua o discontinua, supervisión de servicios clínicos y con conocimiento de la red asistencial de la región.

## VII. CAPACITACIÓN

<ul style="list-style-type: none"><li>• Deseable Magíster en gestión de la calidad asistencial y/o gestión/administración en salud.</li><li>• Diplomado en calidad y seguridad de la atención</li><li>• Capacitación certificada en acreditación de prestadores</li><li>• Curso de prevención y control de IAAS (120 horas).</li><li>• Curso Gestión de Riesgos</li><li>• Curso de habilidades directivas (gestión del cambio, liderazgo, administración de RR.HH y resolución de conflictos)</li><li>• Capacitación en manejo de Tics nivel intermedio.</li><li>• Deseable: Curso de Estatuto administrativo, humanización y trato al usuario</li></ul>
--

## VIII. COMPETENCIAS

<b>Liderazgo y visión estratégica:</b> Capacidad para dirigir y guiar eficientemente a un grupo o equipo de trabajo teniendo la habilidad <b>de comprender y prevenir los cambios del entorno.</b>
<b>Orientación al servicio:</b> Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes potenciales externos o internos pueden requerir en el presente o en el futuro.
<b>Responsabilidad:</b> está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.
<b>Adaptabilidad al cambio:</b> Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.
<b>Relaciones interpersonales y con el entorno:</b> Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas basadas en el respeto.
<b>Manejo de crisis y contingencias:</b> Capacidad para gestionar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.
<b>Compromiso, motivación y ética.</b>
<b>Probidad:</b> Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son coherentes con lo que se dice.
<b>Capacidad de Planificación y Organización:</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

## II. POSTULACIÓN

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.**

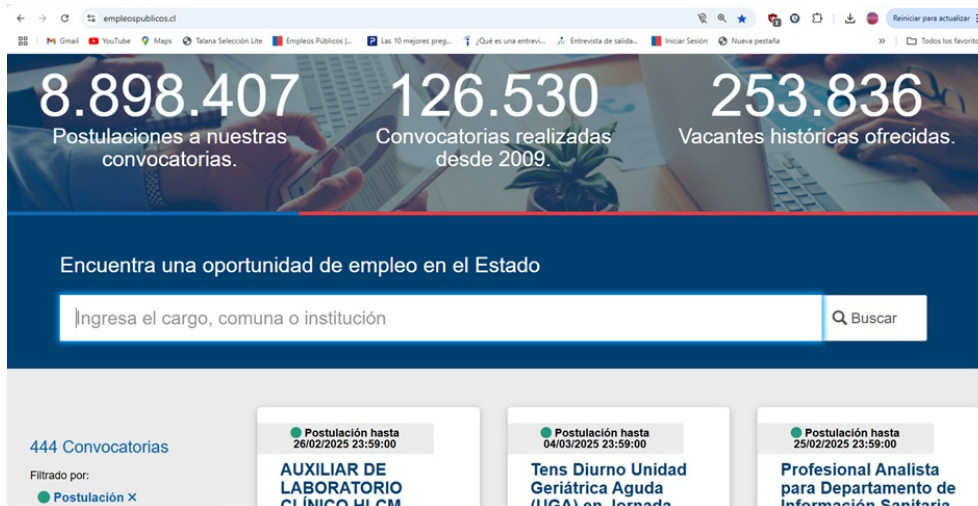
## **DOCUMENTOS PARA PRESENTAR EN**

### **ADMISIBILIDAD**

<b>Postulación en portal <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Completar debidamente los antecedentes requeridos en portal sobre datos personales, capacitación y experiencia laboral.</li></ul> <b>*Obligatorio digital</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cédula de identidad vigente y por ambos lados</li></ul> <b>*Obligatorio digital</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Copia de certificado que acredite nivel Educacional, requerido por ley</u></b></li></ul> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Certificado título profesional.</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 "OTROS")</li></ol> <b>*Obligatorio digital</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados</u></b></li></ul> <p>Deberán 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>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral</u></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>
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 <b>*Obligatorio digital</b> , anteriormente señalados, será declarada <b>NO ADMISIBLE</b> y no seguirá en el proceso. La No Admisibilidad no es apelable

**Los certificados extraídos de autoconsulta no son válidos para obtener puntaje.**

**A CONTINUACIÓN, SE ILUSTRA EL PORTAL DE EMPLEOS PÚBLICOS QUE ENCONTRARÁ EL POSTULANTE EN LA PÁGINA:**



## II. A.- ETAPAS DEL PROCESO

Para la selección del o la candidato/a se evaluarán las siguientes etapas, correspondientes al perfil de Encargado Subdepartamento Calidad y Seguridad del Paciente del Servicio de Salud Aysén:

Etapas		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>Etap 1:</b> Acreditación de Estudios	Acreditación de título profesional	5	5
<b>Etap 2:</b> Evaluación técnica y psicométrica	Evaluación Psicométrica	5	10
	Evaluación Técnica	10	20
<b>Etap 3:</b> Capacitación	a) Capacitación	5	20
	b) Diplomado- Magíster	5	15
<b>Etap 4:</b> Experiencia laboral	a) Experiencia Laboral General	5	25
<b>Etap 5:</b> Entrevista Global	Entrevista Global	20	35
<b>TOTAL</b>		<b>55</b>	<b>130</b>

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

**ETAPA 1: Acreditación de estudios – excluyente** (máximo 5 puntos)

Acreditación de certificado de título profesional:

Etap 1	Acreditación de estudios		Puntaje
	Acredita título profesional de acuerdo con el cargo que postula		5
	No acredita título profesional de acuerdo con el cargo que postula		0

**ETAPA 2: Evaluación Psicométrica y Técnica**

### **Etap 2 a): Evaluación Psicométrica:**

Es una evaluación para los postulantes que hubieren superado el puntaje mínimo requerido en la etapa 1. Se requerirá un mínimo de 5 puntos para continuar en proceso:

**Nota:** Tenga en cuenta que, para este proceso de reclutamiento y selección, es **obligatorio rendir todas las pruebas asignadas**. Si bien es posible que el sistema le muestre un mensaje sugiriendo usar los resultados de

pruebas anteriores, estos **no serán válidos** para la presente postulación. Es responsabilidad de cada postulante completar las evaluaciones requeridas para este proceso, ya que no se considerarán puntajes de instancias pasadas. No completar las pruebas correspondientes resultará en la eliminación de su postulación.

Etapa 2.a	Evaluación Psicométrica	Puntaje
	Muy Adecuado	10
	Adecuado	5
	Aceptable	2
	Poco Satisfactorio	0

#### **ETAPA 2 b) Evaluación Técnica:**

Consistirá en una prueba elaborada por el referente técnico y aplicada para los postulantes, 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 10 puntos para seguir en el proceso:

Etapa 2.b	Prueba Técnica	Puntaje
	Entre 6,5 y 7,0	20
	Entre 6,0 a 6,4	15
	Entre 5,5 a 5,9	10
	Entre 5,0 a 5,4	5
	Inferior a 4,9	0

#### **ETAPA 3: Capacitación y Formación**

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)

Etapa 3a	Número de horas de capacitación	Puntaje
	301 horas o más de capacitación	20
	Entre 281 y 300 horas de capacitación	15
	Entre 261 y 280 horas de capacitación	10
	Entre 240 a 260 horas de capacitación	5
	Menos de 240 horas de capacitación	0

**El postulante deberá obtener en esta Etapa a lo menos 5 puntos para continuar en el proceso de evaluación.**

Etapa 3b	Diplomados /Magister	Puntaje
	Magister	15
	2 diplomados o más	10
	Un diplomado	5
	Sin diplomado	0

**IMPORTANTE: Será requisito excluyente contar con un Diplomado de Calidad y Seguridad de la Atención.**

**El postulante deberá obtener en esta Etapa a lo menos 5 puntos para continuar en el proceso de evaluación.**

**IMPORTANTE: sólo se contabilizarán aquellas capacitaciones relacionadas con la función a la que postula (pertinentes al cargo).**

- Sólo se considerarán las capacitaciones que hubieren finalizado posteriormente a la obtención del título profesional que corresponda de acuerdo con el cargo que postula.
- Sólo se considerarán Magister obtenidos posterior a la obtención del título profesional que corresponda de acuerdo con el cargo que postula.
- Fecha de corte en capacitaciones pertinentes desde 01 enero 2023 y hasta la fecha de publicación de las bases.
- En materia de pos títulos se evaluará sólo diplomados o pos títulos obtenidos desde el 01 de enero de 2016 en adelante y que sean atingentes al cargo a postular.
- Diplomados y/o Magister deben indicar cantidad de horas realizadas.
- 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.



- En caso de haber realizado especialización, capacitaciones, etc. fuera del país, deberán ser acreditadas en Chile.
- Las horas cronológicas se transformarán en pedagógicas utilizando la siguiente fórmula:

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

#### ETAPA 4: EXPERIENCIA LABORAL

**GENERAL** (máximo 25 puntos):

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

##### Para carrera de 10 semestres

Etapa 4	Experiencia laboral en meses	Puntaje
	97 meses o más	25
	De 85 a 96 meses	20
	De 73 a 84 meses	15
	De 61 a 72 meses	10
	60 meses	5

##### Para carrera de 8 semestres

Etapa 4.a	Experiencia laboral en meses	Puntaje
	109 meses o más	25
	De 97 a 108 meses	20
	De 85 a 96 meses	15
	De 73 a 84 meses	10
	72 meses	5

#### Consideraciones para la acreditación de

**este factor:**

a) 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, días y/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 de su establecimiento). **Los certificados extraídos de autoconsulta no son válidos para obtener puntaje.**

b) No servirán para sumar u otorgar puntaje la acreditación de certificados que solo señalen años.

c) 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 y de asignaturas afines.

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) Personas en calidad jurídica contrata en jornada inferior a 44 horas, para otorgarles puntaje se realizará las sumatorias de jornadas en base a jornada diaria de 44 horas.

g) La Comisión 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.

En esta etapa, se contabilizará la experiencia laboral posterior a obtención del título profesional que corresponda.

**El postulante deberá obtener en esta Etapa a lo menos 5 puntos para continuar en el proceso de evaluación.**

**ETAPA 5: ENTREVISTA GLOBAL** (Máximo 35 puntos)

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

**Modalidad entrevista remota**

**Evaluación global y por competencias** (puntaje mínimo 20 puntos):

Consistirá en una entrevista personal vía video llamada con los integrantes de comité de reclutamiento y selección respectivo, a un máximo de 5 postulantes y 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 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 Servicio de Salud Aysén dependiente de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, 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 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.

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 4,1 a 4,4	5
	Inferior a 4,0	0

### III. CRONOGRAMA

Actividad	Duración aproximada		
Recepción de postulaciones	5	12/01/2026	16/01/2026
Revisión admisibilidad	3	19/01/2026	21/01/2026
Publicación admisibilidad	1	22/01/2026	
Evaluación Psicométrica (Días corridos)	4	23/01/2026	27/01/2026
Revisión prueba Psicométrica y publicación puntaje	1	28/01/2026	
Evaluación técnica (Días corridos)	4	29/01/2026	02/02/2026
Revisión prueba técnica y publicación puntaje	1	03/01/2026	
Evaluación curricular	3	04/02/2026	06/02/2026
Publicación puntajes etapas revisión curricular y citación a entrevistas	1	09/02/2026	
Entrevista global	3	10/02/2026	12/02/2026
Publicación Resultado entrevista global	1	13/02/2026	
Apelaciones	5	14/02/2026	19/02/2026

Resolver apelaciones	5	16/02/2026	20/02/2026
Publicación resultado definitivo	1	23/02/2026	
Presentación terna	1	24/02/2026	
Ofrecimiento y Aceptación	2	25/02/2026	26/02/2026
Inicio de funciones	1	01/03/2026	

**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>

#### IV. **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) Experiencia Laboral
- Puntaje capacitación

De mantener el empate dirimirá el Comité de Reclutamiento y Selección en base a los demás antecedentes del proceso.

#### V. **COMITÉ DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

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:

- Rechazar las postulaciones que no cumplan con los requisitos generales y específicos establecidos en la pauta de evaluación.
- Verificar, de ser necesario, la autenticidad de los documentos y la fidelidad de los antecedentes presentados por los postulantes.
- Evaluar los antecedentes y asignar puntajes de entrevistas realizadas a los postulantes.
- Realizar evaluación técnica y asignar puntaje.
- Confeccionar y publicar listado de admisibilidad y puntajes preliminares.
- Aplicar criterios de desempate de ser necesario.
- El comité de Selección y Reclutamiento, tendrá la facultad, en caso de no existir postulantes que cumplan con los puntajes mínimos en todas las etapas anteriores, a seguir a la etapa final del proceso (Etapa 5: Entrevista Global), de establecer criterios de la presente Resolución para formar un listado de postulantes a ser entrevistados.
- Remitir listado definitivo de puntajes a Director de Servicio de Salud de Aysén.

**E l 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 integrante.

#### VI. **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 **55 puntos**, siempre que haya superado los puntajes mínimos de cada etapa.

## **VII. 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.

### **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 55 puntos** definidos de forma global, o por indicación expresa de la autoridad.

## **VIII. 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 la Subdirectora de Gestión Asistencial del Servicio de Salud Aysén notificará formalmente al seleccionado/a para el cargo en postulación, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo por escrito al ofrecimiento.

Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo establecido en el cronograma o rechaza el ofrecimiento, se deberá conformar una nueva 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 Directo.

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.

**2. DIFÚNDASE**, una vez tramitada la presente Resolución, en la página web <http://concursos.saludaysen.cl/>, por el plazo indicado 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 de postular en

las fechas indicadas en el cronograma del proceso de reclutamiento y selección.

## ANOTESE Y COMUNIQUESE



**HERNÁN BARRIENTOS HERNÁNDEZ**

Director (S)

Servicio De Salud Aysén

UMS/CGB/CAY/SFF

### Anexos

Nombre	Tipo	Archivo	Copias	Hojas
Anexo de Apelación	Digital	<a href="#">Ver</a>		

### Distribución:

DIRECCIÓN

SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL

SUBDEPARTAMENTO PLANIFICACIÓN, PROCESOS, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

OFICINA DE PARTES

Paulina Arriagada Baudet - Auditoria HRC Hospital Regional Coyhaique



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada, el documento original disponible en:  
<https://ceropapel.saludaysen.cl/validar/?key=23061523&hash=d9443>