

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

RESOLUCIÓN EXENTA

Nº: 00844/2026

MAT.: APRUEBA PERFIL, PAUTA DE EVALUACIÓN Y CRONOGRAMA DE POSTULACIÓN PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA CUPOS EN CALIDAD JURÍDICA CONTRATA AUXILIAR 4º TURNO PARA DESEMPEÑARSE EN UNIDAD DE URGENCIA DEL HOSPITAL DR. LEOPOLDO ORTEGA RODRÍGUEZ DE CHILE CHICO, DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE SALUD AYSÉN, Y DISPONE PUBLICACIÓN.

Coyhaique, 05/ 03/ 2026

VISTOS:

- 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;
- El D.F.L. N° 23 de 2017 que fija la Planta de Personal para el Servicio de Salud Aysén;
- La Ley N° 19.653 sobre Probidad Administrativa;
- La Ley 21.796 de del Ministerio de Hacienda sobre ley de presupuesto del sector público correspondiente al año 2026.
- 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”;
- 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.
- El Decreto de Expansión N° 12/2024 y N°20/2025 del Ministerio de Salud, que modifica la glosa de dotación máxima de los Servicios de Salud y Establecimientos creados por los DFL N°s 30 y 31;
- Anexo N°1 de fecha 05 de enero de 2026 solicitando proceso de Reclutamiento y selección.
- Resolución exenta N°310 de fecha 20 de enero de 2026 del Servicio de Salud Aysén que conforma comité de reclutamiento y selección.

CONSIDERANDO:

- Que, existe la disponibilidad de cupos en calidad jurídica a contrata del estamento auxiliar 4º turno, a desempeñarse en unidad de urgencias del Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez de Chile Chico, dependiente del Servicio de Salud Aysén.
- Que, para proceso de selección es necesario aplicar pauta evaluación, a fin de que los postulantes que cumplan con el perfil 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 Afecto N° 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. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y la Resolución N°36 de 2024 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención de Toma de Razón, dicto la siguiente:

RESUELVO:

1. **APRUEBASE** perfil, pauta de evaluación y cronograma para el proceso de reclutamiento y selección para cupo en calidad jurídica a contrata del estamento auxiliar a desempeñarse en unidad de urgencias 4° turno en el Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez de Chile Chico, dependiente del Servicio de Salud Aysén, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con las siguientes Bases:

I. PRESENTACIÓN DEL CARGO:

Cantidad	Calidad Jurídica	Grado	Jornada
4	Contrata	22°	4° Turno

A.- IDENTIFICACIÓN:

CALIDAD JURÍDICA	CONTRATA
GRADO	22° E.U.S.
JORNADA	4° Turno
N° CARGOS TOTAL	4

ESPECÍFICO	A.1.-REQUISITOS GENERALES Y
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.	- Cumplir con los requisitos de ingreso a la
un permiso de residencia	- Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de
y movilización, cuando fuere procedente;	- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento
del cargo;	- Tener salud compatible con el desempeño
consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;	- No haber cesado en un cargo público como
funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.	- No estar inhabilitado para el ejercicio de
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:	- No estar afecto a las inhabilidades e
	-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 Auxiliar - DFL 23/2017 del Ministerio

de Salud:

Cargo	Grado	Requisitos
Auxiliar	22° E.U.S	Alternativamente i. Licencia de enseñanza media o equivalente, y acreditar una experiencia laboral no inferior a tres años en el sector público o privado, o, ii. Haber sido encasillado en calidad de titular en la planta de auxiliares, al 1 de julio de 2008, y acreditar una experiencia laboral no inferior a quince años en el sector público.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

NOMBRE DEL CARGO	AUXILIAR DE ASEO DE URGENCIAS
N° DE PERSONAS A CARGO	Sin personas a cargo
JEFATURA DIRECTA	Enfermero/a del Servicio de Urgencias
AREA/UNIDAD/SECCION	Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez de Chile Chico
DEPARTAMENTO/PROGRAMA	Unidad de Urgencias

II. PROPÓSITO U OBJETIVO DEL CARGO:

El Auxiliar de Aseo de la unidad de urgencias será responsable de mantener en óptimas condiciones el orden, aseo y limpieza de todos espacios físicos de la unidad de Urgencias, según normas técnicas institucionales vigentes. Apoyar la unidad en la atención que se otorga al usuario, traslado exámenes, prestar apoyo a otras unidades del establecimiento, manejo de ropa, mantener stock de insumos de aseo, permitiendo así dar continuidad en la atención clínica asistencial.

III. FUNCIONES DEL CARGO:

- Ejecutar labores de limpieza y desinfección y mantención del aseo al interior (baños, bodega, box de atención, sala de reanimación, sala de espera, entre otros) y exterior de las dependencias (accesos y pasillos), de acuerdo al modelo de gestión de la unidad y las normas sanitarias vigentes.
- Realizar aseo en pabellón y sala de partos cada vez que sea necesario, y aseo terminal semanalmente según norma del servicio.
- Realizar limpieza de equipos de forma recurrente.
- Retirar y ordenar la ropa limpia destinada al servicio de urgencias, informar ante cualquier baja a jefatura de la unidad de Urgencias.
- Colaborar ante una urgencia vital, ayudando a llevar exámenes, apoyar a transportar pacientes, ir por insumos requeridos por la unidad de urgencias.
- Limpieza de bodega de insumos semanalmente junto al equipo de TENS.
- Apoyo a TENS en el traslado de pacientes al servicio de hospitalizados cuando estos se transporten en camillas.
- Apoyo en el traslado de pacientes al servicio de imagenología, cuando estos se transporten en camillas.
- Apoyo en el traslado de pacientes fallecidos según norma.
- Apoyo en el traslado de bandejas a la Central de Alimentación, ante la imposibilidad del personal por causas justificadas, se activará el plan de contingencia para su retiro.
- Cumplir con la normativa de aseos recurrente y terminales.
- Retiro mensual, en coordinación con equipo de mantención, de cortinas del servicio para el correspondiente lavado.
- Mantener en óptimas condiciones el aseo diario de las áreas asignadas.
- Realizar lavado diario de basureros.
- Reportar a enfermero de turno o jefatura directa problemas de infraestructura, equipamiento y servicios, de acuerdo con el procedimiento correspondiente.
- Cumplir y respetar la jornada laboral en sistema de turnos.
- Realizar aseo diario a ambulancias y cada vez que sea necesario.
- Verificar la existencia de los materiales de aseo, desinfección e higiene necesarios, así como transportar, almacenar, distribuir y mantener orden de dichos materiales y velar por el buen uso de estos.
- Realizar otras labores de apoyo a la gestión que le sean encomendadas por su jefatura directa, de acuerdo con su área de competencia.
- Colaborar con la seguridad de la unidad, efectuando labores de apertura y cierre de las puertas de ingreso de la unidad con el fin de mantener la seguridad del servicio y evitar la circulación de personas extrañas.
- Hacer buen uso de los insumos y elementos de protección personal asignados.
- Realizar capacitaciones pertinentes de acuerdo a indicaciones de su jefatura.
- Participar de reuniones mensuales de su unidad.
- Cumplir con las normas de prevención y control de las IAAS, prevención de riesgos y demás protocolos del establecimiento en las áreas de su competencia.
- Realizar cualquier actividad de índole similar a las anteriores que su jefatura le encomiende.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

EQUIPO DE TRABAJO
• Enfermero/a de la Unidad de Urgencias • Técnico en Enfermería. • Médico de Turno
CLIENTES INTERNOS (local y red SSA)
• Otras Unidades de apoyo del Hospital • Establecimientos integrantes de la red del Servicio de Salud Aysén.
CLIENTES EXTERNOS (USUARIOS Y FAMILIA)
• Usuarios del establecimiento • Familiares o representante legal de los usuarios • Representantes de otras instituciones de Salud del territorio • Agrupaciones sociales, juntas de vecinos e Instituciones gubernamentales y privadas

V. NIVEL EDUCACIONAL:

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

- **Certificado de Enseñanza media**

VI. EXPERIENCIA LABORAL:

ANOS DE EXPERIENCIA: Deseable mínimo un año de experiencia laboral en servicio de urgencia.
EN EL SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO): Deseable establecimiento hospitalario del sector público de salud
DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA: Deseable experiencia un año en servicio de urgencia en hospitales de baja complejidad.

VII. FORMACIÓN:

• Infecciones intrahospitalarias IAAS • Áreas de contaminación controlada (Limpia y sucia) y manejo de residuos de establecimientos de salud. • Normas de desinfección, aseo, lavado y otras relacionadas • Elementos de higiene y seguridad laboral • Accidentes laborales en recintos hospitalarios • Reanimación cardiopulmonar básica (RCP)

VIII. COMPETENCIAS GÉNICAS:

Orientación al servicio	Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de usuarios potenciales externos o internos pueden requerir en el presente o en el futuro.
Flexibilidad y adaptación al cambio	Capacidad para modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, imprevistos o cambios.
Orden	Prolijo, minucioso, cuidadoso y detallista en el ejercicio de sus labores. Con capacidad para ordenar su trabajo establecer prioridades en relación a plazos, aplicando sistemáticamente
Trabajo en equipo	Capacidad de mantener un ambiente y entorno laboral grato basado en la cooperación.
Manejo de trabajo bajo presión	Capacidad para mantener buen desempeño ante situaciones de tensión o crisis reales o potenciales.
Tolerancia al trabajo bajo presión:	Capacidad para ejecutar trabajos metódicos sin disminuir su calidad ni voluntad para realizarlos.
Probidad:	Presentar una conducta funcionaria intachable, basada en la honestidad y lealtad en el ejercicio de su cargo. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común y cautelar el manejo de información confidencial de la que tiene conocimiento en el desarrollo cotidiano de su quehacer.

II. POSTULACIÓN

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

Los documentos se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exigen y sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un ticket.

Si el/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las

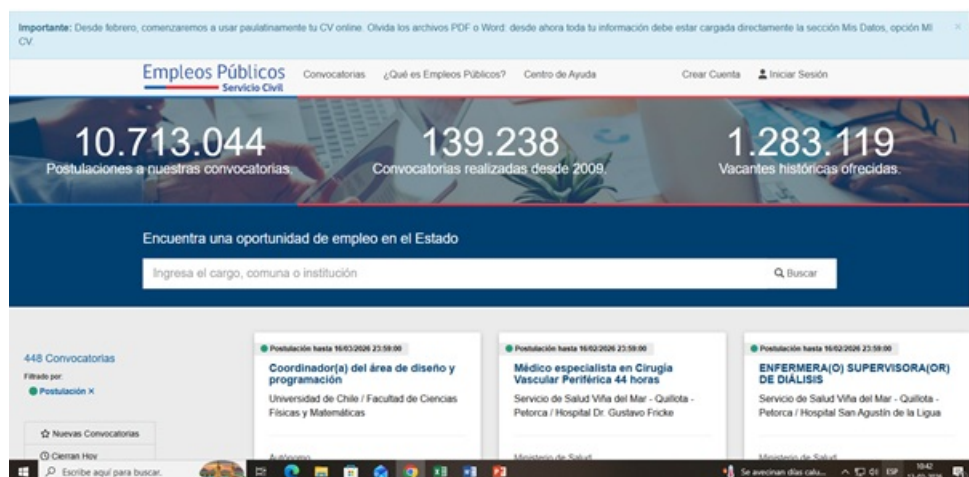
postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

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/las 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.

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



DOCUMENTOS PARA PRESENTAR EN

ADMISIBILIDAD:

Postulación en portal www.empleospublicos.cl
• Completar debidamente los antecedentes requeridos en portal sobre datos personales, capacitación y experiencia laboral. *Obligatorio digital
• Cédula de identidad vigente y por ambos lados *Obligatorio digital
• <u>Copia de certificado que acredite nivel Educativo, requerido por ley</u> 1. Licencia de enseñanza media. *Obligatorio digital
• <u>Copia de Certificados que acrediten capacitación</u> Deberán adjuntar certificados de cursos, para acreditar información detallada en formulario. Los/las funcionario/as que se desempeñen en el Sistema Nacional de Servicios de Salud, que postulen, podrán presentar Certificado de Capacitaciones acreditado por Oficina o Subdepartamento de Capacitación de su establecimiento o servicio.
• <u>Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral</u> Serán aceptadas las certificaciones debidamente firmadas y timbradas por el empleador facultado para esta acreditación, que den cuenta del tiempo trabajado por el/la postulante, expresado en años, meses y días 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). LAS CARTAS DE RECOMENDACIÓN, NO SON VÁLIDAS PARA OBTENER PUNTAJE (Ver Etapa 4.Experiencia Laboral General) Los antecedentes para acreditar experiencia y capacitación ingresadas en formulario y que su respaldo no haya sido incorporado en la postulación, no serán considerados para otorgar puntaje.
Aquella postulación que no incorpore alguno de los antecedentes individualizados como *Obligatorio digital, anteriormente señalados, será declarada NO ADMISIBLE y no seguirá en el proceso. La No Admisibilidad no es apelable

II. A.- ETAPAS DEL PROCESO:

Para la selección del o la candidata/a se evaluarán las siguientes etapas, correspondientes al perfil de Auxiliar 4° turno de unidad de urgencias para desempeñarse en Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez de Chile Chico, dependiente del Servicio de Salud Aysén.

Etapas		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Etap 1: Acreditación de Estudios	Acreditación de licencia de enseñanza media	5	5
Etap 2: Evaluación técnica y psicométrica	Evaluación Psicométrica	5	10
	Evaluación Técnica	20	30
Etap 3: Capacitación	a) Capacitación	5	20
Etap 4: Experiencia laboral	Experiencia Laboral General	20	50
Etap 5: Entrevista Global	Entrevista Global	20	35
TOTAL		75	150

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 licencia de enseñanza media:

Etap 1	Acreditación de estudios		Puntaje
	Acredita licencia de enseñanza media		5
	No acredita licencia de enseñanza media		0

ETAPA 2: Evaluación Psicométrica y Técnica:

Etap 2 a): Evaluación Psicométrica:

Es una evaluación para los/as 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.

Etap 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 20 puntos para seguir en el proceso.

	Prueba Técnica		Puntaje
	Entre 6,5 y 7,0		30
	Entre 6,0 a 6,4		25

Etapa 2.b	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

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 3.a	Número de horas de capacitación	Puntaje
	111 horas y más de capacitación	20
	Entre 90 y 110 horas de capacitación	15
	Entre 69 y 89 horas de capacitación	10
	Entre 48 y 68 horas de capacitación	5
	Menos de 48 horas de capacitación	0

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

- Sólo se considerarán las capacitaciones 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 siguientes bases.
- 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.
- Se excluirán las capacitaciones, cuando presenten inconsistencias entre la carga horaria total declarada y el tiempo efectivo de ejecución. Ejemplo: Curso de 250 horas realizado en 2 días.
- La comisión respectiva evaluará las capacitaciones de OTEC presentadas por los postulantes en base a su certificación en SENCE
- Las horas cronológicas se transformarán en pedagógicas utilizando la siguiente fórmula:

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

ETAPA 4: EXPERIENCIA LABORAL

GENERAL (máximo 50 puntos):

Etapa 4	Experiencia laboral en meses	Puntaje
	55 meses o más	25
	De 49 a 54 meses	20
	De 43 a 48 meses	15
	De 37 a 42 meses	10
	36 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/la 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) 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) 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/la postulante quedará fuera del proceso.

El/la postulante deberá obtener en esta Etapa a lo menos 05 puntos para continuar en el proceso de evaluación.

ETAPA 5: ENTREVISTA GLOBAL (Máximo 35 puntos)

En esta etapa el/la 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 **12 postulantes** que hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores (12 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	09/03/2026	13/03/2026
Revisión admisibilidad	4	16/03/2026	19/03/2026
Publicación admisibilidad	1	20/03/2026	
Evaluación Psicométrica (Días corridos)	4	23/03/2026	27/03/2026
Revisión prueba Psicométrica y publicación puntaje	1	30/03/2026	
Evaluación técnica (Días corridos)	4	31/03/2026	02/04/2026
Revisión prueba técnica y publicación puntaje	1	06/04/2026	
Evaluación curricular	5	07/04/2026	13/04/2026
Publicación puntajes etapas revisión curricular y citación a entrevistas	1	14/04/2026	
Entrevista global	5	15/04/2026	21/04/2026
Publicación Resultado entrevista global	1	22/04/2026	

Apelaciones	5	23/04/2026	29/04/2026
Resolver apelaciones	3	30/04/2026	05/05/2026
Publicación resultado definitivo	1	06/05/2026	
Presentación terna	2	07/05/2026	08/05/2026
Ofrecimiento y Aceptación	2	11/05/2026	12/05/2026
Inicio de funciones	1	01/06/2026	

Nota: El cronograma puede estar sujeto a cambios en los plazos de ejecución y es responsabilidad del/ o la 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
- Nota Prueba Técnica
- Horas de 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:**

- 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.
- 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, 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.

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.

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 **75 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 profesional.analisis@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 75 puntos** definidos de forma global, o por indicación expresa de la autoridad.

VIII. PRESENTACIÓN DE TERNA Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS:

La nómina de postulantes idóneos estará conformada por aquellas personas que hayan obtenido los 8 mayores puntajes en orden decreciente, como resultado de la suma de puntajes de las 5 etapas y que hayan superado los puntajes mínimos de cada etapa y será presentada por la secretaria del proceso al Director de Servicio.

El Director de Servicio Salud Aysén, elegirá de la nómina y la Directora del Hospital Dr. Leopoldo Ortega de Chile Chico notificará formalmente a los o las seleccionado/as para el cargo en postulación, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo por escrito al ofrecimiento.

Si el/la postulante seleccionado/a no responde dentro del plazo establecido en el cronograma o rechaza el ofrecimiento, se deberá conformar una nueva nómina con las personas que no hubieren sido seleccionadas y el siguiente mejor puntaje que no hubiere sido incorporado en la nómina 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 el responsable el Jefe Directo.

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.

ANOTESE Y COMUNIQUESE



JUAN PABLO BRAVO QUINTANA
Director
Servicio De Salud Aysén

NMP/NOC/CAY/MGG

Anexos

Nombre	Tipo	Archivo	Copias	Hojas
Carta apelacion	Digital	Ver		

Distribución:

SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO PLANIFICACIÓN, PROCESOS, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
OFICINA DE PARTES
DIRECCIÓN

Marcelo Fariña Saldaña - Coordinador Administrativo Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez

Andrea Godoy Ruiz -

David Mercegué Rocco -



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada, el documento original disponible en:
<https://ceropapel.saludaysen.cl/validar/?key=23230651&hash=89ae3>