

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y  
DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
Sección Reclutamiento y Selección

# EXENTA

**APRUEBA PERFIL, PAUTA DE EVALUACIÓN CRONOGRAMA Y ANEXO DE APELACIÓN PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA PROVEER DOS CUPOS A CONTRATA, AFECTOS A LA LEY N° 15.076, PARA DESEMPEÑARSE EN ATENCIÓN MÉDICA DE URGENCIA EN EL HOSPITAL DE PUERTO AYSÉN, DEPENDIENTE DEL SERVICIO DE SALUD AYSÉN, Y DISPONE PUBLICACIÓN.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° **6906**

COYHAIQUE, **19 DIC 2022**

VISTOS:

- La Ley N°15.076 de fecha 08 de enero de 1963, que fija el Texto Refundido del Estamento para los Médico-Cirujanos, Farmacéuticos o Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujanos Dentistas.
- 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 N°21.395 del 15 de diciembre de 2021 del Ministerio de Hacienda sobre ley de presupuesto del sector público correspondiente al año 2022.
- 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 oficio N°518 del 03 de junio de 2022 del Director del Hospital de Aysén a Director de Servicio solicitando Proceso de Reclutamiento y Selección.
- El anexo N°1 de fecha 13 de septiembre de 2022 que solicita proceso de reclutamiento y selección.
- Resolución Exenta N° 6441 del 25 de noviembre de 2022 que establece comité de selección.
- Resolución Exenta N°6736 del 12 de diciembre de 2022 que complementa la Resolución Exenta N°6441.

SERVICIO DE SALUD AYSÉN

Jorge Ibar N° 0168 – Fono 67- 2261473 –

E-mail: [carolina.alvarez@saludaysen.cl](mailto:carolina.alvarez@saludaysen.cl)

**CONSIDERANDO:**

- Que, se dispone de 2 cupos a contrata de la ley 15.076 para realizar el proceso de reclutamiento y selección y proveer los cargos necesarios para cumplir con la atención médica de urgencia en el Hospital de Puerto 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 Exento N° 62 de fecha 30 de agosto de 2022 del Ministerio de Salud que establece nuevo orden de subrogancia al cargo Director de Servicio de Salud Aysén; la Resolución Exenta RA N°442/170/2022 de fecha 01 de Septiembre de 2022 del Director del Servicio de Salud Aysén; y conforme a lo dispuesto en los artículos 57 y siguientes de la Ley 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; el D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y las resoluciones N° 6 y 7 de 2019 y N° 16 de 2020, todas de la Contraloría General de la República, que fijan las normas sobre exención de Toma de Razón, dicto la siguiente:"

**RESOLUCIÓN:**

1. APRUÉBASE perfil, pauta de evaluación, cronograma y anexo de apelación para el proceso de reclutamiento y selección para dos cupos en calidad jurídica a contrata afectos a la ley 15.076 para desempeñarse en atención médica de urgencia en el Hospital de Puerto Aysén, dependiente del Servicio de salud Aysén, cuyos antecedentes se evaluarán de acuerdo con siguientes Bases:

## I. PRESENTACIÓN DEL CARGO:

Cantidad	Descripción
2	Médico Cirujano para trabajar en Servicio de Urgencia en el Hospital de Puerto Aysén

### **A.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:**

Descripción	Ley N°	Horas	Jornada
Médico Cirujano	15.076	28	turno

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

- Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 12 Ley 18.834 y no encontrarse afecto a causales de inhabilidades previstas en el artículo 56 de la Ley N° 19.653.
- Estar en posesión de título de Médico Cirujano acreditado en Chile y Acreditación como "Prestador Individual" en Superintendencia de Salud.
- Examen Único Nacional de Conocimiento de Medicina (EUNACOM) aprobado.
- 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 Hospital de Aysén o 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 promovidos/as en el presente concurso, la institución proceda a retener y pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos más un recargo de un diez o veinte por ciento, según la renta bruta mensualizada. De no realizar dicha autorización, se considerará inválida la postulación.

#### A.2.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

NOMBRE DEL CARGO	Médico de Urgencia
N° DE PERSONAS A CARGO	10 personas aproximadamente.
JEFATURA DIRECTA	Jefe Servicio de Urgencias
ÁREA/UNIDAD	Urgencia

#### A.3.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Hospital de Puerto Aysén se encuentra a 64 kilómetros al norte de la ciudad de Coyhaique. Es un establecimiento de mediana complejidad del área norte de la red asistencial, responsabilizándose de la atención de nivel secundario y emergencias pertinentes de los usuarios de las comunas de Puerto Aysén y Cisnes.

Sus nuevas instalaciones dan cuenta de un moderno establecimiento de salud, contando con especialidades y tecnología de punta. Sus nuevas instalaciones contemplan 14 mil 724 metros cuadrados, cuenta 47 camas diferenciadas, 2 pabellones quirúrgicos, sala de parto integral, unidad de emergencia hospitalaria, diálisis (13 puestos y UTI con 3 camas). En conjunto, cuenta con especialidades de medicina interna, cirugía, gineco-obstetricia, pediatría, oftalmología, psiquiatría y especialidades odontológicas (maxilofacial); asimismo, unidades de apoyo de laboratorio, imagenología, farmacia, esterilización, rehabilitación kinésica, alimentación y sala cuna.

#### A.4.- PROPÓSITO U OBJETIVO DEL CARGO:

Prestar atención médica a los usuarios del Hospital de Puerto Aysén, de acuerdo a su especialidad, en contexto de un establecimiento de Mediana Complejidad y en conjunto con equipo multidisciplinario. Profesional con disponibilidad para desarrollar su labor en servicio de urgencia; asimismo en servicio de hospitalizados; con responsabilidad y compromiso con institución y usuarios, con un sentido de integración a equipo de salud de diversos estamentos que lo componen.

#### A.5.- FUNCIONES DEL CARGO:

- Atenciones de urgencia a pacientes del área de Pediatría, Adulto y urgencias Gineco-Obstétricas.
- Realizar una atención de calidad, bajo el marco del respeto y el buen trato al usuario y/o familiares.
- Coordinación y gestión del traslado de pacientes que requieran una evaluación de mayor complejidad en Hospital Regional de Coyhaique.
- Gestión asistencial y evaluación de pacientes hospitalizados por el servicio de maternidad, pediatría y UHCIP fuera del horario hábil
- Gestión asistencial y evaluación de pacientes en red de camas críticas en psiquiatría infanto-juvenil (Hospital de referencia regional)
- Apoyo en la atención del parto y del recién nacido, incluyendo la coordinación y traslado en situaciones de urgencias obstétricas fuera del horario hábil.
- Utilizar efectivamente los recursos con que cuenta para trabajar, realizar su labor en forma eficiente y efectiva.
- Colaborar con el Jefe de Unidad para mejoras continuas.
- Ejecutar procedimientos diagnósticos y terapéuticos.
- Valorar el resultado de los exámenes realizados a pacientes remitidos a la Unidad y la necesidad de procedimientos complementarios.
- Explicar claramente y en forma oportuna a los familiares del paciente, cuando el diagnóstico realizado requiera una intervención médica urgente o comprometa el pronóstico vital.
- Preocuparse del debido registro de atenciones realizadas, incluyendo notificación de patologías GES, formularios de notificación obligatoria (ENO, intento suicida, entre otros).
- Registrar atenciones realizadas en ficha clínica.
- Comunicar incidentes críticos al Jefe (a) de Unidad.
- Cumplir normas de IAAS.
- Respetar normas de seguridad e higiene establecidas, de acuerdo a la Ley 16.744.
- Regirse por el Estatuto Administrativo y Ley Médica.
- Otras que encomiende el superior jerárquico
- Facilitar el buen desarrollo de procesos judiciales que se llevan a cabo en la Unidad, incluyendo constatación de lesiones, toma de alcoholemias y primera atención a víctimas de violencia sexual.
- Denunciar a la justicia y/o a carabineros con la debida prontitud, los crímenes, simples delitos o hechos de carácter irregular, que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo.
- Realizar entrega de turno al finalizar la jornada laboral.

**A.6.- CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:**

<b>EQUIPO DE TRABAJO:</b> 2 profesionales médicos de turno 1 profesional de enfermería de Triage 1 profesional de enfermería en sala de Observación 1 TENS de Triage 2 TENS de sala 1 TENS de SAMU 1 TENS de Traslado 2 choferes de Ambulancia 1 auxiliar de servicio
<b>CLIENTES INTERNOS (RED SSA)</b> Otros servicios de Hospital de Puerto Aysén y red de Servicio Salud Aysén.
<b>CLIENTES EXTERNOS (USUARIOS Y FAMILIA)</b> Usuarios de red pública, usuarios de instituciones privadas y fundaciones.

**A.7.- NIVEL EDUCACIONAL:**

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

**Título :**

- Título Profesional de Médico Cirujano
- EUNACOM teórico y práctico aprobado (en caso de ser extranjero)

**Deseable:**

- Profesional Médico Cirujano General o especialista en Medicina de Urgencia.

#### A.8.- EXPERIENCIA LABORAL:

##### AÑOS DE EXPERIENCIA:

Deseable 1 año de experiencia en urgencia indiferenciada.

##### DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA:

Haberse desempeñado de profesional médico en servicio de urgencia indiferenciada (pacientes ginecobstétricas, pediatría y adultos), ya sea en el sector público o privado, deseable en zonas con población rural o en localidades aisladas.

#### A.9.- FORMACIÓN:

- Capacitaciones atingentes al cargo (ACLS, PALS, ATLS, PRN/NALS)
- Conocimiento de normas sobre prevención y manejo de IAAS
- Capacitación y/o experiencia en el manejo de neonatos
- Capacitación y/o experiencia en el manejo de patologías psiquiátricas de urgencia en población infanto-juvenil.

#### A.9.- COMPETENCIAS GENÉRICAS:

Compromiso y motivación con institución	Capacidad e interés de alinear las propias necesidades con los objetivos de la organización, actuando de manera que promueva las metas organizacionales. Implicando compatibilidad con misión, visión y valores de la organización; asimismo, compromiso con las tareas.
Vocación de servicio público	Crear firmemente que el Estado cumple un rol trascendental en la calidad de vida de personas y se compromete con las políticas públicas y generar valor público
Probidad	Presentar una conducta funcionaria intachable, basada en la honestidad y lealtad en el ejercicio de su cargo. Implicando subordinar el particular al general (bien común) y cautelar el manejo de información sensible.

#### A.10.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Trabajo bajo presión	Capacidad para mantener buen desempeño ante situaciones
----------------------	---

	de tensión, crisis reales o potenciales; tomando decisiones o actuando de forma controlada, organizada y con eficacia en situaciones de adversidad.
Liderazgo y comunicación efectiva	Capacidad para formar, dirigir, motivar y potenciar equipos de trabajo a través de mensajes claros, entendibles y objetivos; a fin de cumplimiento de objetivos y generar ambientes laborales positivos y funcionarios comprometidos.
Flexibilidad y adaptación al cambio	Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, imprevistos o cambios.
Orientación al usuario	Disposición a satisfacer los requerimientos de los usuarios internos y externos de un modo efectivo, cordial y empático.
Planificación y seguimiento	Capacidad para determinar eficazmente las prioridades de sus tareas, estipulando acciones, plazos y recursos requeridos para lograr las metas.
Iniciativa/Proactividad	Despliega acciones que van más allá de lo asignado. Se anticipa a problemas u oportunidades buscando mejoras.
Trabajo en equipo	Realizar trabajo colaborativo con los otros integrantes del equipo, con el propósito de aunar esfuerzos hacia un objetivo común y sin descuidar los propios; manteniendo un adecuado clima laboral.

## 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.***

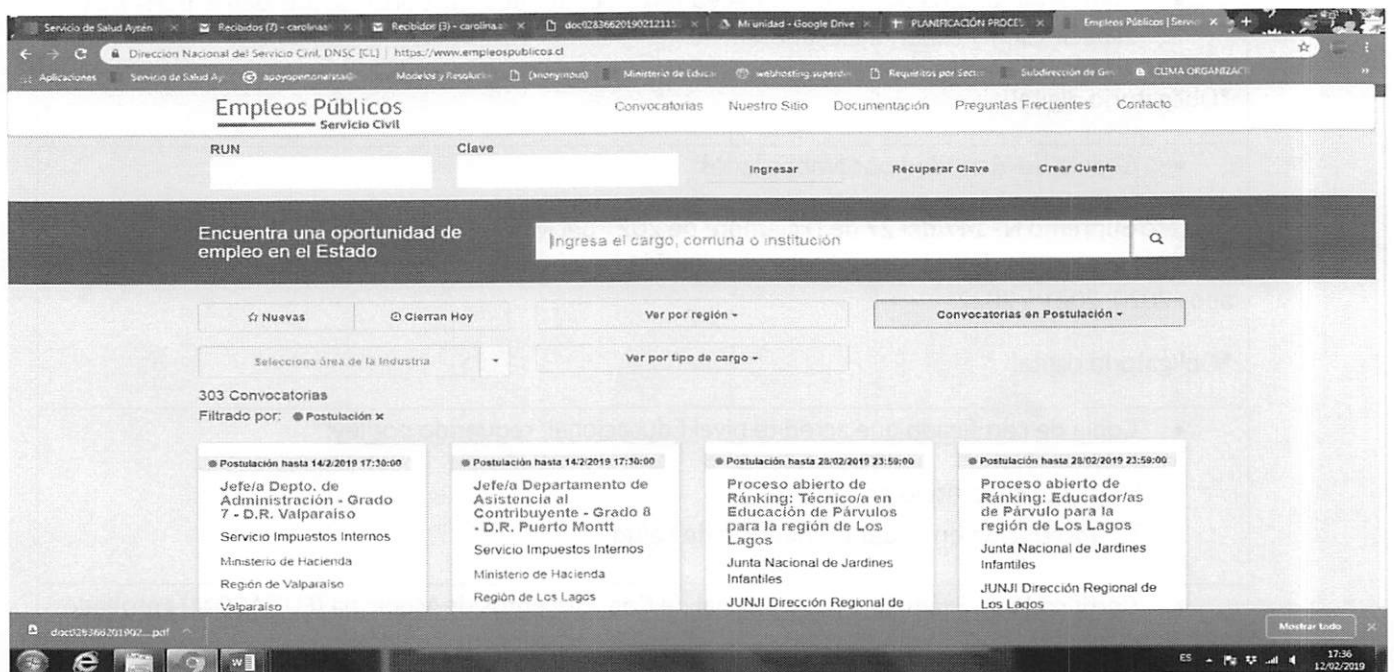


DOCUMENTOS PARA PRESENTAR EN ADMISIBILIDAD:

Postulación en portal <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Completar debidamente los antecedentes requeridos en portal sobre datos personales, capacitación y experiencia laboral.</li></ul> <p><b>*Obligatorio digital</b></p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cédula de identidad por ambos lados</li></ul> <p>Decreto Supremo N° 147 del 27 de Diciembre de 2021 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos extiende la vigencia de todas las cédulas de identidad para chilenos vencidas y por vencer durante los años 2020, 2021 y 2022.</p> <p><b>*Obligatorio digital</b></p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Copia de certificado que acredite nivel Educativo, requerido por ley:</u><ol style="list-style-type: none"><li>1. Certificado título profesional.</li><li>2. Inscripción en Superintendencia de Salud</li></ol></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Certificado de Exámen Único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM) aprobado</u></li></ul> <p><b>* Obligatorio digital</b></p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Copia de Certificados que acrediten capacitación</u></li></ul> <p>Podrán adjuntar certificados de cursos y/o 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>• <u>Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral:</u></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 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).</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 **\*Obligatorio digital**, anteriormente señalados, será declarada NO ADMISIBLE y no seguirá en el proceso. La No Admisibilidad no es apelable

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



## II. A.- ETAPAS DEL PROCESO:

Para selección de los/las candidatos/as se evaluarán las siguientes etapas, correspondientes al perfil de Médico Cirujano de Urgencia requeridos para el Hospital de Puerto Aysén, dependiente del Servicio de Salud Aysén.

Etapas		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Etapa 1: Acreditación de Estudios	Acreditación de título profesional	5	5
	Acreditación de Especialidad	0	10
Etapa 2: Evaluación psicométrica	Evaluación Psicométrica	5	10
Etapa 3: Formación y capacitación	b)Capacitación	3	10
Etapa 4: Experiencia laboral	a) Experiencia Laboral General	5	20
	b) tiempo trabajado en áreas de urgencia	5	20
Etapa 5: Entrevista Global	Entrevista Global	20	35
TOTAL		43	110

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:

	Acreditación de estudios	Puntaje
Etapa 1.a	Acredita título profesional	5
	No acredita título profesional	0

	Acreditación de estudios	Puntaje
Etapa 1.b	Acredita título especialista	10
	No acredita título especialista	0

ETAPA 2: 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:

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

**ETAPA 3: Capacitación y Formación** (máximo 20 punto).

Pasarán a esta etapa quienes hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores, y que se encuentren dentro de los 10 mejores puntajes en orden decreciente (en caso de producirse empate en el puntaje número 10, se evaluarán todos quienes estén en dicha condición)”

	Número de horas de capacitación	Puntaje
Etapa 3	251 horas y más de capacitación	10
	Entre 176 y 250 horas de capacitación	6
	Entre 100 y 175 horas de capacitación	3
	Menos de 99 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 hubieren finalizado posteriormente a la obtención del título profesional que corresponda de acuerdo con el cargo que postula.
- Fecha de corte en capacitaciones pertinentes desde 01 enero 2019 y hasta el 30 de noviembre 2022.
- 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:

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

**ETAPA 4: EXPERIENCIA LABORAL** (máximo 40 puntos):

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

Etapa 4.a)	Experiencia laboral en meses	Puntaje
	25 meses o más	20
	De 21 a 24 meses	15
	De 17 a 20 meses	10
	De 13 a 16 meses	5
	12 meses	0

**Tiempo trabajado en áreas de urgencia**

Etapa 4.b)	Experiencia laboral en meses	Puntaje
	25 meses o más	20
	De 21 a 24 meses	15
	De 17 a 20 meses	10
	De 13 a 16 meses	5
	12 meses	0

**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 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).

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) 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 10 puntos para continuar en el proceso de evaluación.**

#### ETAPA 5: ENTREVISTA GLOBAL Y TÉCNICA (Máximo 35 puntos)

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

##### Modalidad entrevista remota

##### Evaluación global y Técnica (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 8 postulantes que hubieren superado puntajes mínimos en las etapas anteriores (8 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.

	Nota evaluación global	Puntaje
Etapa 5	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 4,9	5
	Inferior a 4,0	0

### III.CRONOGRAMA

Actividad	Duración aproximada		
Recepción de postulaciones	15	19/12/2022	09/01/2023
Revisión admisibilidad	3	09/01/2023	11/01/2023
Publicación admisibilidad	1	12/01/2023	
Evaluación Psicométrica (Días corridos)	4	13/01/2023	16/01/2023
Revisión prueba Psicométrica y publicación puntaje	1	17/01/2023	
Evaluación curricular	3	18/01/2023	20/01/2023
Publicación puntajes etapas revisión curricular y citación a entrevistas	1	23/01/2023	
Entrevista global	3	24/01/2023	26/01/2023
Publicación Resultado entrevista global	1	27/01/2023	
Apelaciones	5	30/01/2023	03/02/2023
Resolver apelaciones	5	01/02/2023	07/02/2023
Publicación resultado definitivo	1	08/02/2023	
Presentación del proceso a Director de Servicio	2	09/02/2023	10/02/2023
Ofrecimiento y Aceptación	2	13/02/2023	14/02/2023
Inicio de funciones	1	01/03/2023	

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.b) Experiencia Laboral en Urgencia
- Puntaje etapa 4.a) Experiencia Laboral General
- Puntaje etapa 3) Capacitación y Formación

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.
- Confeccionar y publicar listado de admisibilidad y puntajes preliminares.
- Aplicar criterios de desempate de ser necesario.
- Remitir listado definitivo de puntajes y actas a Director de Servicio de Salud de Aysén.

El **Comité de Reclutamiento y Selección**, podrá sesionar siempre que concurran a lo menos el 50% de sus integrantes. La asignación de puntajes se hará de acuerdo a las etapas y tabla de puntajes incluidos en las presentes bases. De los acuerdos tomados por el **Comité de Reclutamiento y Selección**, así como de los puntajes asignados en cada etapa y de su resultado definitivo, con sus fundamentos cuando correspondiere, se dejará constancia en acta, al igual que los votos de minoría y sus argumentos cuando sea requerido por algún 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 **43 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 43 puntos definidos de forma global, o por indicación expresa de la autoridad.

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

La quina del proceso se elaborará de acuerdo a los postulantes que hayan obtenido como máximo los cinco 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 quina y el Director del Hospital de 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 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 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.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

  
SR. MAURICIO CORTÉS MOLINA  
DIRECTOR (S) SERVICIO SALUD AYSÉN



SR. MCM / NOC / GAY / cay

DISTRIBUCIÓN:

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