

MINISTERIO DE SALUD
 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
 HOSPITAL SAN CAMILO SAN FELIPE
 SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN/
 RSC/LCD/IGU/jsm

RESOLUCION EXENTA N° _____/

SAN FELIPE,

VISTO: Resolución Exenta N° 1600/08 y Resolución Exenta N° 06/2019, ambas de la Contraloría General de la República; y en uso de las atribuciones que me confieren el DL 2763/79, el DS. N° 140/05 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud dependientes del Ministerio de Salud, el Decreto N° 38 de 2005 Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud Autogestionado en Red, el Decreto N° 03 de 2006 que modifica el Decreto N° 38/2005 y Resolución Exenta 167 del 08/10/2019 del Servicio de Salud Aconcagua, y

CONSIDERANDO: Que, de acuerdo a lo estipulado en La Normativa de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Aconcagua, bajo la Resolución N°179 con fecha del 24 de enero del 2025, la cual entrega los elementos y procedimientos técnicos para dirigir un proceso de selección de personal en sus distintas etapas;

Que, existen cargos vacantes al interior del Hospital San Camilo, dicto la siguiente:

RESOLUCION

1.- LLÁMESE a Proceso de Selección **de Movilidad Interna a la Red del Servicio de Salud Aconcagua** para proveer al Hospital San Camilo de San Felipe, el siguiente cargo que se indica a continuación:

- 1 Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico, grado 22, calidad contractual contrata, sistema tercer turno, para desempeñarse en la Unidad de Emergencia Hospitalaria del Hospital San Camilo.

2.- DEJASE establecido que el proceso de selección se llevará a cabo por la respectiva Comisión de Selección, que se designó especialmente para este efecto y que en esta ocasión está conformadas por los siguientes funcionarios (o sus subrogantes):

Enfermera supervisora UEH	Alejandra Gaete Guiñez
Representante Departamento Gestión de Personas	Linda Barraza Montenegro
Representante de FENATS Hospital San Camilo	Sandra Santibañez lobos
Psicólogo Laboral	Jose Luis Saldivia Mendoza

3.- APRUEBASE el perfil y pauta de evaluación del proceso de selección anexo a la presente resolución.

ÍAGU

LACD



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/1A64AX-576>

4.- El llamado a concurso será difundido a través de las páginas webs del hospital San Camilo (www.hospitalsancamilo.cl) y del Servicio de Salud Aconcagua (www.serviciodesaludaconcagua.cl). De igual forma será difundido en el correo electrónico institucional, y en el panel mural de la Unidad de Personal del Hospital San Camilo, **a partir del 22 de julio del 2026.**

5.- Los interesados deberán enviar **los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados** mediante un sobre cerrado, indicando nombre completo, cargo/s al/los que postula y unidad, a Oficina de Partes del Hospital San Camilo ubicada en Avenida Miraflores #2085, San Felipe. El horario de atención es de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 horas, y los viernes de 8:00 a 16:00 horas. El plazo máximo de postulación se extenderá **hasta el día 31 de julio del 2026 a las 16:00 horas**, siendo la recepción de antecedentes **solamente a través de esta vía.**

“ANOTESE Y COMUNIQUESE”



Firmado por:
Rodrigo Andrés González Escobar
DIRECTOR
Fecha: 15-07-2026 15:37 CLT
Hospital San Camilo de San Felipe

ÍAGU LACD



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/1A64AX-576>

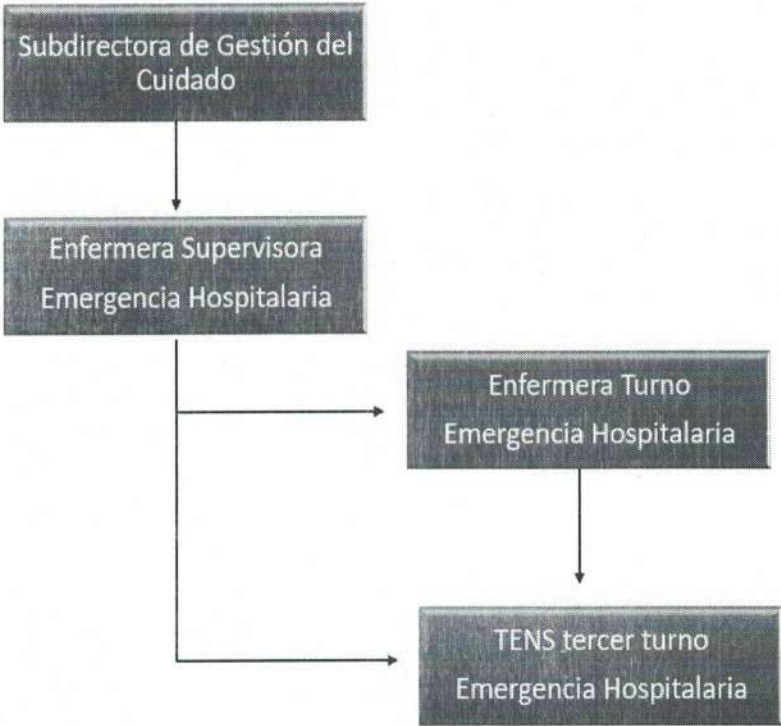


ANEXO 1

PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I.IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico Unidad de Emergencia Hospitalaria
Establecimiento	Hospital San Camilo
Grado	Grado 22 E.U.S.
Remuneración bruta	\$ 1.019.052 Total Haberes.
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata. Sistema de Tercer Turno.
Estamento	Técnico.
Jefatura superior directa	Enfermera Supervisora Emergencia Hospitalaria.

II. ORGANIGRAMA



III.OBJETIVO DEL CARGO

- Brindar atención integral de Técnico en Enfermería de Nivel Superior (TENS) y/o Auxiliar Paramédico en la Unidad de Emergencia hospitalaria, mediante la ejecución oportuna, segura y humanizada de los cuidados de enfermería delegados, cumpliendo las funciones asistenciales, administrativas y educativas propias del cargo, en concordancia con los protocolos y procedimientos institucionales, con el propósito de resguardar la seguridad del paciente, contribuir a la continuidad de la atención y promover una atención de calidad para el usuario, su familia y el equipo de salud.

IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO

A. Atención y Cuidado del Paciente

- Ejecutar el ingreso y egreso de pacientes en la atención de la unidad de Emergencia según las normas y tareas asignadas.
- Ejecutar los cuidados y procedimientos clínicos delegados por el profesional de enfermería y los propios del cargo, colaborando en procedimientos médicos y de enfermería, administrando medicamentos por sus distintas vías de administración y vacunas según indicación médica y conforme a la normativa vigente.
- Realizar el control y monitoreo de signos vitales y de la condición clínica del paciente, registrando las prestaciones efectuadas e informando oportunamente cualquier alteración o signo de alerta al profesional responsable médico y/o enfermero según protocolos.
- Realizar técnicas de higiene y confort del paciente cada vez que lo amerite.
- Prevenir caídas del paciente aplicando las medidas de prevención descritas en protocolos y normativa vigente.
- Administrar cuidados post mórtem de pacientes fallecidos y coordinar el traslado a la Unidad de Anatomía Patológica.
- Brindar educación al paciente y su familia en relación a la patología y cuidados que amerite.

B. Procedimientos Clínicos y Asepsia

- Aplicar correctamente los principios de asepsia y antisepsia en todas las técnicas y procedimientos de su competencia, preservando la seguridad del paciente de acuerdo con las normas de control de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS).
- Realizar la categorización ESI de pacientes en observación y/o sala de reanimación bajo la supervisión directa de la enfermera clínica.
- Colaborar en el proceso de toma de muestras para examen de laboratorio y trasladarlas según normativa IAAS.
- Ejecutar el traslado de pacientes a servicios de apoyo u otras unidades del Hospital.
- Realizar la preparación preoperatoria de pacientes según protocolo establecido.

C. Gestión Administrativa y Registro

- Entregar el turno conforme a la normativa actual, incluyendo el registro de equipos y novedades en el libro correspondiente.
 - Recepcionar el turno de acuerdo con la normativa institucional, realizando el traspaso formal y conforme de los pacientes, así como del equipamiento, insumos y recursos asignados al sector, asegurando la continuidad y seguridad de la atención clínica.
-

- Mantener el abastecimiento, orden, limpieza y conservación de los materiales, insumos, equipos y ropa clínica asignados a la unidad, verificando permanentemente su disponibilidad y condiciones de uso, de acuerdo con la normativa institucional vigente.
- Realizar el registro e inventario de las pertenencias de los pacientes hospitalizados en la Unidad de Emergencia y de aquellos que ingresen en condición clínica grave, resguardando su correcta custodia, de acuerdo con la normativa institucional vigente.
- Coordinar con los servicios de apoyo la gestión oportuna de las prestaciones diagnósticas, terapéuticas y asistenciales requeridas por los pacientes que no se encuentren disponibles en la Unidad de Emergencia, manteniendo conocimiento actualizado de los procesos, flujos y mecanismos de funcionamiento de dichos servicios para favorecer la continuidad y oportunidad.

D. Aseo y Mantenimiento de Dependencias

- Realizar el aseo y mantenimiento de las dependencias físicas de la unidad: clínica, Pabellón menor, pabellón de yeso, sala de reanimación, box y sala de observación.

E. Cumplimiento Institucional y Normativo

- Conocer y aplicar las normas, protocolos y estándares de calidad del Hospital San Camilo vigentes en la Unidad de Emergencias.
- Informar oportunamente a la jefatura de turno o enfermera supervisora sobre situaciones que estén fuera de lo habitual durante la jornada laboral
- Cumplir con la rotativa de turnos asignada y respetar el horario de ingreso.
- Permanecer en el puesto de trabajo asignado y colaborar en otros puestos de la unidad según necesidades de atención y contingencia.
- Participar en las capacitaciones y reuniones de la Unidad de Emergencias.
- Realizar turnos extraordinarios cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
- Ejecutar cualquier otra tarea encomendada por la jefatura de turno o enfermera supervisora, en el ámbito de su competencia.

III			
REQUISITOS Nº9/2017 SERVICIO ACONCAGUA	DFL DE	PLANTA SALUD	Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o, Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o, Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA	Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. N° 12 de la Ley N°18.834. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
--	---

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
FORMACION EDUCACIONAL	Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o, Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o, Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia laboral de 1 año en funciones clínicas en Sector Público o Privado. Experiencia clínica de 1 año en atención directa de pacientes en urgencias o servicios críticos en Sector Público o Privado.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Curso IAAS 20 horas. Curso de RCP Básico. Capacitaciones en competencias Técnicas (curso de reanimación, manejo Residuos de establecimientos de atención de salud (REAS), IAAS etc.) Capacitaciones en competencias Blandas (como trabajo en equipo; Gestión y Promoción del buen trato; Introducción en la humanización de Cuidados Intensivos; Curso de comunicación de muerte humanizada en el proceso de donación; etc.) Capacitaciones en habilidades transversales al quehacer institucional y del funcionario público (Curso Inducción funcionaria, RISS, Estatuto Administrativo, etc.)

VII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Conocimientos sólidos asistenciales de enfermería en atención de pacientes adultos y pediátricos.
- Manejo y cuidados del paciente crítico adulto y pediátrico.
- Manejo de administración de medicamentos en todas las vías de administración.
- Manejo de técnicas de curación de heridas.
- Manejo de equipos médicos para la atención de paciente adulto y pediátrico: monitores de signos vitales, oxímetros de pulso, bomba de infusión continua, desfibrilador, oxigenoterapia, aspiración de secreciones.
- Conocimiento del manejo de procedimientos invasivos del paciente.
- Conocimiento de parámetros de normalidad de las constantes vitales.
- Registro de atención de pacientes en sistema computacional.
- Manejo de técnicas de aseo y confort.
- Manejo de paciente en paro cardiorrespiratorio adulto y pediátrico.
- Manejo de fármacos de urgencias.
- Manejo de movilización y traslado de pacientes.
- Conocimiento básico en inmovilización de pacientes.
- Conocimiento y aplicación de Normas IAAS y Norma REAS.
- Conocimiento en estatutos administrativos.

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIVEL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
APRENDIZAJE PERMANENTE	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	2	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	2	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.

ORIENTACION A RESULTADOS	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	1	Emplea esfuerzos y recursos para el logro de resultados comprometidos, así como para la acción oportuna ante los requerimientos de los usuarios.
ORIENTACION AL USUARIO	Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	3	Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios.
PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO	Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios	2	Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo.
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	3	Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.

IX. DIMENSIONES DEL CARGO			
Objetivo	Indicador	Métrica y Periodicidad	Competencias Asociadas
Aplicar el tratamiento farmacológico indicado por el médico tratante, verificando medicamento, hora, dosis y vía correcta.	Porcentaje de indicaciones médicas cumplidas de forma correcta y oportuna.	100% de cumplimiento. Continua	<i>Trabajo en equipo</i> · <i>Orientación a resultados</i>
Realizar el traspaso y recepción de turno a las 08:00 y 20:00 hrs de manera correcta, confiable y oportuna, conforme a la normativa, para asegurar la continuidad del cuidado.	Porcentaje de información entregada en el cambio de turno en forma correcta (medicamentos administrados, drenajes, sondas, exámenes pendientes, preparación para pabellón, riesgo de caídas y LPP).	≥ 90% de la información entregada correctamente por turno. Cada turno	<i>Comunicación efectiva</i> · <i>Orientación al usuario</i>
Controlar y registrar los signos vitales de los pacientes en los intervalos establecidos por protocolo, según su nivel de complejidad y área de atención.	Porcentaje de controles de signos vitales realizados dentro de los intervalos protocolizados y debidamente registrados.	≥ 95% de cumplimiento en los controles y registros por turno. Cada turno	<i>Orientación a resultados</i> · <i>Trabajo en equipo</i> · <i>Capacidad analítica</i>
Aplicar las normas de asepsia y antisepsia en todos los procedimientos clínicos de la unidad, minimizando el riesgo de infecciones asociadas a	Porcentaje de procedimientos realizados con cumplimiento de la normativa IAAS.	100% de cumplimiento de las normas IAAS en procedimientos observados. Continua	<i>Orientación a resultados</i> · <i>Orientación al usuario</i>

la atención de salud (IAAS).			
Mantener el stock de medicamentos, materiales e insumos en los puestos de trabajo de la unidad, asegurando disponibilidad oportuna para la atención.	Porcentaje de puestos de trabajo con stock completo al inicio del turno.	≥ 95% de los puestos con stock completo verificado por turno. Cada turno	<i>Orientación a resultados · Trabajo en equipo</i>
Prevenir caídas de pacientes mediante la aplicación de la normativa institucional de seguridad y la identificación oportuna de factores de riesgo.	Número de eventos de caída de pacientes registrados en la unidad por turno.	0 eventos de caída evitables por turno. Continua	<i>Orientación al usuario · Orientación a resultados · Capacidad analítica</i>
Brindar educación al paciente y su familia respecto a la patología, cuidados y procedimientos pertinentes durante su estadía en la unidad.	Porcentaje de pacientes y/o familias que reciben educación documentada durante su estadía según registro clínico.	≥ 80% de los pacientes con registro de educación entregada. Cada turno	<i>Comunicación efectiva · Orientación al usuario</i>
Participar activamente en las capacitaciones y reuniones de la Unidad de Emergencias para mantener actualizadas las competencias técnicas y conocimientos protocolares.	Porcentaje de asistencia a capacitaciones y reuniones programadas por la unidad.	≥ 80% de asistencia a las actividades programadas en el período. Anual	<i>Trabajo en equipo · Capacidad analítica · Orientación a resultados</i>

Mantener el aseo y la mantención de las dependencias físicas de la unidad (clínica, pabellón menor, pabellón de yeso, sala de reanimación, box y sala de observación) según normativa.	Porcentaje de dependencias con registro de aseo y mantención al día.	100% de las dependencias con aseo registrado por turno. Cada turno	<i>Orientación a resultados · Trabajo en equipo</i>
Realizar el inventario de pertenencias de los pacientes hospitalizados y el inventario de equipos por turno, conforme a la normativa de la Unidad de Emergencias.	Porcentaje de inventarios de pertenencias y equipos realizados y registrados correctamente.	100% de cumplimiento en el registro de inventarios por turno. Cada turno	<i>Orientación a resultados · Comunicación efectiva</i>

XI. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

Jefatura directa

Enfermera Supervisora Emergencia Hospitalaria

Equipo de Trabajo directo

Enfermera Supervisora
Médico jefe de Servicio
Médicos de turno
Enfermero tercer turno
Enfermeros diurnos
Técnico Paramédico en tercer turno
Auxiliar de Servicio
Secretaria

Clientes internos

Subdirectora de Gestión del Cuidado
Encargada de Calidad y Seguridad
Enfermera IAAS
Personal Médico, Enfermeros, Técnicos Paramédicos, Auxiliares y
Administrativos de los distintos servicios del Hospital
Personal de mantención

	Personal servicios de apoyo: farmacia, laboratorio, banco de sangre, pabellón, imagenología, esterilización, lavandería, etc.
Cientes externos	Personal SAMU Aconcagua Familiares Hospitales y dispositivos de la red de urgencia Personal de instituciones públicas y privadas externas Supervisores o docentes de instituciones de formación en salud Fuerzas de Orden y Seguridad Pública.

ELABORADO POR		REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
 Alejandra Gaete Guíñez Enfermera Supervisora Unidad Emergencia Hospitalaria Hospital San Camilo		 Nancy Villanuel Porras Subdirectora de Gestión del Cuidado Hospital San Camilo	Julio 2026
Asesor Metodológico:	Ps. José Luis Saldivia Mendoza Unidad de Reclutamiento y Selección Hospital San Camilo		

PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO A LA RED DEL SERVICIO SALUD
ACONCAGUA
TECNICO NIVEL SUPERIOR Y/O AUXILIAR PARAMEDICO

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por el Hospital San Camilo de San Felipe, de un cargo de **Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico Unidad de Emergencia Hospitalaria**.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	:	1
Cargo	:	Técnico nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico
Estamento	:	Técnico
Calidad jurídica	:	Contrata. Sistema de Tercer Turno.
Grado	:	22º E.U.S.
Renta Bruta	:	\$ 1.019.052 Total Haberes.
Dependencia Directa	:	Enfermera Supervisora de Unidad de Emergencia Hospitalaria
Lugar de Desempeño	:	Servicio de Urgencia, Hospital San Camilo.
Inicio probable de contrato	:	01 de septiembre 2026

2. PERFIL DE SELECCIÓN

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a la presente Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el perfil de selección del cargo de **Técnico en Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico Unidad de Emergencia Hospitalaria**.

3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

3.1 Destinatarios a los cuales va dirigida esta convocatoria:

Funcionarios/as a Contrata	X
Funcionarios/as Contrata que cubren Reemplazos	X
Funcionarios de Planta o Titulares	X

***Podrán postular todos quienes se encuentren con contrato vigente en Hospital San Camilo, en cualquier calidad contractual de las señaladas anteriormente durante el periodo de postulación.**

3.2 Difusión del proceso:

Este llamado se difundirá a través de las páginas web de Hospital San Camilo <http://www.hospitalsancamilo.cl>, Dirección de Servicio de Salud Aconcagua <http://www.serviciodesaludaconcagua.cl>; de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural de la Unidad de Reclutamiento/ Selección y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo, a partir del día **22 de julio de 2026**.

3.3 Presentación de la postulación:

Los interesados deberán enviar **los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados, los cuales están publicados en la página www.hospitalsancamilo.cl y**

www.serviciodesaludaconcagua.cl y los demás DOCUMENTOS que acrediten los requisitos y demás antecedentes, a través de la siguiente modalidad:

- Mediante Oficina de Partes del Hospital San Camilo, segundo piso Edificio Administrativo, ubicada en Avenida Miraflores #2085, San Felipe. El horario de atención es de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 horas, y los viernes de 8:00 a 16:00 horas. **Deberán presentar sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando nombre completo, Rut, correo electrónico y cargo al que postula.**

La recepción de antecedentes será solamente a través de esta vía hasta el **31 de julio de 2026 hasta las 16:00 horas.**

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico **jose.saldivia@redsalud.gob.cl**, indicando en el asunto el nombre del cargo al cual postula.

3.4 Documentos requeridos para postular.

Para postular al presente proceso de selección, el interesado deberá presentar al momento de la postulación los siguientes documentos:

1. Copia Cédula de Identidad (**vigente y por ambos lados**) o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia vigente, en caso de extranjeros. **(OBLIGATORIO).**
 2. Fotocopia certificado de Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
Fotocopia de certificado de Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
Fotocopia Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.
 3. Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud **(OBLIGATORIO).**
 4. Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653. **(Anexo 3)** Firmada con nombre y fecha actualizada (**3 meses de antigüedad en relación a la fecha de postulación**). **(OBLIGATORIO).**
 5. Curriculum Vitae formato libre o Formulario de Postulación **(Anexo 2)(OBLIGATORIO).**
 6. Certificado Situación militar al día **(OBLIGATORIO para varones).**
 7. Certificado de antecedentes para fines especiales, vigente a la fecha de postulación **(OBLIGATORIO).**
 8. Certificados que acrediten experiencia laboral, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO) (ANEXO N°4)**
 - a. Nombre del cargo desempeñado.
 - b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término (**día, mes y año**) que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
 - c. Cada certificado que acredite experiencia laboral debe contar con **firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución** en la que se acredita la experiencia.
- ❖ Para certificar experiencia laboral específica se puede utilizar **(Anexo 4.)** Descargar en las siguientes paginas <https://www.hospitalsancamilo.cl>;
<https://www.serviciodesaludaconcagua.cl>.

- ❖ Se puede utilizar otro formato, siempre y cuando indique el tiempo (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.

9. Para certificar experiencia laboral en **Establecimientos de Servicios de Salud Público** se debe adjuntar Relación de Servicio con fecha corte hasta el 21 de julio de 2026.
10. Para certificar experiencia laboral como **honorario**, solicitar certificado respectivo en Unidad de Gestión de las Personas y/o empleador, la cual deba contener el tiempo trabajado **(años, meses, días)** y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

11. Certificados posteriores a la obtención del título que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota (cursos válidos desde **el 2021** hasta el **21 de julio de 2026**, desde **20 horas pedagógicas**).
12. Funcionarios públicos presentar certificado de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación de su establecimiento. En caso de que existan cursos que no estén ingresados, se debe presentar fotocopia simple de certificado.

Toda la documentación debe ser legible.

SE PUEDEN DESCARGAR ANEXOS EN SIGUIENTES PÁGINAS WEB
<https://www.hospitalsancamilo.cl>; <https://www.serviciodesaludaconcagua.cl>.

4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- a. **Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:**
 - Ser ciudadano(a) o extranjero(a) 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;
 - Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
 - 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 cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).
- b. **No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:**
 - Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
 - Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

5. REQUISITOS OBLIGATORIOS DFL N° 9/2017

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO:

FORMACION EDUCACIONAL	Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o, Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
	Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia laboral de 1 año en funciones clínicas en Sector Público o Privado.
	Experiencia clínica de 1 año en atención directa de pacientes en urgencias o servicios críticos en Sector Público o Privado.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Curso IAAS 20 horas. Curso de RCP Básico. Capacitaciones en competencias Técnicas (curso de reanimación, manejo Residuos de establecimientos de atención de salud (REAS), IAAS etc.)
	Capacitaciones en competencias Blandas (como trabajo en equipo; Gestión y Promoción del buen trato; Introducción en la humanización de Cuidados Intensivos; Curso de comunicación de muerte humanizada en el proceso de donación; etc.)

Capacitaciones en habilidades transversales al quehacer institucional y del funcionario público (Curso Inducción funcionaria, RISS, Estatuto Administrativo, etc.)

7. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente pauta de evaluación. En el acta final del proceso de selección, se consignará la nómina de los postulantes aceptados y rechazados, así como los resultados obtenidos por cada uno en cada etapa del proceso de selección.

Además, la comisión evaluadora tiene la responsabilidad de resguardar toda la información obtenida de los postulantes bajo el principio de confidencialidad y reserva. Es necesario que se aclare explícitamente que dicha información será utilizada exclusivamente para los fines del proceso de selección. Para ello, los miembros de la comisión firmarán un compromiso de confidencialidad al momento de su constitución. Asimismo, deberán aplicar las técnicas de selección establecidas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Enfermera Supervisora Unidad Emergencia Hospitalaria
- Referente de Gestión de las Personas Hospital San Camilo
- Representante FENATS
- Psicólogo Laboral

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapas	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 22 de julio hasta el 31 julio de 2026
Recepción de los antecedentes	Desde el 22 de julio hasta el 31 julio de 2026
Evaluación Curricular (*)	Semana del 3 de agosto de 2026
Evaluación Técnica (*)	Semana del 10 de agosto de 2026
Evaluación Psicolaboral (*)	Semana del 17 de agosto de 2026
Entrevista Personal (*)	Semana del 24 al 26 de agosto de 2026
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección (*)	31 de agosto de agosto de 2026
Fecha Probable de ingreso (*)	01 de septiembre de 2026

(*) Las fechas establecidas en el presente cronograma son estimadas y podrán estar sujetas a modificación.

9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección, a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes **aclarar** determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

9.2. Las y los 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 los postulantes que se presenten en este proceso de selección.

9.3. Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en los antecedentes de postulación, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos generales y específicos señalados en los puntos 3, 4, 5 y 6 de la presenta Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación: Cada uno de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

ETAPA	PUNTAJE
Evaluación Curricular	20
Evaluación Técnica	20
Evaluación Psicolaboral	30
Entrevista Personal	30

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

10.1.1Experiencia profesional: 10 puntos

- a) Experiencia laboral de 1 año en funciones clínicas en Sector Público o Privado. /5puntos máximo.

Tiempo desempeñado	Puntaje
Desde 0 meses a 11 meses y 30 días	0
Desde 1 año a 2 años	3
Desde 2 años y un día en adelante	5

- b) Experiencia clínica de 1 año en atención directa de pacientes en urgencias o servicios críticos en Sector Público o Privado. / 5 puntos máximo.

Tiempo desempeñado	Puntaje
Desde 0 meses a 11 meses y 30 días	0
Desde 1 año a 2 años	3
Desde 2 años y un día en adelante	5

10.1.2. Capacitaciones: 10 puntos.

- a. Curso IAAS 20 horas. /2 punto máximo.

Capacitación	Puntaje
No	0
Si	2

- b. Curso RCP básico/2 puntos máximo.

Curso	Puntaje
No	0
Si	2

- c. Capacitaciones en competencias Técnicas (como: manejo Residuos de establecimientos de atención de salud (REAS), u otras atingente al cargo etc. **/3puntos máximo.**
- d.

Cantidad de horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 horas a 100 horas	2
101 horas en adelante	3

- e. Capacitaciones en competencias Blandas (Trabajo en equipo; Gestión y Promoción del buen trato; Trato al usuario; manejo de conflictos y comunicación efectiva, etc.) **/2punto máximo.**

Cantidad de horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 horas a 60 horas	1
61 horas en adelante	2

- f. Capacitaciones Institucionales o del quehacer de funcionario público (Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, etc.). **/1 punto máximo.**

Curso	Puntaje
No	0
Si	1

Se consideran las actividades de capacitación (atingentes al perfil de cargo) de un mínimo de 20 horas pedagógicas cada una, cursadas y aprobadas desde el 2021 hasta el 21 de julio del 2026. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Los 10 mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, con un mínimo de 15 puntos, pasarán al a etapa de prueba técnica. Los postulantes que obtenga 0 puntos, no integrarán el ranking de puntajes y por lo tanto, no seguirán el proceso de selección de personal.

10.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

En esta etapa se evaluarán conocimientos aplicados al cargo, los cuales se encuentran señalados en las Competencias Técnicas del Perfil de Selección:
A los candidatos preseleccionados se les aplicará una prueba técnica presencial que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias, donde el puntaje máximo será de 20 puntos y el mínimo de aprobación de 14 puntos. Estará compuesta por preguntas de selección múltiple.

La prueba evaluará los siguientes temas:

- Conocimientos sólidos asistenciales de enfermería en atención de pacientes adultos y pediátricos.
- Manejo y cuidados del paciente crítico adulto y pediátrico.
- Manejo de administración de medicamentos en todas las vías de administración.
- Manejo de técnicas de curación de heridas.
- Manejo de equipos médicos para la atención de paciente adulto y pediátrico: monitores de

signos vitales, oxímetros de pulso, bomba de infusión continua, desfibrilador, oxigenoterapia, aspiración de secreciones.

- Conocimiento del manejo de procedimientos invasivos del paciente.
- Conocimiento de parámetros de normalidad de las constantes vitales.
- Registro de atención de pacientes en sistema computacional.
- Manejo de técnicas de aseo y confort.
- Manejo de paciente en paro cardiorrespiratorio adulto y pediátrico.
- Manejo de fármacos de urgencias.
- Manejo de movilización y traslado de pacientes.
- Conocimiento básico en inmovilización de pacientes.
- Conocimiento y aplicación de Normas IAAS y Norma REAS.
- Conocimiento en estatutos administrativos.

Los 4 mejores puntajes en la prueba técnica, deberán presentarse a una evaluación Psicolaboral en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias. Los postulantes que pasen a esta etapa deben haber aprobado el puntaje mínimo de la prueba técnica correspondiente a **14 puntos equivalente a nota 5.2**. En caso de existir empate el criterio de desempate será el puntaje obtenido por los postulantes en las etapas anteriores.

Se adjunta escala de puntajes:

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0.0	1.0	11.0	4.3
1.0	1.3	12.0	4.6
2.0	1.6	13.0	4.9
3.0	1.9	14.0	5.2
4.0	2.2	15.0	5.5
5.0	2.5	16.0	5.8
6.0	2.8	17.0	6.1
7.0	3.1	18.0	6.4
8.0	3.4	19.0	6.7
9.0	3.7	20.0	7.0
10.0	4.0		

10.4. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 30 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Los postulantes que sean evaluados en las categorías: medianamente satisfactoria, satisfactoria y altamente satisfactoria, el evaluador podrá asignar el siguiente rango de puntajes según la tabla:

Escala de Valoración cualitativa	Rango de Puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 24 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 16 a 23 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 8 a 15 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 7 puntos

Los postulantes que obtengan como resultado “valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo”, quedarán fuera del proceso de selección.

10.5. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 30 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias del postulante para el cargo concursado, y si cumple con el perfil que el cargo requiere.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de Valoración cualitativa	Rango de Puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 24 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 16 a 23 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 8 a 15 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 7 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

12. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.

La Comisión evaluadora del Proceso de Selección, propondrá al Director del Hospital San Camilo, la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente Pauta de Evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora o rechazarlo, teniendo en consideración los resultados del proceso de selección.

El artículo 45 de la ley 20.422, señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Se informará al Director del establecimiento si, entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20422/2010.

13.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.

13.1. La notificación a la persona seleccionada será telefónicamente y por correo electrónico, la cual será realizada por un profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas. Una vez hecha la notificación con el resultado del Proceso de Selección al postulante, deberá manifestar por escrito su aceptación al cargo.

La persona seleccionada será contratada inicialmente por un período de prueba de cuatro meses, el cual podrá prorrogarse por un período similar, previa autorización del/la Director(a) del establecimiento y por causa debidamente fundamentada. Durante este período, la jefatura directa deberá elaborar un informe de desempeño que sustente la continuidad o término del contrato.

13.2. De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados en esta última etapa del proceso.

14.CONSIDERACIONES DEL REGISTRO NACIONAL DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en el Portal de Empleos Públicos, se procederá a consultar si la persona seleccionada posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.