

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL SAN CAMILO
SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. GESTIÓN DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO/SELECCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
DR.NUV/LCD/ASCH/RRM

RESOLUCION EXENTA N°_____/

SAN FELIPE

VISTO: Resolución Exenta N° 36/2024 y Resolución Exenta N° 03/2026, ambas de la Contraloría General de la República y teniendo presente el DFL N° 29/2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834/89, Estatuto Administrativo y las facultades que me otorga el D.F.L. N° 1 de 2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79, D.S. N° 140/05 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, Decreto N° 38/2005, Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud Autogestionados en Red, Decreto N° 03/2006 que modifica el Decreto 38/2005, Resolución Exenta N° 725/12.03.2026 que designa Director Subrogante del Hospital San Camilo, 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 Externo, para proveer el siguiente cargo que se indica a continuación:

- 01 cargo Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico – Arsenalera/o, sistema cuarto turno, calidad contractual contrata, para desempeñarse en la Unidad de Gineco-Obstetricia 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 conformada por los siguientes funcionarios (o sus subrogantes):

Matrón Supervisor Unidad de Gineco Obstetricia	Claudio Lagos Lagos
Referente de Gestión de Personas	Claudia Henríquez Piffault
Psicólogo/a Organizacional	Ricardo Reyes Meza
Representante FENATS	Loreto Fuentes Henríquez

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



4.- El llamado a concurso será difundido a través de la página web de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) y de la página del Hospital San Camilo (www.hospitalsancamilo.cl) y Servicio de Salud Aconcagua (www.serviciodesaludaconcagua.cl) **a partir del 13 de agosto del 2026.**

5.- Los/las interesados/as deberán postular por medio de la página de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl. La recepción de antecedentes será solamente a través de esta vía **hasta el 24 de agosto de 2026 a las 23:59 horas.**

“ANOTESE Y COMUNIQUESE”



Firmado por:
Navor Antonio Uribe Valdivia
Subdirector Médico
Fecha: 11-08-2026 13:24 CLT
Hospital San Camilo de San Felipe

Distribución:

- DIRECCIÓN
- DEPTO.GESTIÓN DE PERSONAS
- UNIDAD DE RECLUTAMIENTO/SELECCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

AISC LACD



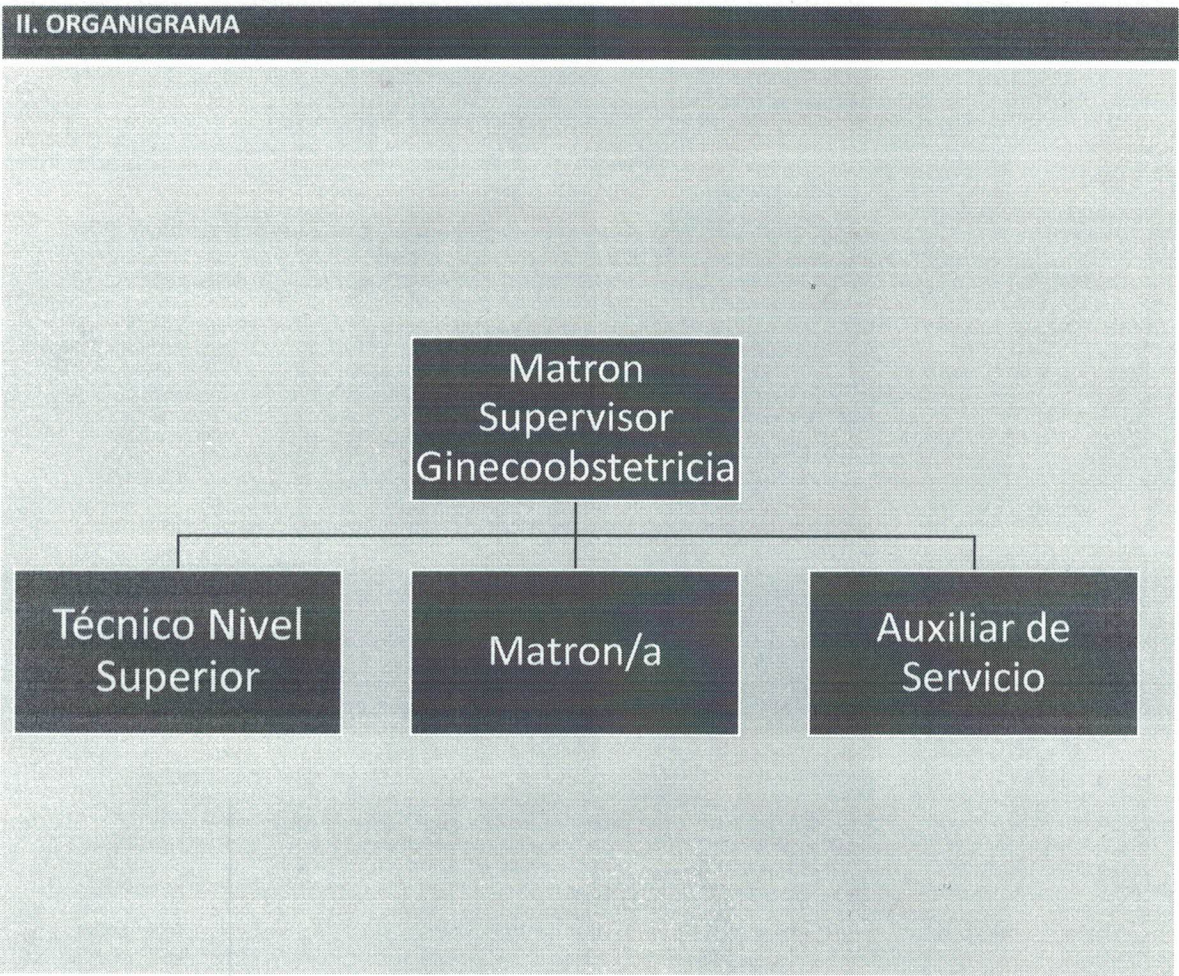
Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

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

<https://doc.digital.gob.cl/validador/COKLM9-936>

PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I.IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico - Arsenalero Unidad Gineco-Obstetricia
Establecimiento	Hospital San Camilo
Grado	22 EUS
Remuneración	\$ 861.322.- Total Haberes
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, Sistema Cuarto Turno. Con asignación de turno urgencia
Estamento	Técnico
Jefatura superior directa	Matrón/a Supervisor Servicio Clínico de Gineco-obstetricia



III.OBJETIVO DEL CARGO

Apoyar, desde el rol de arsenalería , a los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en las distintas acciones de salud dirigidas a usuarias en Partos-Pabellón como apoyo intra-operatorio, manejo de instrumental y mantenimiento del campo estéril; pero además ejecutar funciones de TENS en Urgencia Gineco-obstétrica, Hospitalización, Binomio (puerperio) del Hospital San Camilo, realizando actividades de su competencia dentro del marco de la Reforma con enfoque bio-psico-social y buen trato al usuario.

IV. PRINCIPALES FUNCIONES DEL CARGO

- Ejecutar funciones técnico-asistenciales propias del TENS en Arsenalería en las unidades de, Partos-Pabellón. Pero además, conforme a su ámbito de competencia, Urgencia Gineco-Obstétrica.
- Preparar, organizar y mantener el instrumental, equipos e insumos requeridos para los procedimientos quirúrgicos y obstétricos.
- Verificar la disponibilidad, integridad y funcionamiento del instrumental quirúrgico y del equipamiento asignado, informando oportunamente las necesidades de reposición o mantención.
- Asistir al equipo clínico durante procedimientos quirúrgicos, manteniendo la técnica estéril y velando por la seguridad del paciente.
- Ejecutar técnicas básicas de enfermería y colaborar en la atención clínica directa de las usuarias, de acuerdo con indicación profesional.
- Registrar en forma oportuna y completa la información clínica y administrativa en los sistemas institucionales.
- Cumplir las normas técnicas, administrativas, de IAAS, protocolos y procedimientos vigentes del Servicio y del establecimiento.
- Mantener el orden, limpieza y correcta conservación de los equipos, instrumental e insumos bajo su responsabilidad.
- Resguardar la confidencialidad de la información clínica y administrativa.
- Participar en actividades de capacitación, reuniones técnicas y procesos de formación clínica cuando sea requerido.
- Cumplir el sistema de turnos y colaborar en la continuidad operativa del servicio cuando las necesidades asistenciales lo requieran.
- Desempeñar otras funciones afines al cargo que le sean encomendadas por la jefatura, dentro de su ámbito de competencia.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

REQUISITOS DFL PLANTA

Nº9/2017

SERVICIO DE SALUD

ACONCAGUA

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- ii) Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- iii) 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.
--	---

OTROS REQUISITOS	Inscripción en Superintendencia de Salud (excluyente) Salud compatible con el cargo en sistema de turno y disponibilidad turnos extras en caso de necesidad el servicio.
-------------------------	--

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.
------------------------------	--

EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia como Técnico Nivel Superior en Enfermería de 2 años en establecimientos públicos o privados. Experiencia comprobable de 6 meses como Arsenalero/a en Pabellones (adjunte certificado)
----------------------------	---

CAPACITACION O FORMACION	Curso Certificado o Diplomado en Arsenalería quirúrgica Curso en IAAS Curso RCP adulto. Curso ley Karin Capacitaciones en competencias blandas relacionadas al cargo como: trabajo en equipo, resolución de conflictos, buen trato, comunicación efectiva, trato al usuario, manejo de conflictos, otros atinentes al cargo.
---------------------------------	---

VII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Manejo de técnica estéril
- Conocimiento de instrumental quirúrgico
- Normas de I.A.A.S.
- Equipos e insumos médicos específicos del servicio.
- Manejo computacional nivel básico.
- RCP básico

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 adecuadamente, transmitiendo y recibiendo los mensajes de manera efectiva.
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.	2	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción 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.	2	Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.

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. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO	
Jefatura directa	Matrón Supervisor Servicio Clínico de Gineco-Obstetricia.
Equipo de Trabajo directo	Médicos Gineco-obstetras, Residente Gineco-obstetra en turno, profesionales, técnicos, auxiliares y administrativo.
Clientes internos	Gineco Obstetricia interactúa permanentemente con los servicios clínicos, de apoyo, área administrativa del HSC, Red Asistencial y alumnos de los distintos establecimientos que imparten carreras de la salud en convenio con Servicio de Salud Aconcagua.
Clientes externos	Toda mujer y su familia que durante su ciclo vital requiera atención Gineco-Obstétrica tanto de urgencia como programada. Binomio (madre y recién nacido) y familia que requiera

	atención durante el Puerperio o posterior al alta.
Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros	Principalmente instrumental quirúrgico, cajas quirúrgicas, equipos biomédicos e insumos estériles.

X. DIMENSIONES DEL CARGO

COMPETENCIA TÉCNICA	Trimestral: I-Objetivo: Realizar (aplicar) tratamiento farmacológico a paciente, según lo indicado por médico tratante: medicamento, hora, dosis, vía correcta. Indicador: Porcentaje de indicaciones médicas seguidas de forma correcta y oportuna. Métrica: 100% de cumplimiento en seguir correctamente las indicaciones del médico tratante. Competencias: Trabajar en equipo, Orientación a los resultados. II-Objetivo: Brindar una atención segura y de calidad a pacientes gineco-obstetricas y sus Recién nacidos Indicador: Porcentaje de procedimientos de manejo, realizados en sala de forma correcta y oportuna. Métrica: 90% cumplimiento de procedimientos correctamente realizados. Competencias: Orientación al usuario, orientación al resultado. III-Objetivo: Ejecutar tareas de forma correcta y oportuna que corresponden a la satisfacción de necesidades básicas, movilización y cuidados del recién nacido. Indicador: % de pacientes que se asisten correctamente en primera levantada, aseo, confort, movilización. Métrica: 90% cumplimiento en las tareas correctamente ejecutadas. Competencias: Orientación a resultados, Orientación al usuario, Trabajo en equipo. IV-Objetivo: Realizar en forma correcta la preparación a los pacientes para pabellón según lo establecido en el protocolo. Indicador: Porcentaje de los pacientes que deben acudir a pabellón que se encuentran con su baño preoperatorio, con su camisa limpia, medias compresivas si corresponde y check list realizado correctamente. Métrica: 100% de los pacientes se encuentran bien preparados. Competencias: Orientación a resultados, Orientación al usuario, Trabajo en equipo. V-Objetivo: Realizar un traspaso y recepción de información en la entrega del turno a las 08 y 20 hrs de la sala a cargo y de los pacientes en forma correcta, confiable y oportuna, según la normativa, para mantener la continuidad del cuidado en la atención. Indicador: Porcentaje de información entregada en el cambio de turno en forma correcta como medicamentos administrados, medición de drenajes y sondas, exámenes pendientes, preparación para pabellón o algún procedimiento, cuidados de enfermería como riesgo de caídas y riesgo de LPP. Métrica: Se entrega 90% de la información del paciente en el cambio de
---------------------	--

turno en forma correcta.

Competencias: Comunicación efectiva, Orientación al Usuario.

VI-Objetivo: Cumplir con las normativas de IAAS respecto a lavado de manos, manejo de los aislamientos, uso de EPP y técnica aséptica en los procedimientos como administración de medicamentos.

Indicador: % de cumplimiento de las normas de IAAS establecidas en los protocolos.

Métrica: 90% de cumplimiento en las normativas de IAAS se cumplen en forma correcta.

Competencias: Orientación a resultados, Orientación al usuario.

VII-Objetivo: Realizar funciones de arsenalería quirúrgica en pabellón Gineco-obstétrico cumpliendo normativas de IAAS respecto a lavado quirúrgico de manos, manejo de campo estéril, uso de EPP y técnica aséptica en los procedimientos.

Indicador: % de cumplimiento de las normas de IAAS establecidas en los protocolos.

Métrica: 90% de cumplimiento en las normativas de IAAS se cumplen en forma correcta.

Competencias: Orientación a resultados. Trabajo en equipo.

SEMESTRAL:

I-Objetivo: Mantener un trabajo armónico, en equipo y con buenas relaciones interpersonales resolviendo las dificultades con una actitud positiva aportando con ideas y soluciones a los problemas que se presentan.

Indicador: Porcentaje de situaciones observadas donde existe un trabajo de equipo y resolución de conflictos de forma correcta.

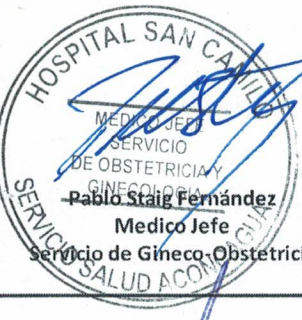
Métrica: 90% de situaciones conflictivas las enfrenta de forma correcta y aporta con soluciones.

II-Objetivo: Participar en actividades educativas y de formación continua atinentes al cargo, de tipo técnicas obligatorias y de habilidades blandas.

Indicador: Porcentaje de cumplimiento de las capacitaciones obligatorias y de habilidades blandas.

Métrica: 100% cumplimiento de las capacitaciones obligatorias.

Competencias: Aprendizaje permanente y orientación a resultados.

ELABORADO POR		REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
 Claudio Lagos Lagos Matrón Supervisor Área Hospitalizado Servicio de Gineco-Obstetricia		 Pablo Staig Fernández Medico Jefe Servicio de Gineco-Obstetricia	Julio 2026
Asesor Metodológico	 Ps. Ricardo Reyes M. Encargado de Unidad Reclutamiento/Selección y Desarrollo Organizacional		

PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO AL ESTABLECIMIENTO
HOSPITAL SAN CAMILO
TÉCNICO NIVEL SUPERIOR Y/O AUXILIAR PARAMÉDICO - ARSENALERO/A UNIDAD GINECO-
OBSTETRICIA

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección Externo convocado por la Dirección del Hospital San Camilo de San Felipe, de un cargo de Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico - Arsenalero/a, Unidad Gineco-Obstetricia.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Cargo	:	Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico - Arsenalero/a Unidad Gineco-Obstetricia
Estamento	:	Técnico
Calidad jurídica	:	Contrata
Grado	:	22º E.U.S.
Renta Bruta	:	\$ 861.322.- Total haberes
Tipo de Jornada	:	Sistema Cuarto Turno. Con asignación de turno
Dependencia Directa	:	Matrón/a Supervisor Servicio Clínico de Gineco-obstetricia
Lugar de Desempeño	:	Unidad de Gineco-obstetricia
Inicio probable de contrato	:	01 de octubre de 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 Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico - Arsenalero/a Unidad Gineco-Obstetricia**.

3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

3.1 Difusión del proceso:

Este llamado será difundido a partir del **13 de Agosto de 2026** a través de los siguientes medios: las páginas web del Hospital San Camilo (<http://www.hospitalsancamilo.cl>), del Servicio de Salud Aconcagua (<https://www.serviciodesaludaconcagua.cl>) y del Portal de Empleos Públicos (<http://www.empleospublicos.cl>). Asimismo, se comunicará mediante el correo electrónico institucional y será publicado en el panel mural de la Unidad de Reclutamiento, Selección y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo.

3.2 Presentación de la postulación:

La recepción de antecedentes se realizará a través del Portal de Empleos Públicos, <https://www.empleospublicos.cl>, desde el **13 al 24 de agosto de 2026 a las 23:59** otras.

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

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. Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653 **(OBLIGATORIO)**.
3. Curriculum Vitae página empleos públicos (www.empleospublicos.cl)
4. Certificados que acrediten experiencia laboral, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**
 - a. Nombre del cargo desempeñado.
 - b. Descripción de las funciones realizadas.
 - c. Fechas de inicio y término (**día, mes y año**) que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
 - d. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con **firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución** en la que se acredita la experiencia.
5. Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. **(OBLIGATORIO)**
 - ❖ Para certificar experiencia laboral puede utilizar descargable en el sitio web www.empleospublicos.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.
6. Para certificar experiencia laboral en **Establecimientos de Servicios de Salud Público** se debe adjuntar **Relación de Servicio con fecha corte hasta el de 12 de agosto de 2026**.
7. 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.
8. Para certificar experiencia laboral en **empresa externa** u otro, solicitar certificado en empresa o institución indique 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 laboral, 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.

9. Certificados 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 año 2021 hasta el 12 de agosto de 2026, desde 20 horas pedagógicas**).
10. 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.

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

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 Nº 9/2017 DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- ii) Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- iii) 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. Curso Certificado o Diplomado en Arsenalería Quirúrgica
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia como Técnico Nivel Superior en Enfermería de 2 años en establecimientos públicos o privados Experiencia comprobable de 6 meses como Arsenalero/a en Pabellones (adjunte certificado)
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Curso en IAAS Curso RCP adulto. Curso ley Karin Capacitaciones en competencias blandas relacionadas al cargo como: trabajo en equipo, resolución de conflictos, buen trato, comunicación efectiva, trato al usuario, otros atingentes al cargo.

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.

Adicionalmente, en cumplimiento del artículo N°12 de la Ley N°19.880, los integrantes de la comisión deberán suscribir una declaración de cumplimiento del deber de abstención, mediante la cual se comprometen a informar cualquier inhabilidad que les impida participar en el proceso de selección, tales como vínculos de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta con los postulantes.

Asimismo, los miembros de la comisión 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:

- Matrón Supervisor Unidad de Gineco-Obstetricia
- Referente de Gestión de las Personas Hospital San Camilo
- Psicólogo Laboral
- Representante FENATS

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa		Fecha	
Publicación del proceso de selección		13 de agosto de 2026	
Recepción de los antecedentes		Desde el 13 al 24 de agosto de 2026	
Evaluación Curricular (*)		Desde el 25 al 26 de agosto de 2026	
Evaluación Técnica (*)		Desde el 28 al 31 de agosto de 2026	
Evaluación Psicolaboral (*)		Desde el 01 al 03 de septiembre de 2026	
Entrevista Personal (*)		Semana del 07 de septiembre de 2026	
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección (*)		Semana del 14 de septiembre de 2026	
Fecha Probable de ingreso (*)		1 de octubre 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 y 3.5 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:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máximo
Primera Etapa EVALUACION CURRICULAR	Experiencia como Técnico Nivel Superior en Enfermería de 2 años en establecimientos públicos o privados.	4
	Experiencia comprobable de 6 meses como Arsenalero/a en Pabellones (adjunte certificado)	6
	Arsenalería quirúrgica (Excluyente, adjunte certificado) Curso en IAAS 20 hrs. (Excluyente) Curso RCP adulto. (Excluyente)	8
	Capacitaciones en competencias blandas relacionadas al cargo como: trabajo en equipo, resolución de conflictos, buen trato, comunicación efectiva, ley Karin etc.	2
	PUNTAJE TOTAL EV CURRICULAR	20
Segunda etapa	PRUEBA TECNICA	20
Tercera Etapa	EVALUACION PSICOLABORAL	20
Cuarta	ENTREVISTA PERSONAL	40
	PUNTAJE TOTAL	100

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

1.1 Experiencia laboral: 10 puntos

- a) Experiencia como Técnico Nivel Superior en Enfermería de 2 años en establecimientos públicos o privados/ **04 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
1 año 11 meses 29 días	0
2 años a 2 años 11 meses 29 días	1
3 años a 3 años 11 meses 29 días	3
4 años o más	4

- b) Experiencia comprobable de 6 meses como Arsenalero/a en Pabellones/ **06 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Menos de 6 meses	0
6 meses a 1 año	2
1 año a 1 años 11 meses 29 días	4
2 años o más	6

Para la asignación de puntaje en los puntos a y b, se debe presentar certificados o documentos que acrediten experiencia laboral en cada uno de los rubros, que contenga la siguiente información:

- Nombre del cargo desempeñado.
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término que señale tiempo desempeñado en cada cargo. (día, mes y año)
- 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.

Los certificados de experiencia laboral deberán explicitar, dentro de las funciones del cargo, si cuenta con:

- Experiencia como Técnico Nivel Superior en Enfermería de 2 años en establecimientos públicos o privados.
- Experiencia comprobable de 6 meses como Arsenalero/a en Pabellones.

Los certificados de experiencia laboral, 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.

10.1.2 Capacitaciones: 10 puntos.

- a. Capacitación o Formación **/10 puntos máximo.**

Capacitación en arsenalería quirúrgica. **/6 puntos máximo.**

Horas	Puntaje
No	0
Si	6

Curso IAAS 20 horas. **/01 puntos máximo.**

Horas	Puntaje
No	0
Si	1

Capacitación en RCP. **/01 puntos máximo.**

Horas	Puntaje
No	0
Si	1

- b. Capacitaciones en competencias blandas relacionadas al cargo como: trabajo en equipo, resolución de conflictos, buen trato, comunicación efectiva, otros atinentes al cargo. **/02 puntos máximo.**

Horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 a 40 horas	1
De 41 horas hacia arriba	2

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 año 2021 al 12 de agosto de 2026**. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Considerar que:

- La actividad de capacitación será transformadas y consideradas en horas pedagógicas.
- Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas.

10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TECNICA

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, estos serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular.

Los 08 mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, con un mínimo de 10 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.

Los postulantes que resulten pre seleccionados para pasar a la etapa de Prueba Técnica, tendrán que presentar con anterioridad como documentos obligatorios los siguientes:

- ❖ Certificado de situación militar **al día** para postulantes varones **vigente a la fecha de postulación.**
- ❖ Certificado de antecedentes para fines especiales, **vigente a la fecha de postulación.** <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales>

Los postulantes tendrán como máximo 24 horas contados desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir los documentos señalados al correo: ricardo.reyes.m@redsalud.gob.cl

10.3. 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 **12 puntos**. Estará compuesta por preguntas de **selección múltiple**.

La prueba evaluará los siguientes temas:

- Manejo de técnica estéril
- Conocimiento de instrumental quirúrgico
- Normas de I.A.A.S.
- Equipos e insumos médicos específicos del servicio.
- Manejo computacional nivel básico.

Los 05 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 **12 puntos** equivalente a nota **4.6**. (Si existe empate en esta etapa se considerará el puntaje de etapa anterior)

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 20 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.	14 a 20 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	9 a 13 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	4 a 8 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 a 3 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 40 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	30 a 40 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	20 a 29 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	10 a 19 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	0 a 9 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 del Proceso de Selección propondrá al Director del Establecimiento la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 8 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

Una vez recibida la propuesta de nómina de candidatos, la autoridad facultada para el nombramiento podrá entrevistar a cada uno de los candidatos que cumplieron con el puntaje para ser considera idóneo.

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 se realizará vía telefónica y correo electrónico, por parte de un profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas. Una vez comunicados los resultados del proceso de selección, el postulante deberá formalizar por escrito su aceptación al cargo.

13.2 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.

13.3. 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.

13.4. En el caso que un/a funcionario/a titular resulte seleccionado/a, su calidad de titular cesará, siendo designado en calidad de contrata con las condiciones del cargo descritas en la pauta de evaluación.

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.

15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

Todos los candidatos/as que cumplen con el puntaje mínimo de idoneidad establecido en la presente pauta de evaluación, formarán parte del “Listado de Postulantes Elegibles o Idóneos”. Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del Hospital San Camilo podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles.

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado y éste renuncia luego de ejercer sus funciones, entonces el Director/a del Hospital San Camilo, podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles, siempre que no hayan transcurrido más de seis meses siguientes a la conclusión del proceso de selección.

Atendiendo las necesidades futuras de ingreso de personal, la autoridad respectiva podrá a partir de este mismo proceso de selección considerar a aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles y que no fueron contratados en esta oportunidad, en otros cargos de igual o muy similar naturaleza, con un máximo de tiempo de seis meses siguientes a la conclusión del presente proceso de selección.