

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
RGE/LCD/ASCH/nw

RESOLUCION EXENTA N° 1646

SAN FELIPE 16 JUN 2023

VISTO: Resolución Exenta N° 36/2024 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 N° 02/26.01.2023 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°1200 con fecha del 29 de mayo del 2020, 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 Reclutamiento y Selección de Personal de Movilidad Interna Cerrada al establecimiento, para proveer el siguiente cargo que se indica a continuación:

- 01 TENS GES 86, Grado 22 EUS, 44 horas semanales, Jornada diurna, calidad contractual contrata, para desempeñarse en el Servicio Gineco obstetricia.

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):

Matrona Supervisora (S)	Enedina Salinas Aravena
Referente de Gestión de Personas	Angélica Silva Chaparro
Psicólogo/a Organizacional	Natalia Velasco Vega
Representante FENTAS	Luis Inostroza Campos

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 del Hospital San Camilo (www.hospitalsancamilo.cl) y 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 Reclutamiento/Selección Y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo **a partir del 17 de junio de 2025.**

5.- Los/las interesados/as deberán presentar sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando nombre completo, cargo al que postula, correo electrónico y Rut, mediante Oficina de Partes del Hospital San Camilo. La recepción de antecedentes será solamente a través de esta vía **hasta el 01 de julio de 2025 a las 09:00 horas.**

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"



DR. RODRIGO GONZALEZ ESCOBAR
DIRECTOR
HOSPITAL SAN CAMILO
SAN FELIPE

Transcrito fielmente del original que he tenido a la vista.



Susana Leiva Bustamante
Ministro de Fe

Distribución:

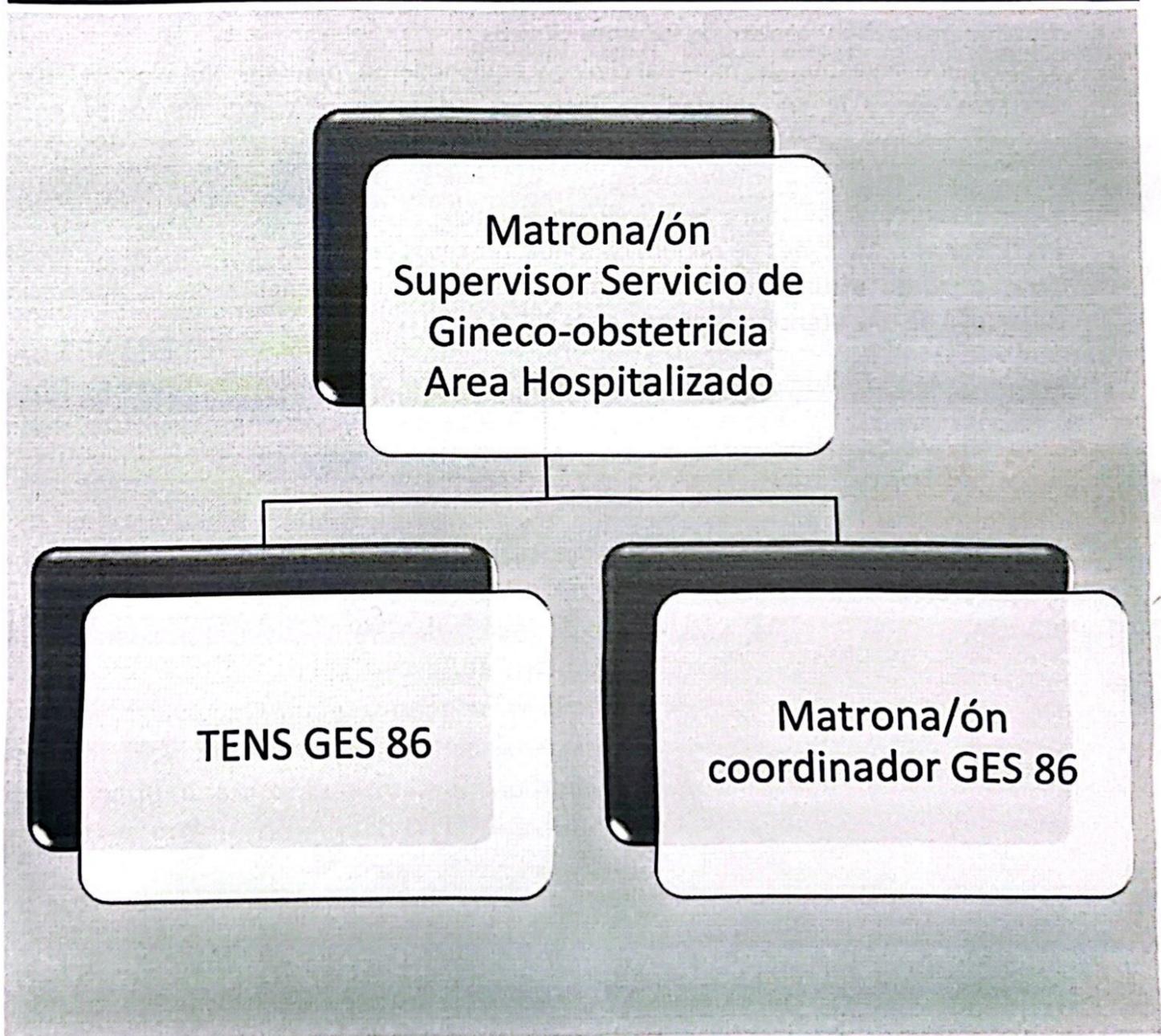
- DIRECCIÓN
- DEPTO.GESTIÓN DE PERSONAS
- UNIDAD DE RECLUTAMIENTO/SELECCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	TENS GES 86
Establecimiento	Hospital San Camilo
Grado	22
Remuneración bruta	\$ 582.379.- Total Haberes
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, Jornada Diurna 44 horas.
Estamento	Técnico
Jefatura superior directa	Matrón/a Supervisor Área Hospitalizado Servicio de Gineco-obstetricia

II. ORGANIGRAMA



III. OBJETIVO DEL CARGO

Colaborar en la atención integral de víctimas de violencia sexual en la Unidad de Emergencia Hospitalaria y Urgencia Gineco-Obstétrica, prestando apoyo técnico a las acciones clínicas y administrativas del equipo de salud, conforme a la normativa vigente y los protocolos institucionales de atención.

IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO

- 1. Apoyo clínico y administrativo en la atención a víctimas de violencia sexual**
Brindar cuidados técnicos y soporte administrativo en el proceso de atención de víctimas de violencia sexual, resguardando la privacidad, la seguridad clínica y emocional, y asegurando el cumplimiento de protocolos institucionales y normativas legales vigentes.
- 2. Colaboración en procedimientos anestésicos y atención preoperatoria obstétrica**
Asistir al equipo médico en pabellón obstétrico, colaborando en procedimientos anestésicos, preparación preoperatoria, administración de medicamentos e instalación de vía venosa, garantizando una atención continua, segura y oportuna.
- 3. Aplicación de medidas de bioseguridad y prevención de infecciones**
Ejecutar acciones de control de infecciones y medidas de bioseguridad, aplicando los protocolos vigentes de precauciones estándar e IAAS, para resguardar la seguridad del paciente y del equipo de salud.
- 4. Gestión operativa y control de insumos clínicos**
Contribuir a la gestión del material clínico y equipamiento, manteniendo el stock necesario, el correcto uso y la trazabilidad de insumos, así como el cumplimiento de normas de almacenamiento y registro.
- 5. Participación institucional y desarrollo profesional**
Participar en actividades de mejora continua, procesos de acreditación, instancias formativas y otras acciones institucionales definidas por su jefatura, fomentando la integración y el desarrollo de una atención centrada en la calidad y el respeto.
- 6. Otras funciones que le encomiende su jefatura en el ámbito de las competencias del cargo.**

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 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.

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 técnica acreditada de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado.
- Experiencia técnica de al menos 1 año en funciones Pabellón Obstétrica Sector Salud Público o Privado, en establecimiento de alta complejidad en Servicio de Gineco-obstetricia.
- Experiencia acreditada de al menos 6 meses en Atención de víctimas de violencia sexual en dispositivos de Unidades de emergencia Hospitalaria Sector Salud Público o Privado.

CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO

- Capacitación en IAAS
- Curso de RCP para adultos
- Curso Auxiliar de Anestesia para Pabellón
- Curso relacionado con Atención de víctimas de violencia sexual
- Capacitaciones atinentes al cargo tales como vulneración de derecho, Ley N° 21.030, Ley N° 21.371, Ley N° 21.372, entre otros.

VII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Conocimientos en IAAS y Calidad en seguridad de atención en Salud.
- Conocimiento generales en las siguientes leyes: Ley N° 21.030, Ley N° 21.371, Ley N° 21.372 y GES con orientación Gineco obstétrica.
- Conocimiento del Estatuto Administrativo, ley N° 18.834.
- Conocimiento básico de la Ley 20.584 sobre derechos y deberes de los pacientes

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.	1	Adopta nuevas formas de hacer el trabajo, manteniéndose actualizado en los conocimientos y destrezas que lo sustentan.
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	1	Emplea esfuerzos y recursos para el logro de resultados comprometidos, así

resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.

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.

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

1

Realiza su trabajo para cumplir con sus tareas y nuevos requerimientos, dentro del marco de su función.

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.

2

Se alinea y compromete con las necesidades de su equipo de trabajo y apoya a sus compañeros para la consecución de los objetivos comunes.

IX. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

Jefatura directa	Matrón/a Supervisor Área Hospitalizado Servicio de Gineco-obstetricia
Equipo de Trabajo directo	Profesionales, Técnicos, Médicos, (incluye jefe de la Unidad), Auxiliares, Administrativo
Clientes internos	Equipos de trabajo, Servicios Clínicos y de Apoyo del establecimiento.
Clientes externos	Establecimientos de Salud de la Red del Servicio Salud Aconcagua, de Atención Primaria y Secundaria.
Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros	Responsable de la correcta administración y cuidado de todos los equipos e insumos asignados, asegurando un control organizado y eficiente de los mismos.

X. DIMENSIONES DEL CARGO

Informes y reportes, a cuantificar en el cargo

Mensualmente/Cuatrimestralmente

1. Evaluación y retroalimentación del desempeño del equipo.

- **Objetivo:** Identificar oportunidades de mejora y fortalecer capacidades del equipo.
- **Indicador:** Frecuencia y oportunidad de retroalimentaciones.
- **Métrica:** Alcanzar al menos un 80% promedio de cumplimiento en las evaluaciones mensuales de desempeño del equipo durante el trimestre.

- **Competencias asociadas:** trabajo en equipo, comunicación efectiva

2. Registro y trazabilidad de atenciones realizadas a víctimas de violencia sexual

- **Objetivo:** Asegurar el adecuado registro y confidencialidad de las atenciones clínicas realizadas en el marco del protocolo GES 86.
- **Indicador:** Porcentaje de fichas clínicas completadas según protocolo.
- **Métrica:** Lograr el 100% de registros clínicos debidamente ingresados en sistema institucional al cierre de cada mes.
- **Competencias asociadas:** Orientación al usuario, orientación a resultados.

3. Apoyo técnico en pabellón obstétrico como auxiliar de anestesia

- **Objetivo:** Contribuir al funcionamiento continuo y seguro del pabellón mediante apoyo oportuno en los procedimientos asignados.
- **Indicador:** Cumplimiento de asistencia a procedimientos programados y de urgencia.
- **Métrica:** Participar en al menos el 95% de los procedimientos programados que requieran su intervención en el mes.

Competencias asociadas: Trabajo en equipo, proactividad y adaptación al cargo.

ELABORADO POR	REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
 <p>Mat. Enedina Salinas Aravena Matrona Supervisora (S) Servicio de Gineco-obstetricia Área Hospitalizado</p>	 <p>Mat. Salomé Poblete Muñoz Subdirectora de Gestión de Matonería Hospital San Camilo</p>	<p>Junio 2025</p>
<p>Asesor Metodológico</p>	<p>Ps. Natalia Velasco Vega Encargada Unidad de Reclutamiento/Selección y Desarrollo Organizacional</p>	

PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN MOVILIDAD INTERNA CERRADA AL ESTABLECIMIENTO HOSPITAL SAN CAMILO
TENS GES 86

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 GES 86

CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	:	01
Cargo	:	TENS GES 86
Estamento	:	Técnico
Calidad jurídica	:	Contrata
Grado	:	22º E.U.S.
Renta Bruta	:	\$582.379 - Total Haberes
Tipo de Jornada	:	Contrata/ Jornada diurna 44 horas
Dependencia Directa	:	Matrón/a Supervisor Área Hospitalizado Servicio de Gineco-obstetricia
Lugar de Desempeño	:	Servicio Gineco obstetricia
Inicio probable de contrato	:	01 de agosto de 2025

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 TENS GES 86.

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> y servicio de salud Aconcagua 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 **17 junio de 2025**.

3.3 Presentación de la postulación:

Los interesados deberán remitir los documentos necesarios para postular, así como los anexos solicitados, los cuales se encuentran publicados en los sitios web www.hospitalsancamilo.cl y www.serviciodesaludaconcagua.cl, junto con los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos y cualquier otro antecedente pertinente, a través de la siguiente modalidad:

Mediante la 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.* Los postulantes deberán entregar sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando el nombre completo, RUT, correo electrónico y el cargo al que postula.

La recepción de antecedentes será exclusivamente a través de esta modalidad hasta el **01 de julio de 2025 a las 09:00 horas.**

Para consultas relacionadas con el proceso y los antecedentes, los interesados pueden escribir al correo electrónico **reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.cl**, indicando en el asunto el nombre del cargo al cual postulan.

3.4 Documentos requeridos para postular

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. Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud **(OBLIGATORIO).**
4. Curriculum Vitae formato libre o Formulario de Postulación **(Anexo 2) (OBLIGATORIO).**
5. Certificado de situación militar **al día** para postulantes varones, vigente a la fecha de postulación **(OBLIGATORIO).**
6. 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> **(OBLIGATORIO).**
7. Certificado de inhabilidades para trabajar con menores, vigente a la fecha de postulación <https://www.registrocivil.cl/principal/servicios-en-linea/servicios-en-linea> **(OBLIGATORIO).**
8. Certificados que acrediten experiencia profesional, 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 profesional 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.** Descargable en los sitios web <https://www.hospitalsancamilo.cl> y <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 **16 de junio de 2025.**
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.

11. 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.

12. 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 2020 hasta el 16 de junio de 2025, desde 20 horas pedagógicas**).
13. 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 LAS PÁGINAS WEB <https://www.hospitalsancamilo.cl> y <https://www.serviciodesaludaconcagua.cl>.

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.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 N° 9/2017

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación 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.
EXPERIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia técnica acreditada de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado. • Experiencia técnica de al menos 1 año en funciones Pabellón Obstétrica Sector Salud Público o Privado, en establecimiento de alta complejidad en Servicio de Gineco-obstetricia. • Experiencia acreditada de al menos 6 meses en Atención de víctimas de violencia sexual en dispositivos de Unidades de emergencia Hospitalaria Sector Salud Público o Privado.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en IAAS • Curso de RCP para adultos • Curso Auxiliar de Anestesia para Pabellón • Curso relacionado con Atención de víctimas de violencia sexual • Capacitaciones atingentes al cargo tales como vulneración de derecho, Ley N° 21.030, Ley N° 21.371, Ley N° 21.372, entre otros.

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/a supervisor/a área hospitalizados servicio de Gineco-obstétrica (S)
- Representante de Unidad de Unidad de gestión de Personas
- Psicólogo/a Organizacional
- Representante FENATS

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapas	Fecha
Publicación del proceso de selección	17 de junio de 2025
Recepción de los antecedentes	Desde el 17 de junio al 01 de julio de 2025
Evaluación Curricular (*)	Semana del 07 de julio de 2025
Evaluación Técnica (*)	Semana del 14 de julio de 2025
Evaluación Psicolaboral (*)	Semana del 21 de julio de 2025
Entrevista Personal (*)	Semana del 28 de julio de 2025
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección (*)	Semana del 28 de julio de 2025
Fecha Probable de ingreso (*)	01 de agosto de 2025

(*) 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:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máximo
Primera Etapa EVALUACION CURRICULAR	Experiencia técnica acreditada de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado.	2
	Experiencia técnica de al menos 1 año en funciones Pabellón Obstétrica Sector Salud Público o Privado, en establecimiento de alta complejidad en Servicio de Gineco-obstetricia.	4
	Experiencia acreditada de al menos 6 meses en Atención de víctimas de violencia sexual en dispositivos de Unidades de emergencia Hospitalaria Sector Salud Público o Privado.	4
	Capacitación vigente en IAAS	1
	Curso de RCP para adultos	1
	Curso Auxiliar de Anestesia para Pabellón	2
	Curso en Atención de víctimas de violencia sexual	3
	Capacitaciones atingentes al cargo tales como vulneración de derecho, Ley N° 21.030, Ley N° 21.371, Ley N° 21.372, entre otros.	3
PUNTAJE TOTAL EV CURRICULAR		20
Segunda etapa	PRUEBA TECNICA	30
Tercera Etapa	EVALUACION PSICOLABORAL	30
Cuarta	ENTREVISTA PERSONAL	20
PUNTAJE TOTAL		100

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

10.1.1 Experiencia profesional: 10 puntos

- a)** Experiencia técnica acreditada de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado. / **02 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Desde 0 meses a 1 año 11 meses y 29 días	0
Desde 2 año a 3 años	1
Desde 3 años y un día en adelante	2

- b)** Experiencia técnica de al menos 1 año en funciones Pabellón Obstétrica Sector Salud Público o Privado, en establecimiento de alta complejidad en Servicio de Gineco-obstetricia. **/04 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Desde 0 meses a 11 meses y 29 días	0
Desde 1 año a 2 años	2
Desde 2 años y un día en adelante	4

- c)** Experiencia acreditada de al menos 6 meses en Atención de víctimas de violencia sexual en dispositivos de Unidades de emergencia Hospitalaria Sector Salud Público o Privado. **/04 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Desde 0 meses a 05 meses y 29 días	0
Desde 6 meses a 1 año	2
Desde 1 año y un día en adelante	4

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

- Nombre del cargo desempeñado (Ej. Encargado/a de programa o Profesional clínico).
- 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 profesional 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 técnica acreditada de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado.
- Experiencia técnica de al menos 1 año en funciones Pabellón Obstétrica Sector Salud Público o Privado, en establecimiento de alta complejidad en Servicio de Gineco-obstetricia.
- Experiencia acreditada de al menos 6 meses en Atención de víctimas de violencia sexual en dispositivos de Unidades de emergencia Hospitalaria Sector Salud Público o Privado.

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 vigente en IAAS. /01 puntos máximo.

Tiene	Puntaje
No	0
Si	1

- b. Curso de RCP para adultos. /01 puntos máximo.

Tiene	Puntaje
No	0
Si	1

- c. Curso Auxiliar de Anestesia para Pabellón /02 puntos máximo.

Tiene	Puntaje
No	0
Si	2

- d. Curso relacionado con Atención de víctimas de violencia sexual /03 puntos máximo.

Tiene	Puntaje
No	0
Si	3

- e. Capacitaciones atinentes al cargo tales como vulneración de derecho, Ley N° 21.030, Ley N° 21.371, Ley N° 21.372, entre otros. /03 puntos máximo.

Tiene	Puntaje
Hasta 19 horas	0
Desde 20 horas a 40 horas	1
Desde 41 horas a 60 horas	2
Desde 61 horas en adelante	3

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 2020 a la fecha. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Los 05 mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, con un mínimo de 12 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.

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.
- Se le otorgará puntuación a diplomados cursado y aprobados de 120 horas en adelante.

10.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ PUNTAJE MAXIMO 30 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 **30 puntos** y el mínimo de aprobación de **22 puntos**. Estará compuesta por preguntas de **selección múltiple**.

La prueba evaluará los siguientes temas:

- Conocimientos en IAAS y Calidad en seguridad de atención en Salud.
- Conocimiento generales en las siguientes leyes: Ley N° 21.030, Ley N° 21.371, Ley N° 21.372 y GES con orientación Gineco obstétrica.
- Conocimiento del Estatuto Administrativo, ley N° 18.834.
- Conocimiento básico de la Ley 20.584 sobre derechos y deberes de los pacientes

Los 03 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 **22 puntos** equivalente a **nota 5.0**.

Se adjunta escala de puntajes:

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0.0	1.0	11.0	2.8	22.0	5.0
1.0	1.2	12.0	3.0	23.0	5.3
2.0	1.3	13.0	3.2	24.0	5.5
3.0	1.5	14.0	3.3	25.0	5.8
4.0	1.7	15.0	3.5	26.0	6.0
5.0	1.8	16.0	3.7	27.0	6.3
6.0	2.0	17.0	3.8	28.0	6.5
7.0	2.2	18.0	4.0	29.0	6.8
8.0	2.3	19.0	4.3	30.0	7.0
9.0	2.5	20.0	4.5		
10.0	2.7	21.0	4.8		

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	Competencias del perfil de cargo	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 6 competencias en el nivel esperado.	22 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 4 a 5 competencias en el nivel esperado.	15 a 21 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 3 competencias en el nivel esperado.	8 a 14 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	Cumple con 0 a 2 competencias en el nivel esperado.	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 20 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 satisfactorio en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 16 a 20 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 11 a 15 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 5 a 10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 4 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 **65 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 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/de 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 establecimiento 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 establecimiento, podrá nombrar a otro candidato de este

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL SAN CAMILO
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPARTAMENTO GESTIÓN DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO/SELECCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

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.