

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/jsm

RESOLUCION EXENTA N° 0437/
SAN FELIPE 12 FEB 2026

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, Resolución Exenta N° 02/26.01.2023 que lo designa como Director del Hospital San Camilo y Resolución Exenta N°170/ 23.01.2026 que prorroga contrato, ambas 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 Externo, para proveer el siguiente cargo que se indica a continuación:

- 01 cargo Jefe de Equipos Médicos, Grado 12 EUS, 44 horas semanales, Jornada diurna, calidad contractual contrata, para desempeñarse en la Unidad de Equipamiento Médico 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):

Jefe Depto. Servicios Generales	Anibal Tirapegui Garrido
Referente de Gestión de Personas	Italo Garcia Urrutia
Psicólogo/a Organizacional	Jose Luis Saldivia Mendoza
Representante FEDEPRUS	Miguel Delgado Gonzalez

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 16 de febrero 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 23 de febrero de 2026 a las 23:59 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.



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS
RECLUTAMIENTO/ SELECCIÓN Y D. ORGANIZACIONAL/
RGE/LCD/ASCH/RRM

RESOLUCION EXENTA N° _____/

SAN FELIPE

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, Resolución Exenta N° 02/26.01.2023 que lo designa como Director del Hospital San Camilo y Resolución Exenta N° 170/ 23.01.2026 que prorroga contrato, ambas del Servicio de Salud Aconcagua, dicto la siguiente:

RESOLUCION

1.- Modifíquese la Resolución Exenta N° 437 del 12 de febrero de 2026 del Hospital San camilo, en el sentido de establecer nuevo plazo de difusión del Proceso de selección para el cargo: jefe de Equipos Médicos, Grado 12 EUS, 44 horas semanales, Jornada diurna, calidad contractual contrata, para desempeñarse en la Unidad de Servicio de Generales del Hospital San Camilo.

2.- Establézcase la nueva fecha de difusión del proceso de selección 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 25 de febrero del 2026.**



Firmado por:
Rodrigo Andrés González Escobar
DIRECTOR
Fecha: 24-02-2026 19:01 CLT
Hospital San Camilo de San Felipe



Firmado por:
Susana Carolina Leiva Bustamante
Ministra de Fe
Fecha: 25-02-2026 09:22 CLT
Hospital San Camilo de San Felipe

LACD



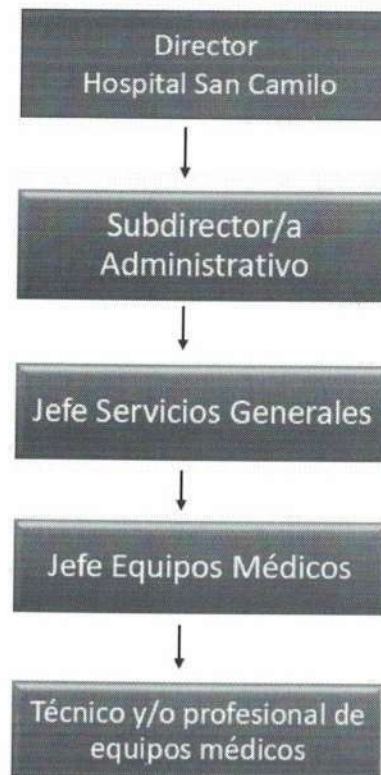
Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/WSNODV-268>

ANEXO 1

PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Jefe Unidad de Equipamiento Médico
Establecimiento	Hospital San Camilo/Servicios Generales
Grado	12 EUS
Remuneración bruta	1.944.208
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata 44 horas semanal.
Estamento	Profesional
Jefatura superior directa	Jefe Departamento de SSGG

II. ORGANIGRAMA



III.OBJETIVO DEL CARGO

Asegurar la disponibilidad y continuidad de operación del equipamiento médico y clínico del Hospital San Camilo, a través de una gestión eficiente de los recursos disponibles en materia de mantenimiento, levantamiento y ejecución de proyectos, gestión de contratos y su administración.

IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES/FUNCIONES DEL CARGO

Asegurar la disponibilidad, calidad de funcionamiento y seguridad de los equipos médicos existentes en todas las unidades de la institución.

Proveer de equipos de respaldo a las unidades críticas y relevantes que lo requieran, considerando la infraestructura del hospital (pabellones, imagenología, laboratorio, bodega de farmacia, entre otros).

Apoyar a la unidad de calidad en el cumplimiento de los estándares de acreditación de calidad en salud.

Realizar estudios de costos de mantenciones preventivas y correctivas, internas y externas.

Informar a las empresas proveedoras y a su jefatura de manera oportuna los problemas técnicos detectados en los equipos médicos de las diferentes unidades, realizar el reporte y gestionar soluciones, de manera de asegurar la continuidad operacional de la prestación de servicios.

Recepcionar equipos médicos nuevos y/o los equipos que sean trasladados externamente para gestionar reparaciones u otras acciones que se requieran.

Asesorar técnicamente a las diferentes unidades del Hospital en la elaboración de proyectos relacionados con su área.

Evaluar proyectos de compra de equipamiento médicos y otros relacionados con las prestaciones de salud de los pacientes.

Elaborar bases y especificaciones técnicas para licitaciones de mantenimiento preventivo y correctivo.

Generar propuestas de innovación en equipamiento y sistemas informáticos a la Dirección que den alerta temprana e inmediata sobre anomalías de un equipo crítico y relevante.

Coordinar con proveedores y unidades clínicas las ejecuciones de mantenimientos preventivos y correctivos para garantizar el correcto funcionamiento de los equipos y así aumentar la vida útil de estos.

Consolidar, mantener registros y controlar los informes de mantenciones preventivas y correctivas, internas y externas para la toma de decisiones.

Elaborar informes de indicadores de avance del plan anual de mantenciones preventivas y correctivas, internas y externas

Mantener al día todas las carpetas de equipos médicos, en especial los críticos y relevantes.

Monitorear y gestionar el seguimiento de la vida útil del equipamiento médico.

Revisar y/o elaborar informes técnicos de baja de equipos.

Realizar cotizaciones de repuestos y/o reparaciones de equipos médicos con fallas.

Participar en comisiones de evaluaciones de licitaciones de equipamiento

Apoyar en procesos de instalación de equipamiento asesorando a jefaturas y/o personal de las diferentes unidades el correcto uso de estos equipos

Hacer seguimiento y control de las mantenciones en periodo de garantía de los equipos nuevos o reparados para asegurar el correcto cumplimiento de las garantías que tienen los equipos

Actuar como contraparte técnica con empresa proveedoras de servicios en su área velando que se cumpla con los estándares e intereses de la institución

Evaluar y calificar a su personal a cargo.

Realizar otras funciones encomendadas por su jefatura acorde a su cargo

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

REQUISITOS DFL PLANTA Nº9/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	i) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a un año, en el sector público o privado; o,
	ii) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.
REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. Nº12 de la Ley Nº18.834. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL Nº1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
OTROS REQUISITOS	Disponibilidad para trabajar fines de semana y/o feriados

VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

FORMACIÓN EDUCACIONAL	Poseer título Profesional de Ingeniero en unas de las siguientes áreas: mecánica, industrial, mantenimiento industrial, eléctrica, biomédica u otras atinentes al cargo, título otorgado por universidad chilena conforme a la legislación vigente. Reconocimiento de títulos extranjeros: en caso de haber obtenido el título en una universidad extranjera, este debe estar debidamente convalidado en Chile según legislación vigente.
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia profesional de 5 años posterior a la obtención del título en instituciones públicas o privadas. Experiencia laboral de a lo menos 3 años en unidades de mantención de equipamiento médico o clínico en sistema público o privado. Experiencia efectiva de a lo menos 2 año como jefatura a cargo equipos de trabajo relacionados a equipamiento médico o clínico en sector público o privado.
CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTÍTULO	Capacitaciones técnicas en temáticas como mantención de equipos médicos, clínicos, redes de oxígeno, etc. Capacitación en habilidades blandas tales como: trabajo en equipos, liderazgo, comunicación efectiva, Habilidades Directivas, etc. Capacitaciones institucionales o de funcionario público (sumarios administrativos, inducción, Estatuto Administrativo, RISS, etc.) Diplomado o postítulo atinentes al cargo

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Cursos o Capacitaciones en trabajos que tienen relación con mantención de equipamiento médico y clínico.
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Electricidad
- Electrónica
- Refrigeración
- Sistemas de Compresión
- Manejo de instrumental de medición (tester, niveles de presión, manómetro, etc.)
- Computación a nivel usuario
- Conceptos matemáticos y estadísticos de uso general

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVEL	DESCRIPCIÓN 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	3	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 adecuadamente, transmitiendo y recibiendo los mensajes de manera efectiva.
ORIENTACIÓN 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 las personas usuarias.	3	Emplea esfuerzos y recursos para el logro de resultados comprometidos, así como para la acción oportuna ante los requerimientos de los usuarios
ORIENTACIÓN 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	Responde a los requerimientos de los usuarios con amabilidad y cortesía, derivando las consultas que no están en su ámbito de responsabilidad.
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	Participa y coopera en su equipo de trabajo, de acuerdo a lo que le es solicitado

IX. COMPETENCIAS ESPECIFICAS DE JEFATURA

LIDERAZGO		Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.	3	Promueve el desarrollo y la autonomía de sus colaboradores
TRABAJO PRESIÓN	BAJO	Es la capacidad de ejecutar requerimientos de trabajo que requieren una alta exigencia, en términos de cantidad, frecuencia y cumplimiento de plazos, manteniendo la calidad y el rendimiento esperado, junto con el auto-control emocional.	3	Mantiene su rendimiento y la concentración en tareas diversas durante periodos
CAPACIDAD ANALÍTICA		Es la capacidad de comprender e interpretar una determinada situación y/o problema mediante un proceso de razonamiento lógico y sistemático. Implica identificar correctamente el problema, descomponerlo en sus partes relevantes, establecer relaciones de causa - efecto, comparar alternativas de solución, formular prioridades y llegar a conclusiones que faciliten el proceso de toma de decisiones.	3	Realiza análisis de sistemas complejos con múltiples variables, determinando soluciones adecuadas a los objetivos definidos.

X. DIMENSIONES DEL CARGO

Se medirán informes, reportes y/o tareas encomendadas de manera mensual, semestral y anual

Mensualmente:

1. Objetivo: Mantener actualizada la hoja de vida, mantenciones y el inventario de los equipos médicos

- **Indicador:** Porcentaje progresivo de hojas de vida e inventarios de equipos médicos actualizados al momento de ser auditados
- **Métrica:** Cumplimiento del 25% el primer trimestre de hojas de vida e inventarios de equipos médicos actualizados, con un incremento de cumplimiento de un 25% en cada trimestre hasta completar el 100%

Competencias: Orientación a los resultados.

2. Objetivo: Realizar informes oportunos de empresas externas que no están cumplen con los requerimientos de la institución con sus acciones respectivas.

- **Indicador:** Porcentaje de informes realizados.
- **Métrica:** 100% de informes realizados cuando se detecta un incumplimiento por parte de las empresas externas.

Competencias: Capacidad analítica, orientación a resultados

3. Objetivo: Realizar informes sobre mal uso por parte de personal de equipamiento y costos asociados de reparaciones o impacto en entrega de prestaciones.

- **Indicador:** Porcentaje de informes realizados v/s eventos ocurridos
- **Métrica:** 100% de informes realizados cuando se detecta un incumplimiento por parte de las empresas externas.

Competencias: Capacidad analítica, orientación a resultados

Anualmente

Objetivo: Mantener actualizado banco de proyectos para entregar y disponer en caso de cambios de equipos e innovaciones del hospital.

- **Indicador:** Porcentaje banco de proyectos actualizados.
- **Métrica:** 90% de cumplimiento en mantener actualizado banco de proyecto.

Competencias: Capacidad analítica, orientación a resultados, orientación al usuario

XI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Jefe de Servicios Generales
Equipo de Trabajo directo	Funcionarios de la unidad de equipos médicos y de servicios generales
Clientes externos	Unidades y Servicios del Hospital San Camilo
Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros	Responsable de equipamiento de la unidad, incluyendo inventario de taller y del equipamiento computacional.

ELABORADO POR	REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
  Anibal Tirapegui Garrido Jefe de Departamento Servicios Generales Hospital San Camilo	  Margarita González Ibarra Subdirectora Administrativa Hospital San Camilo	Enero 2026
Asesor Metodológico	Ps. José Luis Saldivia Mendoza Unidad de Reclutamiento/Selección y Desarrollo Organizacional	

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Externo
Jefe de Equipos Médicos
Departamento de Servicios Generales

1. CARGO A PROVEER

Cargo	: Jefe de Equipos médicos
Número de vacantes	: 1
Estamento	: Profesional
Grado	: 12 º E.U.S.
Renta	: \$ 1.944.208.-Total Haberes.
Calidad Jurídica	: Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con Período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada	: 44 horas semanales con disponibilidad para realizar turnos los fines de semana.
Lugar de Desempeño	: Departamento de Servicios Generales.

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 las presentes Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el perfil del cargo de **Jefe de Equipos Médicos**

3. DIFUSION DEL PROCESO:

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del Proceso de Selección se difundirá a través de las páginas web www.hospitalsancamilo.cl y www.serviciodesaludaconcagua.cl y www.empleospublicos.cl a partir del día 25 de febrero del 2026.

3.1 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los interesados deberán enviar los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados, **los demás DOCUMENTOS** que acrediten los requisitos y demás antecedentes, a través del Portal Empleos Públicos en **modalidad de postulación en línea** www.empleospublicos.cl, hasta el lunes 06 de marzo del 2026 a las 23:59 horas

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.

3.2. Requisitos Generales:

3.2.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- a) Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia;
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- f) 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).

3.2.2. No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

3.2.3 Requisitos Ingreso DFL 9/2017:

- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional de Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a un año en el sector público o privado.
- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años, en el sector público o privado.

3.3. Requisitos específicos valorados según el perfil de cargo:

FORMACION EDUCACIONAL	Poseer título Profesional de Ingeniero en unas de las siguientes áreas: mecánica, industrial, mantenimiento industrial, eléctrica, biomédica u otras atingentes al cargo, título otorgado por universidad chilena conforme a la legislación vigente. Reconocimiento de títulos extranjeros: en caso de haber obtenido el título en una universidad extranjera, este debe estar debidamente convalidado en Chile según legislación vigente.
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional de 5 años posterior a la obtención del título en instituciones públicas o privadas. Experiencia laboral de a lo menos 3 años en unidades de mantención de equipamiento médico o clínico en sistema público o privado. Experiencia efectiva de a lo menos 2 año como jefatura a cargo equipos de trabajo relacionados a equipamiento médico o clínico en sector público o privado.
CAPACITACION O FORMACION	- Capacitaciones técnicas en temáticas como mantención de equipos médicos, clínicos, redes de oxígeno u otras atingentes al cargo. - Capacitación en habilidades blandas tales como: trabajo en equipos, liderazgo, comunicación efectiva, Habilidades Directivas, etc. - Capacitaciones institucionales o de funcionario público (sumarios administrativos, inducción, Estatuto Administrativo, RISS, etc.) - Diplomado o postítulo atingentes al cargo.

Los documentos a presentar para acreditar para cada uno de los antecedentes señalados en los puntos 3.2, 3.3 y 3.4 de la Pauta de Evaluación, son:

- a) Copia Cédula de Identidad actualizada, por ambos lados o permiso de residencia en caso de ser extranjero. **(OBLIGATORIO)**
- b) Certificado de Título Profesional. **(OBLIGATORIO)**
- c) Certificado Situación militar al día **(OBLIGATORIO para varones)**. (la comisión puede solicitar su presentación en etapas posteriores)
- d) Certificado de Antecedentes para fines especiales **(Obligatorio)** (la comisión puede solicitar su presentación en etapas posteriores)
- e) Formulario de Postulación **(OBLIGATORIO)**
- f) Declaración Jurada Firmada con nombre y fecha actualizada (máximo 3 meses de antigüedad en relación a la fecha de postulación). **(OBLIGATORIO)**
- g) Certificado de Experiencia Laboral respectivo, señalado en el punto 6 de la presente pauta de evaluación, que indique: nombre del cargo, funciones, tiempo (años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura que lo emite.
*Para certificar experiencia laboral específica se puede utilizar **descarga desde www.empleospublicos.cl**
**Se puede utilizar otro formato, siempre y cuando el formato indique el tiempo (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.
Para certificar experiencia laboral en Establecimientos de Servicios de Salud Público se debe adjuntar también Relación de Servicio con fecha corte 24 de febrero del 2026. (OBLIGATORIO).
- h) 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 2021 hasta el 24 de febrero del 2026).
- i) Fotocopia de certificado de Diplomados aprobados con un mínimo de 120 horas pedagógicas en las temáticas señaladas en el perfil de selección.
- j) Funcionarios del establecimiento presentar certificado histórico de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación del Hospital San Camilo. En caso de que existan cursos que no estén ingresados en el módulo de capacitación, se debe presentar fotocopia simple de certificado.

4. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si las y los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Aníbal Tirapegui Garrido. Jefe Unidad SSGG.
- Ítalo García Urrutia. Subdirección Gestión de las Personas
- Ricardo Reyes Meza. Psicólogo Laboral
- Representante FEDEPRUS

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 25 de febrero al 06 de marzo del 2026
Recepción de los antecedentes	Desde el 25 de febrero al 06 de marzo del 2026
Evaluación Curricular*	Semana del 09 de marzo del 2026
Evaluación Técnica* (presencial)	Semana del 16 de marzo del 2026
Evaluación Psicolaboral*	Semana del 23 marzo al 27 de abril del 2026
Entrevista Personal*	Semana del 30 de marzo al 03 abril del 2026
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 06 de abril al 10 abril del 2026
Fecha Probable de ingreso	01 de mayo del 2026

*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los postulantes en su oportunidad.

6. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION

6.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en el punto 3.2 y 3.3 o 3.4, según corresponda.

Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes aclarar determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

6.2. 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.

6.3. Los antecedentes curriculares no se devolverán una vez finalizado el proceso de postulación.

6. 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:

ETAPA	PUNTAJE
Evaluación Curricular	20
Evaluación Técnica	20
Evaluación Psicolaboral	20
Entrevista Personal	40

6.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

1.1 Experiencia profesional: 14 puntos

- Experiencia profesional de 5 años posterior a la obtención del título en instituciones públicas o privadas. 06 puntos máximo.

Tiempo desempeñado	Puntaje
1 año a 4 años 11 meses 29 días	0
Desde 5 año a 5 años 11 meses 29 días	2
Desde 6 años a 6 años 11 meses 29 días	4
Desde 7 años 1 día en adelante	6

- Experiencia laboral de a lo menos 3 años en unidades de mantención de equipamiento médico o clínico en sistema público o privado. **/4 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
1 año a 2 años 11 meses 29 días	0
Desde 3 año a 3 años 11 meses 29 días	2
Desde 4 años a 4 años 11 meses 29 días	3
Desde 5 años 1 día en adelante	4

- Experiencia efectiva de a lo menos 2 año como jefatura a cargo equipos de trabajo relacionados a equipamiento médico o clínico en sector público o privado **/4 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
1 año a 1 años 11 meses 29 días	0
Desde 2 año a 2 años 11 meses 29 días	2
Desde 3 años a 3 años 11 meses 29 días	3
Desde 4 años 1 día en adelante	4

7.1.2 Capacitaciones: 6 puntos.

- Cursos de Capacitación atingentes con el cargo. **/3 puntos**

Horas	Puntaje
De 20 a 40 horas	1
De 41 a 80 horas	2
De 81 horas en adelante	3

- Capacitaciones en competencias blandas. **/1 punto**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 en adelante	1

- Capacitaciones institucionales o de funcionario público. **/ 1 punto**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 en adelante	1

- Diplomado o postítulo atingente con el cargo Jefe de Equipos Médicos. **/1 punto**

Tiene	Puntaje
No	0
Si	1

Aclaración:

- * La actividad de capacitación serán transformadas y consideradas en horas pedagógicas.
- ** Las actividades de capacitación y Diplomados deben estar cursadas y aprobadas.
- ***Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas; y diplomados de 120 horas en adelante.

***Pasarán a la siguiente Etapa Evaluación Técnica los 6 puntajes más altos que obtengan un mínimo de 10 puntos.**

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 20 puntos

En esta etapa se evaluarán conocimientos aplicados al cargo, los cuales se encuentran señalados en las Competencias Técnicas del Perfil de Selección.

Temas a evaluar:

- Cursos o Capacitaciones en trabajos que tienen relación con mantención de equipamiento médico y clínico.
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Electricidad
- Electrónica
- Refrigeración
- Sistemas de Compresión
- Manejo de instrumental de medición (tester, niveles de presión, manómetro, etc.)
- Computación a nivel usuario
- Conceptos matemáticos y estadísticos de uso general.)

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 69%	0
De 70% a 74%	14
De 75% a 79%	15
De 80% a 84%	16
De 85% a 89%	17
De 90% a 94%	18
De 95% a 100%	20

***Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL los 4 mejores puntajes que obtengan un mínimo del 70% de aprobación en la EVALUACIÓN TÉCNICA.**

7.3. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar las competencias del postulante.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	16 a 20 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	9 a 15 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.

7.4. 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	Puntaje de la entrevista de 31 a 40 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 21 a 30 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 10 a 20 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 9 puntos

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

8.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **70 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.

9. 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.

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 a la Directora del Servicio 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.

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

La notificación a la persona seleccionada será realizada por profesional de la Subdirección de Gestión de las Personas a través de correo electrónico y/o vía telefónica. Debiendo él/la postulante seleccionada/o manifestar por escrito su aceptación del 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/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.

De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificara mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados.

En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, éste podrá optar y asumir las nuevas funciones y responsabilidades, conservando su estamento, Planta y Grado que posee como titular.

Si el/ la funcionario/a seleccionado/a opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario/a para cumplir con sus nuevas funciones, en la misma Planta y Grado que posee si el establecimiento es distinto al que optó.

Si el/la funcionario/a que resulta seleccionado/a es titular y pertenece a un establecimiento del Servicio de Salud Aconcagua distinto al que convoca, corresponderá a la Jefatura de Gestión de Personas del establecimiento que realizó el llamado, entregar correlativo del cargo a contrata que se iba a proveer por proceso de selección, al establecimiento del funcionario/a titular que resultó seleccionado/a e informar al Departamento de Gestión de Personas de la Dirección para gestionar el cambio de establecimiento de la funcionario/a titular.

Esto no aplica en el caso de un funcionario/a titular que postula a proceso de selección de un estamento distinto al suyo, ya que, en este caso, debe renunciar a su titularidad para ser contratado bajo las características contractuales definidas en el Perfil de cargo.

11. 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.