



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPARTAMENTO DESARROLLO ORGANIZACIONAL
UNIDAD RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
MAE/MCH/CID/cid

RESOLUCIÓN EXENTA N°

274

CONCEPCIÓN, 05 FEB. 2026

VISTOS: D.F.L. N°29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 de 1989; D.F.L. N°13 de 2017, que fija planta de personal del Servicio de Salud Concepción, Resolución N° 07 de 2025 y Resolución N° 36 de 2024 ambas de la Contraloría General de la República, D.S. N°140 de 2004 del Ministerio de Salud y en uso de las facultades que me confiere el D.F.L. N°1 de 2006, que fijó texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N°2.763 de 1979, Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración Pública; Ley 19.880 de Bases de Procedimientos Administrativos; Res Exenta 4C1 N°3098/27.05.2021 que aprueba el manual de procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal, para Cargos no Titulares del Servicio de Salud Concepción; Res Exenta 1D N°578/13.02.2025 y Res Exenta 1D N°5418 que delega facultades al Director del HTC para realizar procesos de selección; Resolución Exenta TRA N°856/07.09.2023 del Servicio de Salud Concepción que nombra al Director del Hospital Traumatológico de Concepción, Resolución Exenta N°4777/31.12.2025 que define el orden de subrogancia de Directivos y jefaturas.

RESOLUCIÓN:

1.- **APRUÉBASE** las bases del Proceso de Selección del Hospital Traumatológico de Concepción, que se adjuntan a la presente resolución y que se entienden formar parte integral de la misma, para proveer 01 cargo CONTRATA, INGENIERO CIVIL BIOMEDICO, UNIDAD DE EQUIPAMIENTO CLINICO, DIURNO, PROFESIONAL, GRADO 16 E.U.S, 44 HORAS, con desempeño en el Hospital Traumatológico de Concepción.

2.- La publicación del mencionado proceso de selección, procederá a contar del 6 de febrero de 2026 en la página web institucional (<https://www.hospitaltraumatologico.cl/>), en el INTRANET del Hospital Traumatológico de Concepción y (www.empleospublicos.cl) y se ajustará a la calendarización establecida en el numeral XIII de las bases.

ANÓTESE, Y COMUNÍQUESE.



ING. ZAIDA ESCARES JARA
DIRECTORA (S)
HOSPITAL TRAUMATOLÓGICO

Karoll Vega Sanhueza



TRANSCRIBE FIELMENTE
MINISTRO DE FE

Res. Int. N° 143/05.02.2026

Distribución

- Unidad Reclutamiento y Selección del personal HTC.-
- CR Operaciones HTC
- Dpto. Desarrollo Organizacional HTC
- Dpto. Gestión de Personas HTC
- FENATS
- FENPRUSS
- ASENF
- Oficina de Partes HTC.



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

BASES DEL LLAMADO A SELECCION PARA PROVISIÓN DEL CARGO CONTRATA INGENIERO CIVIL BIOMEDICO, PROFESIONAL UNIDAD EQUIPAMIENTO CLINICO, GRADO 16 E.U.S, PARA EL HOSPITAL TRAUMATOLÓGICO DE CONCEPCIÓN DEL SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

El Hospital Traumatológico de Concepción requiere proveer un cargo de **INGENIERO CIVIL BIOMEDICO, PERTENECIENTE A LA UNIDAD EQUIPAMIENTO CLINICO, GRADO 16 E.U.S, PARA EL HOSPITAL TRAUMATOLÓGICO DE CONCEPCIÓN.** -

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

- | | | |
|----|---------------------|--|
| 1) | N° de vacantes | : 1.- |
| 2) | Planta | : Profesional. – |
| 3) | Calidad Jurídica | : CONTRATA. - |
| 4) | Horas | : 44 Hrs.- |
| 5) | Grado | : 16°.- |
| 6) | Unidad de desempeño | : Equipamiento Clinico. - |
| 7) | Jefatura Directa | : Jefatura CR. Operaciones. - |
| 8) | Lugar de Desempeño | : Hospital Traumatológico de Concepción. - |

II. REQUISITOS LEGALES

- 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
- Título de una carrera de, a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por este.
- Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los artículos 12 y 13 del DFL N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo
- No estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 del DFL N°1-19653/2000 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 .-

III. REQUISITOS ESPECIFICOS

- 1) Título Profesional de Ingeniero/a Civil Biomédico/a, otorgado por establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por este.
- 2) Deseable conocimiento en:

Herramientas de Microsoft Office, IAAS, Gestion Hospitalaria, trabajo en equipo, compras públicas, acreditación y/u otras atinentes al cargo.

IV. PERFIL DEL CARGO

4.1) Objetivo del cargo:

- Supervisar y coordinar las labores de mantenimiento preventivo y correctivo del equipamiento médico e instrumental quirúrgico del establecimiento, asegurando su operatividad y disponibilidad continua. Brindar apoyo técnico y capacitación al personal clínico en el uso adecuado del equipamiento, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias del equipo de salud. Velar por el correcto funcionamiento de los dispositivos médicos, con el fin de garantizar una atención segura, oportuna y de calidad para los usuarios del establecimiento. -

4.2) Funciones del cargo:

1. Programar, coordinar y gestionar los mantenimientos preventivos de los equipos médicos críticos y relevantes del Establecimiento, asegurando su operatividad y continuidad asistencial.
2. Gestionar de manera oportuna los mantenimientos correctivos del equipamiento médico crítico y relevante.
3. Coordinar con las jefaturas de cada servicio clínico la calendarización y ejecución de los mantenimientos de los equipos críticos y relevantes
4. Actuar como referente técnico en los procesos de adquisición de equipamiento médico, incluyendo la elaboración de especificaciones técnicas, evaluación de procesos licitatorios y generación de solicitudes de compra de equipos, repuestos y accesorios
5. Evaluar procesos licitatorios correspondientes a equipos médicos críticos y relevantes.
6. Realizar seguimiento y verificar el cumplimiento de las garantías post venta de los equipos médicos críticos y relevantes.
7. Realizar el seguimiento de la vida útil de los equipos médicos, incluyendo la gestión de garantías postventa e informe oportuno de aquellos que hayan cumplido su vida útil.
8. Supervisar el catastro del equipamiento médico del Establecimiento, velando por su actualización y exactitud.
9. Controlar y analizar los indicadores de gestión asociados al equipamiento médico, proponiendo acciones de mejora continua.
10. Apoyar y coordinar capacitaciones para las unidades clínicas en el uso adecuado de los equipos médicos, cuando sea requerido.
11. Generar solicitudes de compra por convenios, repuesto y accesorios de los equipos médicos crítico y relevantes.
12. Mantener actualizada información de características de acreditación.
13. Supervisar la correcta ejecución de los convenios de mantenimiento de equipos médicos, asegurando el cumplimiento de los contratos vigentes.
14. Supervisar y controlar el cumplimiento de los programas de mantenimiento preventivos de los equipos médicos (críticos y relevantes) y de apoyo del establecimiento.
15. Realizar seguimiento del gasto presupuestario de la Unidad de Equipamiento Clínico.
16. Fomentar y mantener un buen clima laboral dentro de la Unidad de Equipamiento Clínico, promoviendo el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.
17. Realizar todas las acciones encomendadas por su jefatura en materia de su competencia.
18. Apoyar en especificaciones técnicas en adquisición de equipamiento clínico.

4.3. Competencias del Cargo:

4.3.1. Competencias Deseables.

1. Autoaprendizaje: Aptitud y actitud del individuo en procura de adquirir nuevos conocimientos técnicos y desarrollar habilidades. Implica la capacidad de apreciar y valorar nuevas formas de aprendizaje, en aras de incrementar su capacidad de realización y generación de ideas.
Nivel 4.
2. Pensamiento Analítico: Analiza las relaciones entre las diversas partes de una situación o problema. Descompone tareas complejas en partes manejables de manera sistemática. Reconoce las varias causas posibles de eventos, o varias consecuencias de acciones. Generalmente anticipa obstáculos y piensa adelantado acerca de los próximos pasos.
Nivel 4.
3. Proactividad: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticos o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar sobre accionar.
Nivel 5.
4. Comunicación Efectiva: Mantener una relación cooperativa y fluida con el cliente interno, y proveer de sus requerimientos a las diferentes Unidades clínicas y administrativos.
Nivel 4.
5. Resolutivo: Capacidad de idear soluciones innovadoras para un problema, atendiendo a las necesidades y objetivos del departamento.
Nivel 4.
6. Trabajo Bajo Presión: Presenta una muy buena adecuación para resistir el trabajo en condiciones de alta exigencia o estrés, sin interferir esto en sus relaciones. Mantiene un desempeño alto pese a las exigencias del medio.
Nivel 5

4.3.2 Competencias Organizacionales:

1. Compromiso con la Institución: Ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés general o bien común.
Nivel 5
2. Probidad en el Desempeño de sus Funciones: Ser Capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
Nivel 5
3. Buen Trato: forma de comunicarse o de establecer un vínculo con otra persona o con un grupo de sujetos
Nivel 5

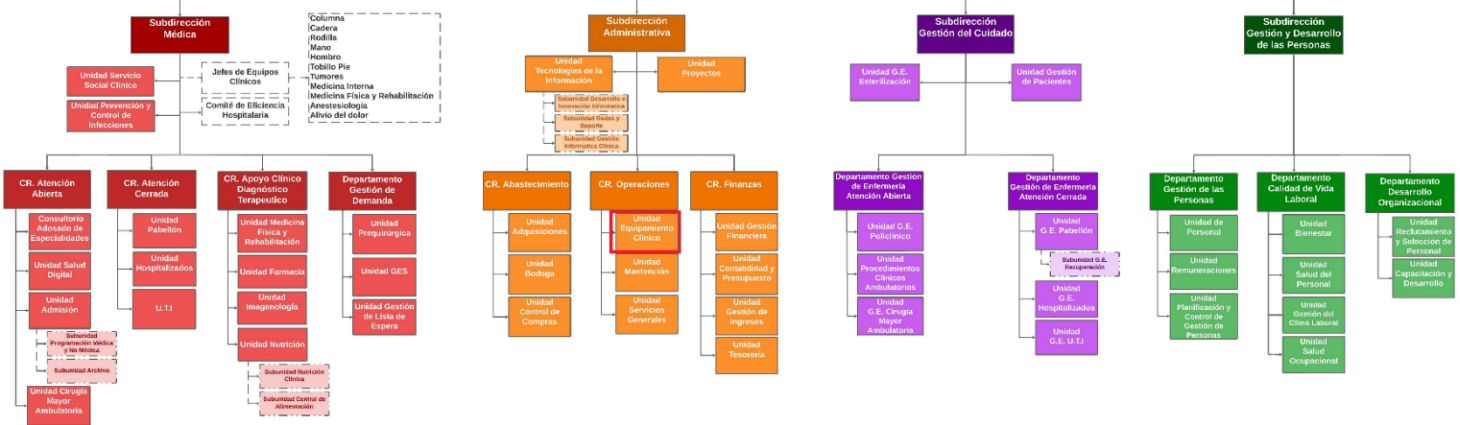
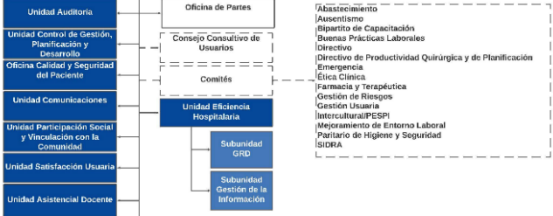
V. UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Dirección



VI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

- 1) **Superior directo:** Jefatura Centro de Responsabilidad de Operaciones.
- 2) **Equipo de Trabajo:** Jefatura Centro de Responsabilidad de Operaciones, Jefatura Unidad de Servicios Generales, Jefatura Unidad de Mantenimiento, Profesional de apoyo Unidad de Equipamiento Clínico, Técnicos de apoyo Unidad de Equipamiento Clínico, Administrativa/o Centro de Responsabilidad de Operaciones, Unidad de Proyectos.
- 3) **Clientes Internos:** Jefaturas de otras Unidades, Centros de Responsabilidad y Departamentos, Administrativo, Profesionales, Técnicos y Auxiliares.
- 4) **Clientes Externos:** Usuarios del establecimiento, instituciones públicas o privadas, profesionales o técnicos de empresas externas de mantenimiento.
- 5) **Espacio físico para su desempeño:** Oficina ubicada en el 3er piso del HTC.

VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargar desde la página web del Hospital Traumatológico de Concepción, www.hospitaltraumatologico.cl en el link “Trabaje con Nosotros” y portal www.empleospublicos.cl (donde se debe realizar la postulación).-

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular. Dichos documentos deben ser adjuntados/actualizados para poder postular:

- 1) Certificado de Título Profesional original, copia y/o fotocopia legalizada (Obligatorio).-
- 2) Certificado de Situación Militar al día (Varones).-

- 3) Certificado de antecedentes original y vigente para fines especiales.
- 4) Certificados que acrediten capacitación en original, copia o fotocopia legalizada ante notario /o ministro de fe. Los postulantes del sistema Nacional de servicios de salud podrán presentar el listado de capacitaciones emitidos desde SIRH, firmado y timbrado por el subdirector de Gestión y Desarrollo de las personas y/ o encargado de capacitación sin necesidad de presentar certificados o copias legalizadas. Se considerarán válidas aquellas capacitaciones con una antigüedad de 3 años contados a la fecha de publicación de las presentes bases. -
- 5) Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral visado por empleador, oficina de personal o quien corresponda, indicando función desempeñada, fecha de inicio y término de funciones. Todos los documentos de respaldo deben estar firmados y timbrados por quien lo emite. En el caso de que el documento sea emitido por la jefatura directa, éste debe ser visado y timbrado por la oficina de personal o de Gestión de Personas respectiva, con el fin de dar validez al documento. Asimismo, si la persona ha ejercido funciones en calidad de jefatura y/o subrogante, dicha condición deberá expresarse explícitamente en el certificado.
- 6) Declaración jurada que cumple requisitos de ingreso (art.12 let. c.), e) y f) y art.54 DFL 1/19.653.

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el 06.02.2026 hasta el 18.02.2026 a través del portal www.empleospublicos.cl.

La postulación será declarada como inadmisibles en caso de no adjuntar alguno de los documentos requeridos para dar cumplimiento a los requisitos legales y específicos obligatorios, definidos en las presentes bases.

No se recibirán antecedentes por correo electrónico.-

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 esta selección. Dificultades de tipo visual, auditivo, físico, tratamiento psicológico, farmacológico, etc.-

Correo de consultas: reclutamientohtc@ssconcepcion.cl

VIII. DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

La comisión de Selección estará compuesto por los siguientes integrantes en calidad de titulares:

- Subdirectora Administrativo HTC, o quien haga sus veces, con derecho a voz y a voto.
- Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas HTC, o quien haga sus veces, con derecho a voz y a voto.
- Jefatura CR. Operaciones HTC, o quien haga sus veces, con derecho a voz y a voto.
- 1 Representante FENPRUSS HTC, quien actuará como observador del proceso, con derecho a voz no a voto. -
- 1 Representante ASENFC HTC, quien actuará como observador del proceso, con derecho a voz no a voto.-
- 1 Representante FENATS HTC, quien actuará como observador del proceso, con derecho a voz no a voto.-



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- Funcionario/a de la Unidad de Reclutamiento y Selección del Personal del HTC, quien actuara como secretario/a de actas, sin derecho a voz ni a voto. -

El funcionamiento de la comisión de selección durará el período del desarrollo del concurso y podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. En caso de ser necesario y para asegurar el óptimo funcionamiento de dicho Comité, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del HTC, se reserva la facultad de designar a otros integrantes en reemplazo de los miembros titulares que no asistan a una o más de las sesiones de trabajo citadas. -

IX. DE LOS FACTORES A PONDERAR

La evaluación constará de cuatro etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva, por lo que para pasar a la etapa siguiente es necesario aprobar la anterior. Todas las instancias se llevarán a cabo en la ciudad de Concepción o de manera remota, dependiendo de la etapa a evaluar. -

	ETAPA	PUNTAJE MAXIMO
1	Evaluación Curricular	25
2	Evaluación Técnica	35
3	Evaluación Psicolaboral	20
4	Entrevista con la comisión	20
	TOTAL	100

Etapas 1: “Evaluación Curricular” 25 Puntos. -

Esta etapa tiene como objetivo verificar los antecedentes de estudios de especialización, de capacitación y de experiencia laboral de los/as candidatos/as planteados en el perfil de cargo. –

Para la asignación de puntajes, debe existir documentación de respaldo en lo que se relaciona a experiencia laboral, estudios de especialización y capacitaciones, de acuerdo a lo establecido en apartado VII. Proceso de postulación y recepción de antecedentes. En caso de no adjuntar respaldos, no se asignará puntajes.

i. Subfactor: Capacitación Específica (10 puntos máximo)

Se evaluarán los cursos que tengan relación con: Herramientas de Microsoft Office, IAAS, Gestión Hospitalaria, trabajo en equipo, compras públicas, acreditación y/u otras atinentes al cargo.

Aquellas capacitaciones que no estén contempladas, se someterán a votación con la Comisión de Selección con derecho a voto para determinar si son atinentes al cargo.

Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas realizadas posterior a la obtención del título profesional

Se considerarán válidas aquellas capacitaciones con una antigüedad de 3 años contados a la fecha de publicación de las presentes bases.



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Se deben adjuntar certificados originales, copias o fotocopias legalizadas ante notario y/o ministro de fe, que acrediten las capacitaciones, las cuales deben indicar fecha de realización, horas capacitadas, nota de aprobación o histórico de capacitación emitidos desde SIRH, firmado y timbrado por el subdirector de Gestión y Desarrollo de las personas y/ o encargado de capacitación sin necesidad de presentar certificados o copias legalizadas.

CRITERIO	PUNTAJE
Presentar más de 110 horas pedagógicas de capacitación relacionadas con el área de desempeño del cargo.	10 puntos
Presentar más de 51 y hasta 109 horas pedagógicas de capacitación relacionadas con el área de desempeño del cargo.	5 puntos
Presentar 41 hasta 50 horas pedagógicas de capacitación relacionadas con el área de desempeño del cargo.	1 punto
Presentar 40 o menos horas de capacitación relacionadas con el área de desempeño del cargo.	0 puntos

ii. **Subfactor: Experiencia Laboral (15 puntos máximo).**

Este subfactor comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral general y específica.

- General: relacionada con el desempeño en el sector Salud Público y/o Privado. –
- Específica: Se considerará experiencia específica aquella experiencia laboral acreditable asociada al desempeño de funciones vinculadas a la gestión, mantenimiento, adquisición y supervisión técnica de equipamiento médico, especialmente en lo relativo a equipos médicos críticos y/o relevantes, en establecimientos hospitalarios públicos o privados.-

La experiencia laboral se debe acreditar mediante: Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral visado por empleador, oficina de personal o quien corresponda, indicando función desempeñada, fecha de inicio y término de funciones. Todos los documentos de respaldo deben estar firmados y timbrados por quien lo emite. En el caso de que el documento sea emitido por la jefatura directa, éste debe ser visado y timbrado por la oficina de personal o de Gestión de Personas respectiva, con el fin de dar validez al documento.

Los documentos que no tengan las características antes descritas, serán omitidos para la asignación de puntaje.-

Para el cálculo de experiencia se considera desde la fecha de obtención del título profesional. -

Para la asignación de puntaje se utilizarán las siguientes tablas:



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

iii.1) Experiencia:

1.- General (Desempeño en el Sector de Salud Pública y/o Privada, 5 puntos):

CRITERIO	PUNTAJE
Mayor a 06 meses y hasta 2 años de experiencia.	5 puntos
06 meses o menos de experiencia.	2 puntos
Sin experiencia.	0 puntos

iii.2) Específica (10 puntos):

- 1) Se considerará experiencia específica aquella experiencia laboral acreditable asociada al desempeño de funciones vinculadas a la gestión, mantenimiento, adquisición y supervisión técnica de equipamiento médico, especialmente en lo relativo a equipos médicos críticos y/o relevantes, en establecimientos hospitalarios públicos o privados:

La experiencia específica será evaluada en función de la pertinencia de las funciones acreditadas y su relación directa con el perfil del cargo.

CRITERIO	PUNTAJE
Mayor a 2 años de experiencia.	10 puntos
Mayor a 6 meses y hasta 2 años.	6 puntos
06 meses o menos experiencia.	2 puntos
Sin experiencia.	0 punto

En caso de acreditar experiencia laboral que cumpla con los requisitos tanto general como específica, se asignará puntaje en ambos criterios.-

Para pasar a la siguiente Etapa (2), el/la postulante debe obtener un mínimo de 15 puntos. -

Etapas 2: “Evaluación Técnica”35 puntos. -

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de una prueba de conocimientos; con el objeto de identificar y reconocer que el/la postulante cuente con los conocimientos técnicos sobre el área del desempeño del cargo. -

La prueba es igual para todos los postulantes y será elaborada por referente técnico del SSC. La aplicación del instrumento de evaluación será realizada por personal de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal del Hospital Traumatológico de Concepción. Entregándose el temario correspondiente antes de la aplicación de la evaluación.

Para pasar a la siguiente Etapa (3), el/la postulante debe obtener un mínimo de 20 puntos. -

Nota: Las 7 primeras personas que obtengan los mejores puntajes pasarán a la siguiente etapa, considerando la sumatoria total de la etapa 1 y etapa 2, siempre y cuando en la evaluación técnica



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

obtenga el puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa. En caso que se repita el puntaje de la séptima persona en adelante (séptima, octava, etc.), los postulantes serán designados conforme al mayor puntaje obtenido en su evaluación técnica; de mantenerse esta igualdad será el mayor puntaje obtenido en la sumatoria de puntaje del iii. Subfactor Experiencia Laboral; y finalmente de mantenerse esta igualdad el mayor puntaje obtenido en el i. Subfactor Estudios de Especialización.

Etapas 3: “Evaluación Psicológica” 20 Puntos.-

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La aplicación del test y la entrevista será realizada por un psicólogo/a del Hospital Traumatológico de Concepción.

El resultado del Test Psicológico tendrá el siguiente puntaje:

CRITERIO	PUNTAJE
Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE. -	20 puntos
Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES. –	10 puntos
Si el Informe Psicolaboral es NO RECOMENDABLE-	0 puntos

- **Sólo pasarán a la siguiente etapa quienes obtengan como mínimo 10 puntos.-**
- El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico. Los gastos de traslado son de responsabilidad del postulante.-

Nota: Las 5 primeras personas que obtengan los mejores puntajes pasarán a la siguiente etapa, considerando la sumatoria total de la etapa 1, etapa 2 y etapa 3, siempre y cuando en la evaluación psicológica obtenga el puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa. En caso que se repita el puntaje de la quinta persona en adelante (quinta, sexta, etc.), los postulantes serán designados conforme al mayor puntaje obtenido en su evaluación psicológica; de mantenerse esta igualdad será el mayor puntaje obtenido en su evaluación técnica y finalmente de mantenerse esta igualdad el mayor puntaje obtenido en su evaluación curricular.

Etapas 4: “Entrevista con la Comisión” 20 Puntos.-

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil del cargo.-

- Tendrá derecho a realizar pregunta cada integrante de la comisión con derecho a voto.-
- Las preguntas realizadas serán las mismas para cada postulante.-
- Los integrantes de la Comisión que realicen preguntas calificarán a cada entrevistada/o con un puntaje entre 0 y 20 puntos.-
- El promedio de los puntajes de los integrantes la Comisión se asignará como puntaje final de la entrevista a él o la postulante.-

Puntaje mínimo de aprobación de la etapa 12 puntos.-



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Para ser considerado/a Postulante Idóneo debe cumplir con los puntajes mínimos de cada etapa y una sumatoria en el puntaje final de a lo menos 65_Ptos.-

X. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

X.I. La comisión de Selección presentará al Director del Hospital Traumatológico de Concepción, en orden decreciente, los(as) postulantes que hubieran obtenido los más altos puntajes, cumpliendo con el puntaje final y los mínimos establecidos en cada factor, con un mínimo de tres (si los hubiere), y un máximo de cinco, para que el Director del Hospital Traumatológico de Concepción seleccione al postulante para desempeñarse en el cargo a proveer. Lo anterior, en el marco de lo establecido en “Orientaciones de un Procedimiento de Reclutamiento y Selección” del Servicio Civil y según “Manual de Reclutamiento y Selección de Personal para Cargos no Titulares SSC” aprobado por Rex. N° 3098/27.05.2021.-

En el evento de producirse empate para la confección de la nómina, el orden de los criterios de desempate es el siguiente:

- Mayor puntaje en la Entrevista de Valoración Global.
- Mayor puntaje en la Evaluación Técnica.
- Mayor puntaje en la Evaluación Curricular.
- Mayor puntaje en la Evaluación Psicológica.
- Mayor número de horas de capacitación.

Conforme a lo dispuesto por la Dirección Nacional del Servicio Civil, y en atención a los principios de eficiencia y economía procesal establecidos en los artículos 3° y 5° de la Ley N°18.575 y en el artículo 9° de la Ley N°19.880, el Hospital Traumatológico podrá conformar un **Listado de Personas Elegibles**, el cual podrá ser utilizado para cubrir vacantes futuras que correspondan a cargos idénticos o análogos al que motiva el presente proceso de selección, mientras que el nuevo proceso se origine dentro de un plazo no superior a 12 meses desde la resolución que aprueba las presentes bases.

X.II. Será facultad del Director/a del HTC, si así lo estima pertinente, realizar una entrevista personal con los postulantes que sean presentados por la comisión de selección. -

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del HTC notificará a los postulantes, el resultado final a la/el postulante seleccionada/o vía correo electrónico. -

XI. DEL ASUMO DE FUNCIONES

Se necesita disponibilidad inmediata. Una vez recibido y aceptado el ofrecimiento del cargo, el o la postulante tendrá que asumir formalmente el ejercicio de éste en la fecha que el HTC determine.

Dejase establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata, por un primer periodo de 6 meses, la que se renovará según informe de desempeño de su jefatura directa. Sin perjuicio de ello, se hace presente que las contratas duran como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año



SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos treinta días de anticipación. -

XII. CONSIDERACIONES

- Déjese establecido que el presente proceso de selección se rige por el DFL N°13/2017 que establece la planta de personal del Servicio de Salud Concepción. -
- En el caso de considerar que los postulantes no se ajustan al perfil definido por la institución, el HTC se reserva el derecho de declarar total o parcialmente desierto el presente llamado a selección, sin expresión de causa. -
- El Director del Hospital Traumatológico se reserva el derecho de solicitar antecedentes adicionales y/o citar a entrevista personal a los/las postulantes, en caso de considerarlo pertinente dentro del proceso de selección.
- No existirá instancia de apelación de la decisión adoptada.-
- Las citaciones a la evaluación psicológica y entrevista personal por parte del Comité, se efectuarán al teléfono o bien a la casilla electrónica indicada por el o la postulante.-
- Los antecedentes no serán devueltos.-
- Las dudas o consultas luego de finalizado el proceso se podrán realizar hasta por cinco días hábiles a los correos antes indicados.-
- Los/as funcionarios que se encuentren con licencia médica (excepto la licencia maternal y psiquiátrica), no pueden participar de las etapas presenciales, ya que, quedarían inhabilitados del proceso. -

XIII. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

ACTIVIDAD	FECHA
Publicación www.hospitaltraumatologico.cl , y Portal Empleos Públicos	El 06.02.2026
Recepción de postulaciones, en portal www.empleospublicos.cl	Del 06.02.2026 al 18.02.2026
Evaluación Curricular	Del 19.02.2026 al 18.03.2026
Evaluación Técnica	Del 19.03.2026 al 27 .03.2026
Evaluación Psicolaboral	Del 30.03.2026 al 15.04.2026
Entrevista con la comisión de Selección	Del 16.04.2026 al 22.04.2026
Resultados finales	Del 23.04.2025 al 30.04.2026
Asumo de funciones	01.05.2026

El Hospital Traumatológico se reserva al derecho a modificar las fechas del mencionado cronograma, en el caso de estimarlo necesario y conveniente para el mejor desarrollo del proceso. -

Para este cargo se necesita disponibilidad inmediata. Una vez recibido y aceptado el ofrecimiento del cargo, el o la postulante tendrá que asumir formalmente el ejercicio de éste en la fecha que el Hospital Traumatológico de Concepción determine. -