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

RESOLUCION EXENTA Nº _____/

SAN FELIPE,

VISTO: Resolución Exenta Nº 1600/08 y Resolución Exenta N° 06/2019, ambas de la Contraloría General de la República; y en uso de las atribuciones que me confieren el DL 2763/79, el DS. N° 140/05 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud dependientes del Ministerio de Salud, el Decreto Nº 38 de 2005 Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud Autogestionado en Red, el Decreto Nº 03 de 2006 que modifica el Decreto Nº 38/2005 y Resolución Exenta 167 del 08/10/2019 del Servicio de Salud Aconcagua, y

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

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

RESOLUCION

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

- 1 Enfermero(a) Supervisor(a) de Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal, grado 8, calidad contractual contrata, 44 horas semanales para desempeñarse en la Unidad de Diálisis del Hospital San Camilo.

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

Jefe Médico Unidad de Diálisis	Dr. Michael Sierra Lara
Subdirectora de Gestión del Cuidado	Nancy Villarroel Porras
Jefa Depto. Gestión de Personas	Angélica Silva Chaparro
Representante de APROS Hospital San Camilo	Juan Moraga Armijo
Psicólogo Laboral	Ricardo Reyes Meza

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

AISC LACD

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/QWXEMY-386

4.- El llamado a concurso será difundido a través de las páginas webs del hospital San Camilo (www.hospitalsancamilo.cl) y del Servicio de Salud Aconcagua (www.serviciodesaludaconcagua.cl). De igual forma será difundido en el correo electrónico institucional, y en el panel mural de la Unidad de Personal del Hospital San Camilo, **a partir del 16 de noviembre del 2026.**

5.- Los interesados deberán enviar **los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados** mediante un sobre cerrado, indicando nombre completo, cargo/s al/los que postula y unidad, a Oficina de Partes del Hospital San Camilo ubicada en Avenida Miraflores #2085, San Felipe. El horario de atención es de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 horas, y los viernes de 8:00 a 16:00 horas.
El plazo máximo de postulación se extenderá **hasta el día 25 de noviembre del 2026 a las 17:00 horas,** siendo la recepción de antecedentes **solamente a través de esta vía**.

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"



Firmado por:
Rodrigo Andrés González Escobar
DIRECTOR
Fecha: 13-11-2026 15:01 CLST (UTC-3)
Hospital San Camilo de San Felipe

AISC LACD

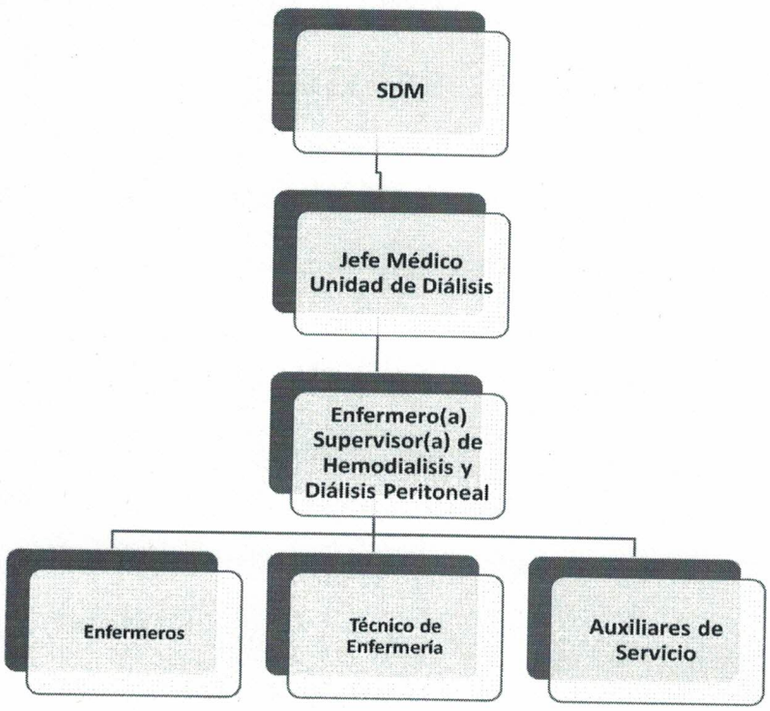
Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/QWXEMY-386

PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo	Enfermero(a) Supervisor(a) de Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal
Establecimiento	Hospital San Camilo
Grado	Grado 8 EUS
Remuneración bruta	$ 2.769.058.- Total Haberes
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, 44 horas
Estamento	Profesional
Jefatura directa	Médico Jefe de la Unidad de Diálisis
Dependencia jerárquica, administrativa y funcional	Médico Jefe de la Unidad de Diálisis
Vinculación técnica transversal	Subdirección de Gestión del Cuidado, exclusivamente en materias propias de gestión del cuidado de enfermería y lineamientos institucionales de enfermería.

II. ORGANIGRAMA Y ARTICULACIÓN FUNCIONAL



III. OBJETIVO DEL CARGO

Planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar la gestión del cuidado de enfermería y los procesos operativos de la Unidad de Diálisis, bajo los lineamientos clínicos y técnicos definidos por el Médico Jefe de la Unidad y en coordinación técnica transversal con la Subdirección de Gestión del Cuidado en materias propias de enfermería, garantizando una atención segura, oportuna, continua, humanizada y de calidad; participando además de manera preponderante en la futura implementación y posterior funcionamiento de Diálisis Peritoneal.

Objetivos específicos

- Asegurar estándares de calidad y seguridad en la atención dialítica dentro del ámbito de enfermería.
- Gestionar eficientemente recursos humanos, físicos, tecnológicos e insumos de la Unidad dentro de su ámbito de responsabilidad.
- Liderar el desarrollo técnico y profesional del equipo de enfermería mediante supervisión, capacitación y evaluación continua.

- Monitorear indicadores de gestión del cuidado, seguridad y operación de enfermería e implementar acciones de mejora.
- Velar por normas ministeriales, protocolos institucionales e IAAS.
- Participar de manera preponderante en la futura implementación de Diálisis Peritoneal.
- Favorecer la continuidad de los cuidados mediante coordinación con equipo médico, servicios clínicos y red asistencial.

IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO

1. Gestión clínica y supervisión de enfermería

- Supervisar la atención integral de enfermería en Hemodiálisis y, una vez implementada, Diálisis Peritoneal.
- Velar por protocolos clínicos y procedimientos institucionales aplicables al ámbito de enfermería.
- Supervisar cuidado y vigilancia de accesos vasculares y, cuando corresponda, catéteres peritoneales.
- Coordinar, dentro del ámbito de enfermería, ingreso, seguimiento y egreso conforme a indicaciones y criterios clínicos del Médico Jefe y equipo médico.
- Participar en prácticas de enfermería basadas en evidencia.
- Gestionar eventos adversos e incidentes relacionados con los cuidados.
- Participar en reuniones clínicas y casos complejos.
- Coordinar continuidad de cuidados.
- Supervisar la correcta ejecución y registro de la prescripción dialítica indicada por el equipo médico, sin modificar parámetros sin indicación o autorización médica.
- Liderar la respuesta de enfermería ante emergencias y activar oportunamente protocolos y apoyo médico.

2. Gestión del cuidado

- Planificar, organizar, supervisar y evaluar los cuidados de enfermería.
- Supervisar aplicación y registro del PAE.
- Promover humanización, continuidad y seguridad del cuidado.
- Liderar educación al paciente y cuidador y favorecer autocuidado/adherencia.
- Aplicar lineamientos técnicos transversales de la Subdirección de Gestión del Cuidado en materias propias de enfermería.

3. Gestión del recurso humano

- Programar turnos y gestionar cobertura y contingencias.
- Supervisar funciones y desempeño del personal a cargo.
- Realizar retroalimentaciones y evaluaciones y participar en procesos de calificación anual conforme a normativa.
- Gestionar capacitación, inducción y evaluación de competencias.
- Velar por bienestar y condiciones de trabajo y mantener registros administrativos de dotación.

4. Gestión administrativa, recursos y equipamiento

- Supervisar uso de recursos, equipamiento e infraestructura.
- Vigilar disponibilidad operativa de equipos, comunicar fallas y coordinar mantención con unidades técnicas competentes.
- Gestionar insumos, stock y bodegas periféricas y coordinar reposición.
- Supervisar registros y controles operacionales del tratamiento de agua que correspondan al ámbito de enfermería y comunicar no conformidades, sin sustituir responsabilidades técnicas de Mantención/Ingeniería.
- Participar en especificaciones técnicas, levantamiento de necesidades y procesos de adquisición dentro de su competencia.
- Coordinar contingencias de abastecimiento y continuidad operacional.

5. Calidad, seguridad e IAAS

- Formular y ejecutar Plan de Trabajo Anual y metas de calidad de su ámbito.
- Supervisar indicadores de calidad y seguridad e implementar planes de mejora.
- Vigilar eventos adversos e incidentes.
- Participar en acreditación y auditorías.
- Supervisar precauciones estándar, aislamiento e infecciones asociadas a accesos vasculares y, posteriormente, peritoneales.
- Implementar medidas correctivas de IAAS en el ámbito de enfermería.

6. Apoyo, docencia e investigación

- Elaborar o participar en protocolos de los procesos a su cargo.
- Coordinar con unidades y servicios procesos transversales de atención de pacientes de Diálisis.
- Representar a la Unidad en actividades institucionales pertinentes.
- Participar en sumarios/investigaciones cuando sea formalmente designado/a.
- Coordinar prácticas autorizadas y supervisión de alumnos según normativa RAD.
- Participar en investigación, mejora e innovación relacionadas con Diálisis y gestión del cuidado.

7. Desarrollo futuro de Diálisis Peritoneal

- Participar en planificación e implementación de procesos de enfermería de la modalidad.
- Organizar procedimientos, registros y circuitos de atención.
- Capacitar al equipo y desarrollar educación/entrenamiento de pacientes y cuidadores.
- Supervisar cuidados del acceso peritoneal y prevención de infección/peritonitis.
- Participar en seguimiento, continuidad, indicadores y gestión de insumos/equipamiento una vez incorporada formalmente la modalidad.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

REQUISITOS DFL PLANTA Nº9/2017 **SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**	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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, 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 cuatro años, en el sector público o privado.
REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA	Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. Nº 12 de la Ley Nº18.834. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

Formación educacional	Título Profesional de Enfermero/a otorgado por una universidad chilena o reconocida en el país.
Experiencia laboral	Experiencia profesional acreditada de al menos 5 años en funciones hospitalarias, en el sector público o privado. Experiencia en cargos de supervisión o subrogancia de al menos 3 años, en el sector público o privado. Experiencia profesional acreditada de al menos 2 años en Hemodiálisis /Terapias de Reemplazo Renal, en el sector público o privado.
Capacitación/formación	IAAS mínimo 80 horas; calidad/acreditación/seguridad; RCP; Diálisis/Terapias de Reemplazo Renal; gestión en salud; liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo y formación transversal del funcionario público.

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Gestión de enfermería y/o gestión en salud.
- Hemodiálisis, principios de terapia renal sustitutiva, cuidados del paciente dializado, accesos vasculares y complicaciones.
- IAAS, calidad y seguridad del paciente.
- Conocimiento operacional del equipamiento y controles asociados al tratamiento de agua dentro del ámbito de enfermería.
- Supervisión de la ejecución segura y registro de la prescripción dialítica indicada por el equipo médico.
- Gestión de RR.HH., planificación, evaluación, capacitación y contingencias.
- Computación nivel usuario y conocimiento del Estatuto Administrativo.

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.	**3**	Amplía sus competencias más allá de lo exigido por su función actual y comparte los conocimientos y destrezas adquiridas, de acuerdo con las necesidades actuales y futuras de su área de trabajo.
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.	**3**	Establece comunicación fluida con otras personas y/o áreas del Servicio, a fin de lograr una efectiva coordinación de acciones.
ORIENTACION A RESULTADOS	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades	**2**	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.

ORIENTACION AL USUARIO	Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	**3**	Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios.
PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO	Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios	**3**	Genera iniciativas para facilitar el logro de objetivos institucionales y la implantación de los cambios, involucrando a otras áreas relacionadas con los procesos comunes.
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	**3**	Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.

IX. COMPETENCIAS DE JEFATURA

COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIVEL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
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.	**2**	Facilita la alineación y participación de sus colaboradores para generar compromiso con los resultados, tanto individuales como del área.
MANEJO DE CONTINGENCIAS	Es la capacidad para resolver situaciones contingentes que pudieran impedir el otorgamiento de un servicio adecuado a las demandas de los usuarios, considerando los lineamientos y parámetros de atención definidos por el Servicio.	**2**	Anticipa la solución a situaciones de contingencia, prediciendo demandas y gestionando los recursos para brindar una adecuada atención a los usuarios
NEGOCIACIÓN	Es la capacidad para llegar a acuerdos con otras personas, sean éstas pertenecientes al Servicio o a otras instituciones, generando opciones y soluciones de mutuo beneficio para ambas partes. Lo anterior implica utilizar estrategias de persuasión e influencia para conseguir el mejor resultado que satisfaga a los distintos involucrados, dentro del marco de los lineamientos institucionales.	**1**	Negocia considerando los intereses de los demás partícipes para llegar a acuerdos satisfactorios, dentro de los parámetros definidos por la Institución.

X. DIMENSIONES DEL CARGO

Las metas propuestas deberán validarse conforme a los estándares institucionales vigentes; cuando exista un estándar normativo o institucional superior, prevalecerá este último.

1. Indicadores mensuales

DIMENSIÓN / OBJETIVO	INDICADOR	META
Continuidad del cuidado y gestión de cobertura	Turnos con cobertura gestionada conforme a programación/contingencia ÷ turnos requeridos ×100	100%
Supervisión clínica de enfermería	Supervisiones realizadas ÷ supervisiones programadas ×100	≥90%
Gestión administrativa y operacional	Informes/registros entregados dentro de plazo ÷ programados ×100	100%

2. Indicadores trimestrales

DIMENSIÓN / OBJETIVO	INDICADOR	META
Calidad, seguridad e IAAS	Criterios conformes ÷ criterios evaluados ×100	≥90% o estándar institucional
Gestión del cuidado de enfermería / PAE	Registros conformes ÷ registros auditados ×100	≥90%
Seguridad del proceso dialítico	Controles/registros operacionales de enfermería conformes ÷ auditados ×100	≥95% o estándar institucional
Educación del paciente y cuidador	Actividades realizadas ÷ programadas ×100	≥90%

3. Indicadores anuales

DIMENSIÓN / OBJETIVO	INDICADOR	META
Planificación y mejora continua	Actividades/acciones ejecutadas ÷ programadas ×100	≥90%
Gestión y evaluación del recurso humano	Evaluaciones realizadas dentro de plazo ÷ programadas ×100	100%
Desarrollo de competencias del equipo	Actividades de capacitación/competencias ejecutadas ÷ programadas ×100	≥90%

Medios de verificación

Planillas de turnos y cobertura; pautas de supervisión; informes de producción y gestión; pautas de calidad e IAAS; auditorías de registros clínicos y PAE; registros educativos y operacionales de Diálisis; Plan de Trabajo Anual; planes de mejora; capacitación/evaluación de competencias e instrumentos de evaluación del desempeño.

Diálisis Peritoneal

Una vez implementado formalmente el Programa de Diálisis Peritoneal, las dimensiones de supervisión clínica, calidad y seguridad, gestión del cuidado y educación se extenderán a dicha modalidad, incorporando los indicadores específicos pertinentes.

Servicio de Salud Aconcagua
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

XI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Jefatura directa	Médico Jefe de la Unidad de Diálisis
Dependencia jerárquica, administrativa y funcional	Médico Jefe de la Unidad de Diálisis
Vinculación técnica transversal	Subdirección de Gestión del Cuidado, en materias propias de gestión del cuidado y lineamientos profesionales de enfermería.
Equipo de trabajo directo	Enfermeros/as, Técnicos de Enfermería y Auxiliares de Servicio. Coordinación funcional con médicos y 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.

CREADO/VISADO POR	APROBADO POR	FECHA
Nancy Villarroel Porras Subdirectora de Gestión del Cuidado HSC	Dr. Michael Sierra Jefe Médico Unidad de Diálisis. Hospital San Camilo	Octubre 2026
Asesor Metodológico	Ps Ricardo Reyes M Psicólogo Laboral Unidad de reclutamiento y selección Hospital San Camilo	

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

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Interno a la Red del Servicio de Salud Aconcagua
Enfermero(a) Supervisor(a) de Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal

1. CARGO A PROVEER

Cargo : **Enfermero(a) Supervisor(a) de Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal**
Número de vacantes : **1**
Estamento : **Profesional**
Grado : **8 º E.U.S.**
Renta : **$ 2.769.058.- Total Haberes.**
Calidad Jurídica : **Contrata, con período de prueba de cuatro meses.**
Tipo de Jornada : **44 horas semanales.**
Lugar de Desempeño : **Unidad de Diálisis**

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 **Enfermero(a) Supervisor(a) de Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal**

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**
Personal contratado como honorarios	**X**
Personal contratado como unipersonal	**X**
Personal contratado como empresa externa	**X**

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. De igual forma será difundido en el **correo electrónico institucional, y en el panel mural de la Unidad de Personal del Hospital San Camilo**, **a partir del 16 de noviembre del 2026.**

3.1.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los/las interesados/as deberán postular mediante sobre cerrado con nombre completo y cargo al que postulan. Esta documentación que debe ser entregada en oficina de partes del Hospital San Camilo (edificio administrativo, segundo piso).
La recepción de antecedentes, será solamente a través de esta vía hasta el **día 25 de noviembre del 2026 a las 17:00 horas.**

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

La postulación deberá contener los siguientes documentos:

a) Cédula de identidad vigente por ambos lados. **(Obligatorio)**
b) Certificado de Título Profesional.
c) Certificado de la Superintendencia de Salud **(obligatorio)**
d) Certificado de formación en diálisis o diplomado en diálisis
e) Formulario de Postulación (Anexo 2) o CV Formato Libre. **(Obligatorio)**
f) Declaración Jurada Firmada con nombre, firma y fecha actualizada (Anexo 3) **(Obligatorio)**
g) Certificado de Experiencia Laboral respectivo, señalado en la presente pauta de evaluación, **que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura que lo emite. Fecha corte, hasta el 15 de noviembre de 2026. (Obligatorio)**
h) Certificado de situación militar al día postulantes varones **(Obligatorio)**
i) Certificados para antecedentes para fines especiales. **(Obligatorio)**
*Para certificar experiencia laboral se puede utilizar Anexo 4. **Descargar en las siguientes paginas www.hospitalsancamilo.cl ; www.serviciodesaludaconcagua.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.**

j) Certificados que acrediten aprobación de capacitaciones, que indiquen claramente entidad que impartió la capacitación, cantidad de horas, nota obtenida, fecha de realización, timbre o sello (cursos validos desde el 01 de enero 2021 **hasta el 15 de noviembre de 2026.** Funcionarios de la red Servicio Salud Aconcagua deben presentar certificado histórico de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación.

***La omisión de los antecedentes destacados como "OBLIGATORIO" serán causales de exclusión del proceso.**

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 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 tres años, 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 cuatro años, en el sector público o privado.

3.3. Requisitos específicos valorados según el perfil de cargo:

FORMACION EDUCACIONAL	Título Profesional de Enfermera(o) 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 acreditada de al menos 5 años en funciones hospitalarias, en el sector público o privado. Experiencia en cargos de supervisión o subrogancia de al menos 3 años, en el sector público o privado. Experiencia profesional acreditada de al menos 2 años en Hemodiálisis /Terapias de Reemplazo Renal, en el sector público o privado.
CAPACITACION O FORMACION	Capacitación IAAS mínimo 80 horas; calidad/acreditación/seguridad; RCP; Diálisis/Terapias de Reemplazo Renal; Gestión en salud. Capacitación en habilidades blandas tales como: liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo y formación transversal del funcionario público. Postítulo y/o diplomados en Gestión en Salud, u otros atingentes con el cargo.

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:

- Jefe Médico Unidad de Diálisis
- Subdirectora de Gestión del Cuidado
- Jefa departamento de Gestión de las Personas
- Psicólogo Laboral
- Representante APROS

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	16 de noviembre del 2026
Recepción de los antecedentes	Desde el 16 al 25 de noviembre del 2026
Evaluación Curricular	26 y 27 de noviembre de 2026
Evaluación Técnica* (presencial)	02 de diciembre del 2026
Evaluación Psicolaboral* (presencial)	Desde el 03 al 04 de diciembre del 2026
Entrevista Personal* (presencial)	10 de diciembre del 2026
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana el 14 de diciembre del 2026
Fecha Probable de ingreso	01 de enero del 2027

*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 los puntos 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 3.2, 3.3 y 3.4 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	**25**
Evaluación Técnica	**25**
Evaluación Psicolaboral	**20**
Entrevista Personal	**30**

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

1.1 Experiencia profesional: 12 puntos

- Experiencia profesional acreditada de al menos 5 años en funciones hospitalarias, en instituciones públicas o privadas**. / 03 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 4 años 11 meses 29 días	**0**
Desde 5 años a 5 años 11 meses 29 días	**1**
Desde 6 años a 6 años 11 meses 29 días	**2**
Desde 7 años 1 día en adelante	**3**

- Experiencia en cargos de supervisión o subrogancia de al menos 3 años, en el sector público o privado**. / 04 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 2 años 11 meses 29 días	**0**
Desde 3 años 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 laboral de a lo menos 2 años en unidades de hemodiálisis/terapias de reemplazo renal en el sector público o privado. /**05 puntos máximo.**

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

7.1.2 Capacitaciones: 13 puntos.

- Cursos de Capacitación Técnicas atingentes con el cargo: IAAS, Calidad, Acreditación, seguridad, RCP. /**03 puntos**

Horas	Puntaje
De 0 a 40	**0**
De 41 a 80 horas	**1**
De 81 a 120 horas	**2**
De 121 horas en adelante	**3**

- Capacitaciones en Diálisis/terapias de reemplazo renal /**01 puntos**

Tiene	Puntaje
No	**0**
Si	**1**

- Capacitaciones en competencias blandas: liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo /**02 puntos**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	**0**
De 20 a 80 adelante	**1**
81 en adelante	**2**

- Certificado de formación en diálisis o diplomado en diálisis/05 puntos

Tiene	Puntaje
No	**0**
Si	**5**

- Postítulo y/o diplomados en Gestión en Salud, u otros atingentes con el cargo. **/02 puntos**

Tiene	Puntaje
No	**0**
Si	**2**

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 5 puntajes más altos que obtengan un mínimo de 17 puntos.**

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 25 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 25 puntos y el mínimo de aprobación de 21 puntos. La prueba Técnica podrá estar compuesta por preguntas de selección múltiple, verdadero/falso y alternativas.

Temas a evaluar:
- Gestión de enfermería y/o gestión en salud.

- Hemodiálisis, principios de terapia renal sustitutiva, cuidados del paciente dializado, accesos vasculares y complicaciones.
- IAAS, calidad y seguridad del paciente.
- Conocimiento operacional del equipamiento y controles asociados al tratamiento de agua dentro del ámbito de enfermería.
- Supervisión de la ejecución segura y registro de la prescripción dialítica indicada por el equipo médico.
- Gestión de RR.HH., planificación, evaluación, capacitación y contingencias.
- Computación nivel usuario y conocimiento del Estatuto Administrativo.

Se adjunta escala de puntajes:

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0	1,0	9	2,8	18	5,0
1	1,2	10	3,0	19	5,3
2	1,3	11	3,2	**20**	**5,5**
3	1,7	12	3,3	21	5,8
4	1,8	13	3,7	22	6,0
5	2,0	14	3,8	23	6,5
6	2,2	15	4,0	24	6,8
7	2,3	16	4,3	25	7,0
8	2,7	17	4,5		

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 a **20 puntos equivalente a nota 5.5**.

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 30 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias del postulante para el cargo concursado, y si cumple con el perfil que el cargo requiere.
La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de Valoración Cualitativa	Rango de Puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 22 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 15 a 21 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 8 a 14 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista bajo 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.**

8.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO
Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **75 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.
Una vez recibida la propuesta de nómina de candidatos, la autoridad facultada para el nombramiento, podrá entrevistar a cada uno de los candidatos que cumplieron con el puntaje para ser considera idóneo.
El artículo 45 de la ley 20.422, señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Se informará 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:
10.1 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/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 quiénes 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.

12. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

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

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

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