

RESOLUCION EXENTA N° 2495 /

SAN FELIPE 11 AGO 2023

VISTO: Resolución Exenta N° 36/2024 de la Contraloría General de la República; y en uso de las atribuciones que me confieren el DL 2763/79, el DS. N° 140/05 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud dependientes del Ministerio de Salud, el Decreto N° 38 de 2005 Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud Autogestionado en Red, el Decreto N° 03 de 2006 que modifica el Decreto N° 38/2005 y Resolución Exenta N° 02/26.01.2023 del Servicio de Salud Aconcagua, y

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo a lo estipulado en La Normativa de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Aconcagua, bajo la Resolución N°1200 con fecha del 29 de mayo del 2020, la cual entrega los elementos y procedimientos técnicos para dirigir un proceso de selección de personal en sus distintas etapas;

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

RESOLUCION

1.- LLÁMESE a Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de Movilidad Interna Cerrada al establecimiento, para proveer el siguiente cargo que se indica a continuación:

- 01 Enfermero/a Clínico/a Unidad de Paciente Crítico Adulto, Grado 12 EUS, Sistema Cuarto Turno, calidad contractual contrata, para desempeñarse en la Unidad de Paciente Crítico Adulto 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):

EU Supervisora Unidad de Paciente Crítico Adulto	Daniela Donoso Olea
Referente de Gestión de Personas	Claudia Henríquez Piffault
Psicólogo/a Organizacional	María Paz Farías Hurtubia
Representante FEDEPRUS	Miguel Delgado González

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

4.- El llamado a concurso será difundido a través de la página del Hospital San Camilo (www.hospitalsancamilo.cl) y Servicio de Salud Aconcagua (www.serviciodesaludaconcagua.cl). De igual forma será difundido en el correo electrónico institucional, y en el panel mural de la Unidad de Reclutamiento/Selección Y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo a partir del 12 de agosto de 2025.

5.- Los/las interesados/as deberán presentar sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando nombre completo, cargo al que postula, correo electrónico y Rut, mediante Oficina de Partes del Hospital San Camilo. La recepción de antecedentes será solamente a través de esta vía hasta el 22 de agosto de 2025 a las 09:00 horas.

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"



DR. RODRIGO GONZALEZ ESCOBAR
DIRECTOR
HOSPITAL SAN CAMILO
SAN FELIPE

Transcrito fielmente del original que he tenido a la vista.



Susana Leiva Bustamante
Ministro de Fe

Distribución:

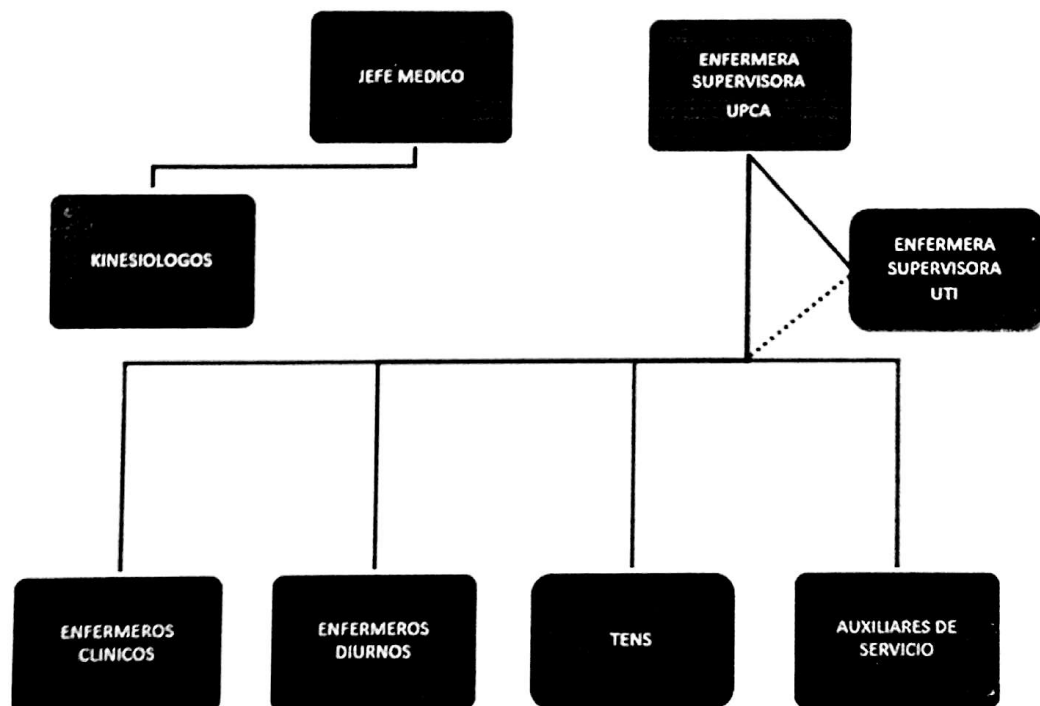
- DIRECCIÓN
- DEPTO.GESTIÓN DE PERSONAS
- UNIDAD DE RECLUTAMIENTO/SELECCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Enfermero/a Clínico/a Unidad de Paciente Crítico Adulto.
Establecimiento	Hospital San Camilo
Grado	12º EUS
Remuneración bruta	\$2.535.716.-Total Haberes con asignación de 4to turno.
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata/ Sistema Cuarto Turno
Estamento	Profesional
Jefatura superior directa	Enfermero/a Supervisor/a UPC Adulto

II. ORGANIGRAMA



III. OBJETIVO DEL CARGO

Brindar una atención de enfermería especializada, continua y segura a pacientes críticos, mediante la valoración clínica integral, la gestión oportuna del plan de cuidados, la coordinación interdisciplinaria, la supervisión del equipo técnico y el resguardo de la calidad, seguridad y dignidad del paciente, conforme a los principios éticos, normativas institucionales y evidencia científica vigente.

IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO

1. Valoración, planificación y gestión del cuidado del paciente crítico

- Evaluar el estado clínico del paciente en forma continua y sistemática, utilizando instrumentos validados y protocolos vigentes.
- Formular, actualizar y ejecutar el plan de cuidados de enfermería basado en guías clínicas, priorizando intervenciones según la condición del paciente.
- Supervisar la administración segura de medicamentos y el manejo adecuado de dispositivos clínicos, resguardando la seguridad y prevención de eventos adversos.

2. Coordinación y trabajo interdisciplinario en la atención del paciente

- Participar activamente en la planificación y toma de decisiones clínicas junto al equipo de salud, asegurando la continuidad y coherencia del cuidado.
- Coordinar acciones asistenciales y traslados de pacientes, comunicando de forma clara y oportuna los cambios en su estado de salud.
- Promover un trabajo colaborativo, respetuoso y basado en la confianza mutua con los distintos profesionales del equipo.

3. Apoyo emocional al paciente y familia en el contexto crítico

- Brindar contención emocional y orientación clara al paciente y su familia, facilitando la comprensión del proceso clínico en un entorno humanizado.
- Resguardar el trato digno y empático en todas las etapas del cuidado intensivo, incorporando principios de bioética y respeto.

4. Supervisión de equipo técnico y liderazgo clínico

- Guiar, motivar y supervisar al equipo técnico y auxiliar desde un enfoque formativo y respetuoso, promoviendo el cumplimiento de estándares de calidad y seguridad.
- Ejercer funciones de liderazgo operativo de turno cuando sea asignado, favoreciendo el clima laboral y el reconocimiento de buenas prácticas.

5. Registro clínico y gestión de la información asistencial

- Mantener registros clínicos completos, oportunos y trazables, garantizando la legalidad del acto de enfermería.
- Documentar adecuadamente los eventos adversos y participar en el análisis de riesgos, contribuyendo a la cultura de seguridad.

6. Gestión eficiente de recursos clínicos

- Supervisar el uso racional de insumos y verificar el correcto funcionamiento del equipamiento crítico de la unidad.
- Reportar necesidades operativas y contribuir a la disponibilidad oportuna de recursos esenciales para la atención segura del paciente.

7. Participación en formación, capacitación y mejora continua

- Mantenerse actualizada en base a la evidencia científica y participar activamente en procesos de capacitación y formación interprofesional.
- Aportar en actividades de inducción, tutoría y desarrollo de buenas prácticas, favoreciendo una cultura de aprendizaje permanente.

8. Otras funciones

- Utilizar herramientas ofimáticas e informáticas básicas/intermedias para el desarrollo de las funciones administrativas y de registro que el cargo requiere.
- Otras funciones que le encomiende su jefatura en el ámbito de las competencias del cargo.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

REQUISITOS DFL PLANTA Nº9/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

- i. Título 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 validos 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 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.

REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA

- Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. Nº 12 y 13 del DFL Nº29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- 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.

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

FORMACION EDUCACIONAL

Título profesional de Enfermera(o) otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

EXPERIENCIA LABORAL

Experiencia profesional general de al menos 5 años en instituciones públicas o privadas.

Experiencia profesional de al menos 3 años acreditados en el manejo de Paciente Crítico Adulto en instituciones públicas o privadas.

CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO

Curso Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) 80 horas.

Curso de RCP básico o avanzado y/o curso Apoyo Vital Avanzado Cardiovascular (ACLS)

Capacitaciones técnicas atinentes al cargo: Ventilación Mecánica Invasiva, Diálisis Continua, Electrocardiografía. Acreditación, calidad y seguridad en la atención, curación y manejo de heridas.

Capacitación en Competencias Blandas (Trabajo en equipo, Manejo de Conflictos, Atención al Usuario, etc.)

Capacitaciones institucionales o del quehacer de funcionario público (Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, curso de calidad y acreditación, etc.)

**Diplomado Cuidados de Enfermería en Paciente Crítico u otro/s
atingentes al cargo**

VII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Conocimientos técnicos en cuidados básicos de enfermería aplicados al paciente crítico.
- Manejo de signos vitales y conocimiento de parámetros fisiológicos normales y críticos.
- Conocimiento en procedimientos invasivos realizados en UPC, como aspiración de secreciones, conexión a monitorización, instalación de sondas, línea arterial, SMPT, SG, entre otros.
- Manejo operativo de equipos clínicos: bombas de infusión y alimentación, monitor multiparámetro, aspiración continua, desfibrilador, entre otros.
- Conocimiento de insumos clínicos asociados a técnicas y procedimientos invasivos.
- Aplicación de Normas IAAS y cumplimiento de protocolos de bioseguridad en atención de pacientes críticos.
- Conocimientos específicos de ventilación mecánica, monitoreo hemodinámico, monitoreo invasivo, farmacodinamia, farmacocinética.
- Conocimiento en técnicas y procedimientos específicos de UPC.
- 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.	2	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	2	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.
ORIENTACION A RESULTADOS	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	2	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.

ORIENTACION AL USUARIO	<p>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.</p>	<p>2</p> <p>Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.</p>
PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO	<p>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</p>	<p>2</p> <p>Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo.</p>
TRABAJO EN EQUIPO	<p>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.</p>	<p>2</p> <p>Se alinea y compromete con las necesidades de su equipo de trabajo y apoya a sus compañeros para la consecución de los objetivos comunes.</p>

XI. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

Jefatura directa	Enfermera Supervisora UPCA
Equipo de Trabajo directo	Personal de la unidad: Enfermera Supervisora, Enfermeros clínicos, Técnico Paramédico, Médico jefe y Médicos residentes de turno, Auxiliar de Servicio, Kinesiólogo, secretaria, Químico farmacéutico asistencial, Nutricionista, Terapeuta Ocupacional, Fonoaudióloga, interconsultores.
Clientes internos	<p>Supervisora de la Unidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Médico jefe de la unidad -Médicos residentes de turno -Compañeros de turno -Servicios y unidades de apoyo que se relacionan con la propia unidad de desempeño (Laboratorio, Imagenología, Esterilización, Alimentación, Servicios Clínicos, entre otros)
Clientes externos	Usuarios, visitas y familiares de usuarios.
Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros	Cuidar y Velar todos los equipos e insumos entregados a su cargo, teniendo un claro y organizado control de ellos.

XI. DIMENSIONES DEL CARGO

Informes y reportes, a
cuantificar en el cargo

Mensualmente

1. Ejecución segura y oportuna de cuidados clínicos

- **Objetivo:** Ejecutar los cuidados de enfermería asegurando calidad y oportunidad en la atención al paciente crítico.
- **Indicador:** Porcentaje de cumplimiento de plan de cuidados de enfermería individualizados, realizados según planificación e indicación.
- **Métrica:** 70% el primer mes, 80% el segundo mes y 95% el tercer mes, de pacientes con plan de cuidados completos y registrado en Ficha Clínica conforme a protocolos y normas establecidas.
- **Competencias asociadas:** Orientación a resultados, proactividad, trabajo en equipo.

2. Registro clínico oportuno y completo

- **Objetivo:** Garantizar el registro oportuno, legible y completo de los cuidados y observaciones del paciente en los sistemas y documentos establecidos por la unidad.
- **Indicador:** Porcentaje de cumplimiento en los registros clínicos realizados en cada turno.
- **Métrica:** 70% el primer mes, 80% el segundo mes y 95% el tercer mes, de cumplimiento en los registros clínicos realizados en cada turno.
- **Competencias asociadas:** Comunicación efectiva, orientación al usuario, orientación a resultados.

3. Cumplimiento de normas de bioseguridad y prevención de eventos adversos

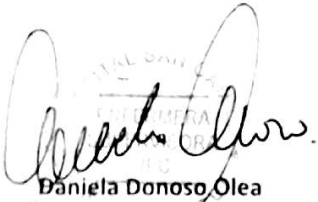

- **Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de normas IAAS, manejo de REAS y protocolos institucionales para resguardar la seguridad del paciente y del equipo.
- **Indicador:** Número de funcionarios supervisados en el lavado de manos y uso correcto de EPP; número de funcionarios capacitados en manejo de REAS; número de funcionarios que se capacitan en seguridad asistencial.
- **Métrica:** 95% de funcionarios que cumplen con las medidas de IAAS, REAS y seguridad asistencial
- **Competencias asociadas:** Adaptación al cambio, proactividad, orientación a resultados.

4. Gestión y liderazgo del equipo

- **Objetivo:** Fomentar un liderazgo efectivo y colaborativo en el equipo.
- **Indicador:** Participación activa en reuniones clínicas interdisciplinarias.
- **Métrica:** 70% el primer mes, 80% el segundo mes y 95% el tercer mes de participación en reuniones clínicas de la unidad.
- **Competencias asociadas:** Liderazgo colaborativo, trabajo en equipo, comunicación efectiva.

5. Gestión y liderazgo del equipo

	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Promover un clima laboral positivo y relaciones respetuosas en el equipo. • Indicador: Manejo constructivo de conflictos • Métrica: N° de situaciones gestionadas de forma efectiva sin escalar a conflicto formal. Meta: $\geq 1/\text{mes}$ • Competencias asociadas: Resolución de conflictos, inteligencia emocional, respeto por las personas. <p><u>Anualmente</u></p> <p>1. Participación en actividades formativas y de mejora continua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Mantenerse actualizado en conocimientos técnicos y normativas institucionales mediante la participación activa en instancias de formación. • Indicador: Participación en actividades formativas institucionales y aplicación de aprendizajes. • Métrica: Asistencia al menos a 2 instancias formativas anuales, con certificado de aprobación e informe desde departamento de capacitación • Competencias asociadas: Aprendizaje permanente, proactividad. <p>2. Contribución al clima laboral y atención humanizada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Fomentar un entorno de respeto, colaboración y buen trato, brindando apoyo emocional a pacientes y sus familias, e integrándose activamente al equipo de salud. • Indicador: Participación en actividades de capacitación en buen trato y humanización de los cuidados del paciente t familia • Métrica: Ejecución en al menos un curso de capacitación en buen trato, humanización de los cuidados y trabajo en equipo <p>Competencias asociadas: Trabajo en equipo, orientación al usuario, comunicación efectiva.</p>
--	---

ELABORADO POR	REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
 Daniela Donoso Olea EU Supervisora Unidad de Paciente Critico Adulto Hospital San Camilo	 Nancy Villan del Porras Subdirector/a Gestión del Cuidado Hospital San Camilo	Agosto 2025
Asesor Metodológico:	Natalia Velasco Vega Encargada de Unidad Reclutamiento/Selección y Desarrollo Organizacional	

PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN MOVILIDAD INTERNA CERRADA AL ESTABLECIMIENTO HOSPITAL SAN CAMILO ENFERMERO/A CLÍNICO/A UNIDAD DE PACIENTE CRÍTICO ADULTO.

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por el Hospital San Camilo de San Felipe, de un cargo de **Enfermero/a Clínico/a Unidad de Paciente Crítico Adulto**.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	:	1
Cargo	:	Enfermero/a Clínico/a Unidad de Paciente Crítico Adulto
Estamento	:	Profesional
Calidad jurídica	:	Contrata
Tipo de Jornada	:	Sistema Cuarto Turno
Dependencia Directa	:	Enfermero/a Supervisor/a UPC Adulto
Lugar de Desempeño	:	Unidad de paciente critico adulto, Hospital San Camilo.
Inicio probable de contrato	:	1 Octubre de 2025

2. PERFIL DE SELECCIÓN

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a la presente Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el perfil de selección del cargo de **Enfermero/a Clínico/a Unidad de Paciente Crítico Adulto**.

3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

3.1 Destinatarios a los cuales va dirigida esta convocatoria:

Funcionarios/as a Contrata	X
Funcionarios/as Contrata que cubren Reemplazos	X
Funcionarios de Planta o Titulares	X

*** Podrán postular todas las personas que mantengan contrato vigente con el Hospital San Camilo, en cualquiera de las calidades contractuales previamente señaladas, durante el período de postulación, lo que deberá acreditarse mediante la relación de servicio con la institución.**

3.2 Difusión del proceso:

Este llamado será difundido a partir del **12 de agosto de 2025** a través de los sitios web del Hospital San Camilo (www.hospitalsancamilo.cl) y del Servicio de Salud Aconcagua (www.serviciodesaludaconcagua.cl), además de ser enviado por correo electrónico institucional y publicado en el panel mural de la Unidad de Reclutamiento, Selección y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo.

3.3 Presentación de la postulación:

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

Mediante la Oficina de Partes del Hospital San Camilo, ubicada en Avenida Miraflores #2085, San Felipe. *El horario de atención es de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 horas, y los viernes de 8:00 a 16:00 horas.* Los postulantes deberán entregar sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando el nombre completo, RUT, correo electrónico y el cargo al que postula.

La recepción de antecedentes será exclusivamente a través de esta modalidad hasta el **22 de agosto de 2025 a las 09:00 horas.**

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

3.4 Documentos requeridos para postular

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

1. Copia Cédula de Identidad (**vigente y por ambos lados**) o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia vigente, en caso de extranjeros. **(OBLIGATORIO).**
2. Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653. **(OBLIGATORIO)**
3. Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud **(OBLIGATORIO).**
4. Curriculum Vitae formato libre o Formulario de Postulación **(Anexo 2) (OBLIGATORIO).**
5. Certificado de situación militar **al día** para postulantes varones, vigente a la fecha de postulación **(OBLIGATORIO).**
6. Certificado de antecedentes para fines especiales, **vigente a la fecha de postulación.** <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales> **(OBLIGATORIO).**
7. Certificados que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO) (ANEXO N°4)**
 - a. Nombre del cargo desempeñado.
 - b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término **(día, mes y año)** que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
 - c. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con **firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución** en la que se acredita la experiencia.
- ❖ Para certificar experiencia laboral específica se puede utilizar **Anexo 4.**
Descargable en las siguientes páginas web: <https://www.hospitalsancamilo.cl>, www.serviciodesaludaconcagua.cl
- ❖ Se puede utilizar otro formato, siempre y cuando indique el tiempo (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.
8. Para certificar experiencia laboral en **Establecimientos de Servicios de Salud Público** se debe adjuntar Relación de Servicio con fecha corte hasta el **21 de agosto de 2025.**
9. Para certificar experiencia laboral como **honorario**, solicitar certificado respectivo en Unidad de Gestión de las Personas y/o empleador, la cual deba contener el tiempo trabajado **(años, meses, días)** y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.

10. Para certificar experiencia laboral en **empresa externa** u otro, solicitar certificado en empresa o institución indique el tiempo trabajado (**años, meses, días**) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.

Los certificados de experiencia laboral, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

11. Certificados posteriores a la obtención del título que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota (cursos válidos desde el 2020 hasta el **11 de agosto de 2025, desde 20 horas pedagógicas**).
12. Funcionarios públicos presentar certificado de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación de su establecimiento. En caso de que existan cursos que no estén ingresados, se debe presentar fotocopia simple de certificado.

Toda la documentación debe ser legible.

SE PUEDEN DESCARGAR ANEXOS EN LA PÁGINA WEB <https://www.hospitalsancamilo.cl>.

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico **reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.cl**, indicando en el asunto el nombre del cargo al cual postula.

4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

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

- Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia;
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

b. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.

- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

5. REQUISITOS OBLIGATORIOS DFL N° 9/2017

- Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad Chilena 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; o,
- Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad Chilena 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.

6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO:

FORMACION EDUCACIONAL	Título profesional de Enfermera(o) otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia profesional general de al menos 5 años en instituciones públicas o privadas. Experiencia profesional de al menos 3 años acreditados en el manejo de Paciente Crítico Adulto en instituciones públicas o privadas.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Curso Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) 80 horas. Curso de RCP básico o avanzado y/o curso Apoyo Vital Avanzado Cardiovascular (ACLS) Capacitaciones técnicas atingentes al cargo: Ventilación Mecánica Invasiva, Diálisis Continua, Electrocardiografía. Acreditación, calidad y seguridad en la atención, curación y manejo de heridas. Capacitación en Competencias Blandas (Trabajo en equipo, Manejo de Conflictos, Atención al Usuario, etc.) Capacitaciones institucionales o del quehacer de funcionario público (Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, curso de calidad y acreditación,etc.). Diplomado Cuidados de Enfermería en Paciente Critico u otro/s atingentes al cargo.

7. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente pauta de evaluación. En el acta final del proceso de selección, se consignará la nómina de los postulantes aceptados y rechazados, así como los resultados obtenidos por cada uno en cada etapa del proceso de selección.

Además, la comisión evaluadora tiene la responsabilidad de resguardar toda la información obtenida de los postulantes bajo el principio de confidencialidad y reserva. Es necesario que se aclare explícitamente que dicha información será utilizada exclusivamente para los fines del proceso de selección. Para ello, los miembros de la comisión firmarán un compromiso de confidencialidad al momento de su constitución.

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

Asimismo, los miembros de la comisión deberán aplicar las técnicas de selección establecidas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- EU Supervisora Unidad de Paciente Crítico Adulto HSC
- Referente de Gestión de las Personas HSC
- Representante FEDEPRUSS HSC
- Psicólogo/a Laboral HSC

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

	Fecha
Publicación del proceso de selección	12 de agosto de 2025
Recepción de los antecedentes	Desde el 12 de agosto al 22 de agosto 2025
Evaluación Curricular (*)	Semana del 25 de agosto de 2025
Evaluación Técnica (*)	Semana del 1 de septiembre de 2025
Evaluación Psicolaboral (*)	Semana del 8 de septiembre de 2025
Entrevista Personal (*)	Semana del 15 de septiembre de 2025
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección (*)	Semana del 22 de septiembre de 2025
Fecha Probable de ingreso (*)	01 de octubre de 2025

(*) LAS FECHAS ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CRONOGRAMA SON ESTIMADAS Y PODRÁN ESTAR SUJETAS A MODIFICACIÓN.

9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección, a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes **aclarar** determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

9.2. Las y los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán

informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso de selección.

9.3. Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en los antecedentes de postulación, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos generales y específicos señalados en los puntos 3, 4, 5 y 6 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación:

Cada uno de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máximo
Primera Etapa EVALUACION CURRICULAR	Experiencia profesional general de al menos 5 años en instituciones públicas o privadas.	5
	Experiencia profesional de al menos 3 años acreditados en el manejo de Paciente Crítico Adulto en instituciones públicas o privadas.	6
	Curso de IAAS.	3
	Curso de RCP básico o avanzado y/o Curso Apoyo Vital Avanzado Cardiovascular (ACLS)	3
	Capacitaciones técnicas atingentes al cargo: Ventilación Mecánica Invasiva, Diálisis Continua, Electrocardiografía. Acreditación, calidad y seguridad en la atención, curación y manejo de heridas.	2
	Capacitación en Competencias Blandas (Trabajo en equipo, Manejo de Conflictos, Atención al Usuario, etc.)	1
	Capacitaciones institucionales o del quehacer de funcionario público (Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, curso de calidad y acreditación,etc.).	1
	Diplomado Cuidados de Enfermería en Paciente Critico.	4
	PUNTAJE TOTAL EV CURRICULAR	25
Segunda etapa	PRUEBA TECNICA	20
Tercera Etapa	EVALUACION PSICOLABORAL	30
Cuarta	ENTREVISTA PERSONAL	25
	PUNTAJE TOTAL	100

El/la candidato/a que no cumpla con el puntaje mínimo exigido en una de las etapas no continúa en el proceso y no se aplica la siguiente etapa.

Los puntajes asignados en cada etapa del proceso de selección (Evaluación Curricular, Prueba Técnica, Evaluación Psicolaboral y Entrevista Personal) no son acumulativos si el postulante no cumple con el puntaje mínimo requerido en cada una de ellas. Esto significa que el avance a la etapa siguiente está condicionado al cumplimiento del puntaje mínimo definido para cada fase. Solo los postulantes que aprueben todas las etapas serán considerados para el cálculo del puntaje final y declarados idóneos.

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

10.1.1 Experiencia profesional: 11 puntos

- a) Experiencia profesional general de al menos 5 años en instituciones públicas o privadas. /5 puntos máximo.

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

- b) Experiencia profesional de al menos 3 años acreditados en el manejo de Paciente Crítico Adulto en instituciones públicas o privadas. /6 puntos máximo.

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

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

- Nombre del cargo desempeñado (Ej. Encargado/a de programa o Profesional clínico).
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término que señale tiempo desempeñado en cada cargo. (día, mes y año)
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

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

- Experiencia profesional general de al menos 5 años en instituciones públicas o privadas.
- Experiencia profesional de al menos 3 años acreditados en el manejo de Paciente Crítico Adulto en instituciones públicas o privadas.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos, no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

10.1.2. Capacitaciones: 14 puntos.

- a. Curso de IAAS 80 horas. /3 puntos máximo.

Tiene	Puntaje
No	0
Si	3

b. Curso de RCP y/o Curso Apoyo Vital Avanzado Cardiovascular (ACLS). **/3 puntos máximo.**

Tiene	Puntaje
No	0
Si	3

c. Capacitaciones técnicas atingentes al cargo: Ventilación Mecánica Invasiva, Diálisis Continua, Electrocardiografía. Acreditación, calidad y seguridad en la atención, curación y manejo de heridas. **/2 puntos máximo.**

Horas	Puntaje
Hasta 39 horas	0
De 40 a 100 horas	1
De 101 horas en adelante	2

d. Cursos en Competencias Blandas: Trabajo en equipo, Manejo de Conflictos, Atención al Usuario, Trato al usuario, Humanización del cuidado. **/1 punto máximo.**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 horas en adelante	1

e. Capacitaciones institucionales o del quehacer de funcionario público, tales como: Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, curso de calidad y acreditación, etc.) **/1 punto máximo.**

Tiene	Puntaje
No	0
Si	1

f. Diplomado Cuidados de Enfermería en Paciente Critico u otros atingentes al cargo. **/4 puntos máximo.**

Tiene	Puntaje
Sin diplomado	0
1 diplomado	2
2 diplomados o más	4

Se consideran las actividades de capacitación (atingentes al perfil de cargo) de un mínimo de 20 horas pedagógicas cada una, cursadas y aprobadas desde el 2020 a la fecha. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Los 04 mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, con un mínimo de 14 puntos, pasarán al a etapa de prueba técnica. Los postulantes que obtenga 0 puntos, no integrarán el ranking de puntajes y por lo tanto, no seguirán el proceso de selección de personal.

Considerar que:

- La actividad de capacitación será transformadas y consideradas en horas pedagógicas.
- Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas.
- Diplomados cursado y aprobados de 120 horas en adelante serán considerados como capacitaciones técnicas.

10.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

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

A los candidatos preseleccionados se les aplicará una prueba técnica presencial que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias, donde el puntaje máximo será de **20 puntos y el mínimo de aprobación de 14 puntos**. Estará compuesta por preguntas de **selección múltiple**.

La prueba evaluará los siguientes temas:

- Conocimientos técnicos en cuidados básicos de enfermería aplicados al paciente crítico.
- Manejo de signos vitales y conocimiento de parámetros fisiológicos normales y críticos.
- Conocimiento en procedimientos invasivos realizados en UPC, como aspiración de secreciones, conexión a monitorización, instalación de sondas, línea arterial, SMPT, SG, entre otros.
- Manejo operativo de equipos clínicos: bombas de infusión y alimentación, monitor multiparámetro, aspiración continua, desfibrilador, entre otros.
- Conocimiento de insumos clínicos asociados a técnicas y procedimientos invasivos.
- Aplicación de Normas IAAS y cumplimiento de protocolos de bioseguridad en atención de pacientes críticos.
- Conocimientos específicos de ventilación mecánica, monitoreo hemodinámico, monitoreo invasivo, farmacodinamia, farmacocinética.
- Conocimiento en técnicas y procedimientos específicos de UPC.
- Conocimiento del Estatuto Administrativo.

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 **14.0** puntos equivalentes a nota **5.2**.

Se adjunta escala de puntajes:

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0.0	1.0	11.0	4.3
1.0	1.3	12.0	4.6
2.0	1.6	13.0	4.9
3.0	1.9	14.0	5.2
4.0	2.2	15.0	5.5
5.0	2.5	16.0	5.8
6.0	2.8	17.0	6.1
7.0	3.1	18.0	6.4
8.0	3.4	19.0	6.7

9.0	3.7	20.0	7.0
10.0	4.0		

10.4. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 30 PUNTOS.

Los postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Los postulantes que sean evaluados en las categorías: medianamente satisfactoria, satisfactoria y altamente satisfactoria, el evaluador podrá asignar el siguiente rango de puntajes según la tabla:

Escala de valoración cualitativa	Competencias del perfil de cargo	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 6 competencias en el nivel esperado.	22 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 4 a 5 competencias en el nivel esperado.	15 a 21 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 3 competencias en el nivel esperado.	8 a 14 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	Cumple con 0 a 2 competencias en el nivel esperado.	0 a 7 puntos

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

10.5. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 25 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 19 a 25 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 13 a 18 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 7 a 12 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 6 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

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.

12.- PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.

La Comisión evaluadora del Proceso de Selección, propondrá al Director del Hospital San Camilo, la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente Pauta de Evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora o rechazarlo, teniendo en consideración los resultados del proceso de selección.

El artículo 45 de la ley 20.422, señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Se informará al Director del establecimiento si, entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20422/2010.

13.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.

13.1. La notificación a la persona seleccionada será telefónicamente y por correo electrónico, la cual será realizada por un profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas. Una vez hecha la notificación con el resultado del Proceso de Selección al postulante, deberá manifestar por escrito su aceptación al cargo.

La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará un informe de desempeño para solicitar su prórroga del contrato o término de éste.

13.2. De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados en esta última etapa del proceso.

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

14. CONSIDERACIONES DEL REGISTRO NACIONAL DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en el Portal de Empleos Públicos, se procederá a consultar si la persona seleccionada posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

Todos los candidatos/as que cumplen con el puntaje mínimo de idoneidad establecido en la presente pauta de evaluación, formarán parte del "Listado de Postulantes Elegibles o Idóneos".

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles.

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado y éste renuncia luego de ejercer sus funciones, entonces el Director/a del establecimiento, podrá nombrar a otro candidato de este 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.