

RESOLUCION EXENTA N° 3024
PUTAENDO, 24 DIC 2025

VISTOS: Por la necesidad de ocupar cargo vacante, Resoluciones N° 7 y 8 del 2019 de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención de trámite de toma de razón y en uso de las atribuciones que me confiere el DFL N°1 de 2005, que contiene el texto refundido del D. L N° 2763/79 y Leyes N° 18469 y N° 18933, D.S. N° 140/04 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud del Ministerio de Salud, Resolución N° 29/2021 de delegación de facultades de Servicio de Salud Aconcagua, Resolución N° del 2626 del 07/11/2025 que designa Directora Subrogante del Hospital San Antonio de Putaendo, dicto la siguiente resolución:

RESOLUCION

1.- APRUEBASE el perfil y pauta de evaluación del proceso de movilidad interna abierta a los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aconcagua para proveer 2 cargos de enfermeros (as) del servicio de medicina, planta profesionales grado 16° EUS, 44 horas semanales, Ley N° 18.834.- para desempeñarse en modalidad de cuarto turno, en el Hospital San Antonio de Putaendo dependiente del Servicio de Salud Aconcagua.


Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección en la página web del Servicio de Salud Aconcagua	29 de diciembre de 2025
Recepción de los antecedentes	29 de diciembre 2025 al 06 de enero 2026
Evaluación curricular	Semana del 12 de enero de 2026
Evaluación Técnica	Semana del 19 de enero de 2026
Evaluación Psicolaboral	Semana del 26 de enero de 2026
Entrevista Personal	Semana del 09 de febrero de 2026
Fecha probable de inicio de funciones	15 de febrero de 2026


* Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los/las postulantes.

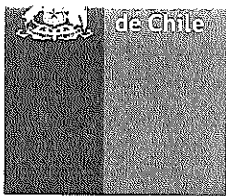
2.- Este llamado se difundirá a través de correo electrónico emitido desde el área de Comunicaciones Internas de la Dirección de Servicio a establecimientos dependientes del Servicio de Salud y página web del Servicio de Salud Aconcagua; <https://www.serviciodesaludaconcagua.cl>

3.- La recepción de antecedentes se realizará través del Portal de Empleos Públicos, <https://www.empleospublicos.cl>, desde el **29.12.2025** hasta el **06.01.2026** a las **23:59 hrs.**

"ANÓTESE Y COMUNÍQUESE"




D. GINET FIGUEROA GONZALEZ
DIRECTORA (S)
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO

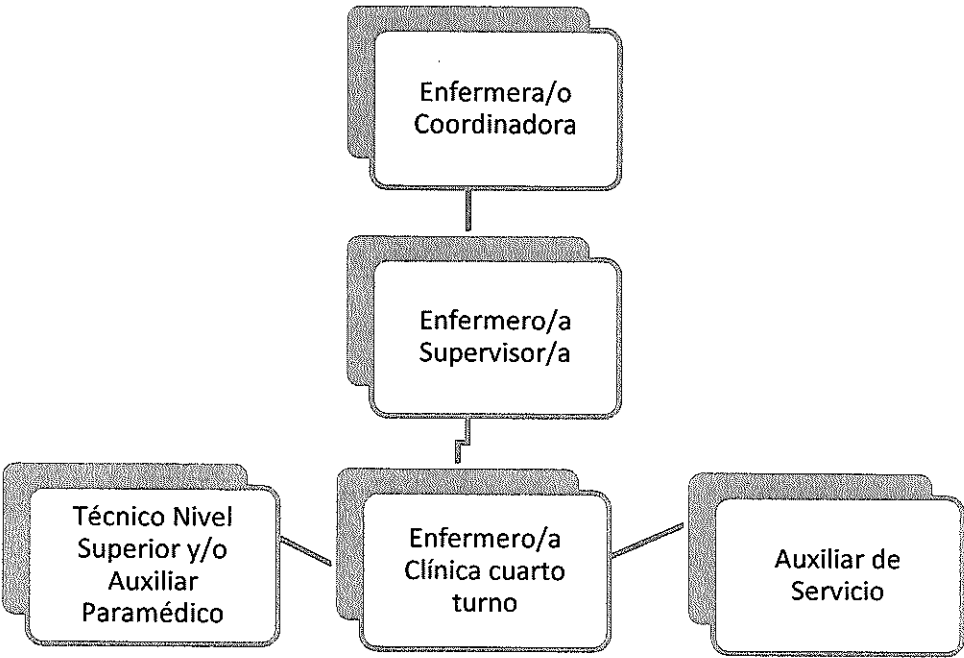


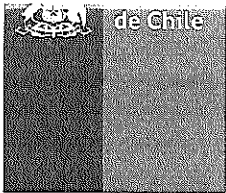
PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	ENFERMERA/O CLINICA EN SISTEMA DE CUARTO TURNO
ESTABLECIMIENTO/SERVICIO/UNIDAD	Servicio de Medicina Hospital San Antonio de Putaendo.
ESTAMENTO	Profesional
CALIDAD JURÍDICA	Contrata, grado 16° EUS
JORNADA DE TRABAJO	Sistema de cuarto turno
CARGO JEFATURA DIRECTA	Enfermera Jefe Servicio de Medicina

II. ORGANIGRAMA





III. OBJETIVO DEL CARGO

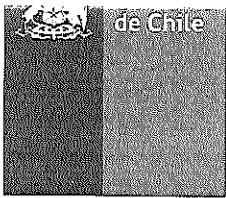
Brindar una atención de enfermería en forma holística al paciente, basado en lineamientos de gestión del cuidado, aplicando los protocolos y normativas vigentes, desarrollando funciones administrativas, asistenciales y docentes, manteniendo una comunicación asertiva con la familia y con su equipo de trabajo.

IV. FUNCIONES PRINCIPALES Y SUBFUNCIONES DELCARGO

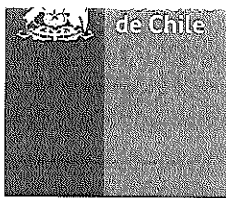
FUNCIONES PRINCIPALES	FUNCIONES BÁSICAS
1.Cuidados y procedimientos de Enfermería	1.1 Realizar procedimiento de toma exámenes (almacenamiento y entrega a estafeta am para traslado a HOSCA).
	1.2 Efectuar procedimientos invasivos con técnica aséptica.
	1.3 Realizar toma de hemoglucotest con respectivo registro.
	1.4 Preparar material y realizar curaciones diarias a pacientes, GTT, TOT, pie diabético etc.
	1.5 Realizar aspiración de secreciones con técnica estéril.
	1.6 Aplicar medidas preventivas de caídas.
	1.7 Categorización diaria de pacientes, escrito e ingreso a plataforma.
	1.8 Rotular tubos de los exámenes y registros correspondientes
	1.9 .Imprimir resultados de exámenes diariamente y adjuntarlos en ficha clínica.
	1.10 Realizar punción venosa o arterial.
	1.10 Administracion de medicamentos resguardo de los correctos.
	1.11 Supervisar el correcto uso de las EPP y educar el cumplimiento de medidas de prevención en los familiares, avisar a médico tratante el no cumplimiento de esto.
2. Planificación, procesos claves de enfermería, interacción usuaria.	2.1 Planificar la atención de enfermería según necesidades alteradas y comunicarlasy a equipo médico y de enfermería.
	2.2 Orientar al familiar y /o usuario, durante su estadía y al momento del alta



	2.3 Recibir paciente desde servicio de urgencias y hacer revisión céfalo caudal de este, realizando registros según corresponda.
	2.4 Revisión y reposición de carro de paro, deberá una vez al mes realizar conteo con vencimiento, dejar registro de esto, debe velar porque el carro de paro este siempre sellado y completo.
	2.5 Realizar registros de las actividades realizadas al paciente según normativa vigente.
	2.6 Registrar cuando sea necesario y cumplir con la notificación de eventos adversos o centinelas, además de dejar consignado en ficha lo ocurrido
3. Gestión y calidad en la atención. Conocimiento teórico /técnico varios.	3.1 Realizar registros y evolución de fichas en caso de que corresponda y de ser necesario.
	3.2 Realizar ingresos, egresos, traslados, interconsultas y gestionar horas interconsultas en la red.
	3.3 Coordinar el traslado de pacientes con SAMU.
	3.4 Conocer la totalidad de los protocolos aplicados en el servicio de medicina y cumplir con ellos cuando le corresponda: <ul style="list-style-type: none">• DP 4.2 Dignidad del paciente.• CAL 1.2 Gestión de calidad.• GCL 1.2 Gestión Clínica.• GCL 1.4 Gestión Clínica.• GCL 1.9 Gestión Clínica.• GCL 1.10 Gestión Clínica.• GCL1.12 Gestión Clínica.• GCL 2.2 Gestión Clínica.• GCL 2.3 Gestión Clínica.• GCL 3.3 Gestión Clínica.• RH2.2 Competencia del recurso humano.• RH3.1 Competencia del recurso humano.• RH4.2 Competencia del recurso humano.• REG 1.1 Registros.• REG1.2 Registros.• REG1.3 Registros.• INS2.1 Seguridad en las instalaciones.• APL1.2 Apoyo laboratorio.• APF1.2 Apoyo farmacia.• APF1.4 Apoyo farmacia.• APF1.5 Apoyo farmacia.• API1.3 Apoyo imagen.



	<ul style="list-style-type: none">• APK1.2 Apoyo kinesiología
	3.4 Conocimiento de REAS.
	3.5 Conocimiento de quehacer de funcionario público.
	3.6 Actitud colaborativa y no resistente al cambio con el objetivo de brindar una atención de calidad.
4. Supervisión, normativas, Plan de cuidados Integrales.	4.1 Supervisar las actividades y hacer cumplir las normas del personal técnico a cargo durante su jornada laboral. Asume como Enfermero/a jefe del servicio durante los turnos de noche, festivos y feriados.(cubrir turnos del personal según necesidad y otros)
	4.2 Supervisar el cumplimiento de las normativas de IAAS.
	4.3 Velar por el correcto uso y control de materiales y equipos.
	4.4 Entregar y/o supervisar la entrega de documentos al alta del paciente reforzando indicaciones médicas y de enfermería, educación al alta, check list estrategia hospital amigo.
	4.5 Orientar en el servicio de medicina, planta física, aspectos transversales, administrativos y de gestión.
	4.6 Acompañar en la pasantía de alumnos de enfermería, educar, corregir, calificar en conjunto con enfermera docente externa. Entregar pautas de calidad y evaluación de los alumnos a Encargada RAD y avisar oportunamente cualquier situación asistencial docente.
	4.7 Conocimientos acerca de manejo de pacientes COVID 19.
	4.8 Participar en los planes de cuidados integrales de los pacientes sociosanitarios (PCI) del servicio de medicina.
5. Participación, áreas de trabajo y/o equipos servicio de medicina, clima laboral.	5.1 Participar de la supervisión y velar por el cumplimiento de las normas internas y protocolos a los funcionarios durante cada turno.
	5.2 Realizar cursos en torno a la mejora continúa; ya sean, cursos, seminarios y comités, enfocados en el trato de usuario y del buen clima laboral.
	5.3 Participar activamente en reuniones y actividades de capacitación, en algún comité o actividad que pertenezca al hospital.



	<p>5.4 Actualización constante de conocimientos respecto a manejo de pacientes durante el periodo que lo requiera, debe manejar patologías de prevalencia acorde con los pacientes hospitalizados en el servicio de medicina.</p> <p>Ejemplo: enfermedades respiratorias, manejo de dispositivos de oxigenoterapia, enfermedades del adulto mayor, aislamientos, etc.</p>
	<p>5.5 Conocer y cumplir con estrategias cuando le corresponda de:</p> <ul style="list-style-type: none">• OIRS (alimentación asistida, cuidado fin de vida, acompañamiento, horario de visitas, etc).• Hospital amigo.• Ley Mila.• Programa TBC.• Vacunas.• Vigilancia epidemiológica.• Programa RAD.• IAAS.
	<p>5.6 Respetar y cumplir normas y reglamentos que regulan el comportamiento funcionario, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Permanencia en el lugar de trabajo.• Puntualidad en la marcación de ingreso y en la llegada al servicio de medicina. Ejemplo: marcación en horario correcto pero ingreso a servicio de medicina atrasado y asumiendo otro funcionario su rol dentro del turno.• Uso correcto de uniforme.• Uso de credencial.• Uso de lenguaje técnico.• Respeto de conducto regular.• Volumen de radio acorde con el funcionamiento discreto del servicio.• No usar sobrenombres ni diminutivos para hablar de sus pares y equipo de trabajo.• Respetar el horario de almuerzo.(30 min)• Tomar pausas saludables o activas, se llevaran a cabo si las actividades del turno están realizadas y sujetas a eventualidades que generan contingencia.
	<p>5.7 Realizar entrega de turno en formato Word establecido por protocolo de Calidad y entrega formal, presencial a las 20:00 horas al enfermero de turno entrante.</p> <p>Recepción de turno a las 08:00 hrs. (turno largo)</p>
	<p>5.8 Supervisar la mantención del orden y limpieza de las áreas clínicas y unidad del paciente a su cargo.</p>



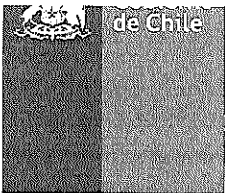
SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

	5.9 Cuidar equipos, instrumental e infraestructura disponible en el servicio de medicina.
	5.1.1 Velar por el buen uso de los insumos disponibles.
	5.1.2 Proporcionar una atención amable y de calidad a los usuarios.

- Otras actividades que la jefatura encomiende acorde a la naturaleza de sus funciones.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

REQUISITOS Nº09/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	DFL DE PLANTA	Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA		<p>Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ser ciudadano(a) o extranjero 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;• 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 cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.• 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.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

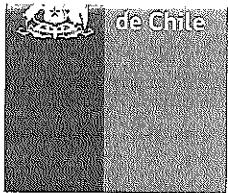
	<ul style="list-style-type: none">• Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.• Ser director, administrador, representante o socio 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.
--	---

FORMACION EDUCACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• 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.
------------------------------	---

CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	<ul style="list-style-type: none">a) IAAS 120 horas (obligatorio)b) ACLS (obligatorio)
--	---

VI. REQUISITOS VALORADOS PARA EL CARGO

6.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">• Experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Médico-quirúrgicos o servicio de Urgencia público o privado.• Experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Medico Quirúrgicos o servicio de urgencia en hospitales de la familia y la comunidad.
------------------------------------	--



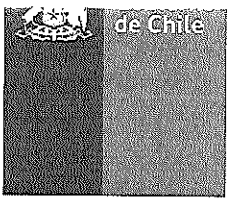
Capacitaciones atingentes al cargo:	técnicas <ul style="list-style-type: none">• Curso de manejo de curación y heridas• Curso de Farmacología• Calidad y Seguridad (Prevención LPP y caídas)• Adulto Mayor (enfermedades metabólicas)• Capacitaciones en áreas blandas (buen trato al usuario, manejo de conflictos, trabajo en equipo, etc.)
--	--

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Manejo de reanimación avanzada de paciente adultos en paro cardiorespiratorio.
- Conocimiento de precauciones estándar e IAAS.
- Manejo de curaciones avanzadas en pacientes adultos.
- Manejo de paciente adultos con enfermedades respiratorias, cardiovasculares y/o infecciosas.
- Manejo de pacientes con insulino terapia.
- Manejo de pacientes con oxigenoterapia.
- Conocimiento de computación nivel usuario.
- Conocimiento en Ley 18.575 Probidad administrativa.

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

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.	
NIVEL 2 de DESARROLLO Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones	<ul style="list-style-type: none">• Escucha activamente y está atento a observar las expresiones verbales y no verbales en las personas con las que se relaciona, logrando comprender cabalmente el mensaje.• Muestra empatía, logrando entender los mensajes y las emociones asociadas de su interlocutor.• Hace preguntas y resúmenes, para asegurar que su mensaje sea entendido correctamente por sus interlocutores



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

ORIENTACIÓN A RESULTADOS DE EXCELENCIA: 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.

NIVEL 2 de DESARROLLO

Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.

- Acuerda metas desafiantes en conjunto con su jefatura, en función de los objetivos del área de trabajo.
- Define y programa sus actividades y recursos, con el fin de superar las metas y prioridades definidas.
- Organiza y coordina con otras personas o áreas dentro de la red, las acciones necesarias que permitan satisfacer los requerimientos de los usuarios.

PROACTIVIDAD Y ADAPTACIÓN 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.

NIVEL 2 de DESARROLLO

Propone ideas para el mejor cumplimiento de los objetivos adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro del ámbito de trabajo

- Genera y propone acciones para hacer efectivos los cambios que requieren ser implementados en su área de trabajo
- Visualiza problemas potenciales en los procesos de su área y propone acciones para resolverlos.
- Realiza aportes al equipo a través de ideas, anticipándose a problemas que pudieran suscitarse.

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.

NIVEL 3 de DESARROLLO

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.

- Detecta otras necesidades de los usuarios que incluso no han sido explicitadas en su demanda inicial.
- Maneja los conflictos con los usuarios incorporando estrategias que le permiten solucionarlos de una manera efectiva.
- Analiza el servicio entregado, identificando oportunidades de mejoramiento en la atención de los usuarios.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

- Propone y/o desarrolla acciones que permiten mejorar el servicio entregado, anticiparse a las necesidades de los usuarios y generar las respuestas pertinentes.

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 participantes de la red.

NIVEL 2 de DESARROLLO

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

- Conoce y se compromete con los objetivos del equipo, emprendiendo acciones que ayudan al logro de ellos.
- Coopera proactivamente con sus compañeros, ofreciendo ayuda en forma espontánea.
- Presta apoyo con rapidez, satisfaciendo a plenitud los requerimientos que se le solicitan.
- Comparte los conocimientos entre sus compañeros de trabajo en beneficio del desarrollo del equipo.





VIII. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Enfermera Jefe servicio de Medicina
Equipo de Trabajo directo	Personal de la unidad y distintos estamentos: Médicos, Enfermeras, Secretaría, Auxiliares, Técnicos Paramédicos, Jefe del servicio, enfermera Supervisora, alumnos pregrado, personal de aseo.
Clientes internos	Jefe del Servicio y Enfermera Coordinadora, Técnicos Paramédicos, Médicos, Enfermeras, Auxiliares de Servicios, Nutricionistas, Kinesiólogos, Tecnólogo médico, Químico Farmacéutico, Asistente Social, Administrativos, etc.
Clientes externos	Usuarios y familiares, docentes alumnos de carreras técnicas y profesionales ya que el servicio de medicina es campo clínico de instituciones de educación superior, voluntariados, personal de seguridad, Carabineros e Investigaciones, gendarmería.
Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura.	Respecto del adecuado uso del equipamiento e insumos, así como las instalaciones del servicio.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL SAN ANTONIO DE PUTAENDO
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

Responsabilidad sobre imagen institucional	Impacto Alto, debido a su contacto directo con los usuarios y entidades externas.
--	---

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
  MASSIEL BRUNA PARADA ENFERMERA COORDINADORA	  GINET FIGUEROA GONZALEZ DIRECTORA (S)	Noviembre 2025

**PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE MOVILIDAD INTERNA ABIERTA A LOS ESTABLECIMIENTOS
DEPENDIENTES DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por el Hospital San Antonio de Putaendo, de dos cargos de Enfermera (o) Clínica (o) del servicio de medicina.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	:	02
Cargo	:	Enfermera (o) Clínica (o) sistema cuarto turno
Estamento	:	Profesional
Calidad jurídica	:	Contrata
Grado	:	16º E.U.S.
Renta Bruta	:	1.342.691.-
Tipo de Jornada	:	44 horas semanales
Dependencia Directa	:	Enfermera Jefa Servicio de Medicina
Lugar de Desempeño	:	Servicio de Medicina
Inicio probable de contrato	:	Febrero de 2026

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 de evaluación, el correspondiente perfil de cargo. **Enfermera (o) Clínica (o) de Medicina, sistema cuarto turno.**

3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

3.1 Difusión del proceso:

Este llamado se difundirá a través de correo electrónico emitido desde Comunicaciones Internas de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua a los establecimientos dependientes del Servicio de Salud, y a través de la página web del Servicio de Salud Aconcagua <https://www.serviciodesaludaconcagua.cl>.

3.2 Postulación del Proceso:

La recepción de antecedentes se realizará sólo a través de correo electrónico hsap.seleccion@redsalud.gob.cl desde el **29 de diciembre de 2025 hasta el 06 de enero de 2026.**

La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:

1. Curriculum Vitae.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional.(legible)
3. Certificados o Documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: (anexo N°1 adjunto a las bases)
 - a. Nombre del cargo desempeñado.
 - b. Fechas (**día, mes y año**) que señale tiempo desempeñado en cada cargo. Los certificados que no tengan fecha de término no se contabilizará dicha experiencia, En el caso de mantener contrato vigente, se contabilizara como fecha de término la fecha de emisión del certificado.
 - c. Cada certificado que acredite experiencia laboral debe contar con **firma y timbre de jefatura o RRHH de la institución** en la que se acredita la experiencia.

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.

4. Fotocopia de certificado de capacitaciones aprobadas con un mínimo de 20hrs. pedagógicas realizados en los últimos 3 años, en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Toda la documentación debe ser legible.

4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

4.1 Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- A) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia. (Ley 21325 Art. 175 N° 5 D.O. 20.04.2021).
- 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. Para aquellos cargos regidos por esta ley en los que se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace. (Ley 21690 Art. 2° N° 1 D.O. 24.08.2024).
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal. (Ley 21643 Art. 3 N° 1 D.O. 15.01.2024).
- 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. (Ley 20702 Art. 1 D.O. 15.10.2013).

4.2 No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 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.

5. REQUISITOS OBLIGATORIOS

DFL N° 9/2017

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.

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.

CAPACITACIONES

- a) IAAS 120 horas (obligatorio)
- b) ACLS (obligatorio)

6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO:

EXPERIENCIA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">Experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Médico-quirúrgicos o servicio de Urgencia público o privado.Experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Medico Quirúrgicos en hospitales de la familia y la comunidad.
CAPACITACIONES O CURSOS	<ul style="list-style-type: none">a) Curso de manejo de curación y heridas.b) Curso de Farmacologíac) Capacitaciones técnicas atingentes al cargo:<ul style="list-style-type: none">Calidad y Seguridad (Prevención LPP y caídas)Adulto Mayor (enfermedades metabólicas)Capacitaciones transversales (buen trato al usuario, manejo de conflictos, trabajo en equipo, etc.)

7. 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, rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas. Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente Pauta de Evaluación.

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

- Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital San Antonio de Putaendo - Referente del proceso.
- Subdirectora Médica del Hospital San Antonio de Putaendo.
- Enfermera Coordinadora del Hospital San Antonio de Putaendo.
- Representante de APROS del Hospital San Antonio de Putaendo.

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapas	Fecha
Publicación del proceso de selección en la página web del Servicio de Salud Aconcagua	29 de diciembre 2025
Recepción de los antecedentes	29 de diciembre 2025 al 06 de enero 2026
Evaluación curricular	Semana del 12 de enero 2026
Evaluación Técnica	Semana del 19 de enero 2026

Evaluación Psicolaboral	Semana del 26 de enero de 2026
Entrevista Personal	Semana del 09 de febrero de 2026
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Concurso*	16 de febrero de 2026
Fecha probable de inicio de funciones	Febrero 2026

(*) 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 señalados en los puntos 4 Y 5 según corresponda. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes aclarar o acreditar 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.

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

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

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

Cada uno de los Factores será evaluado a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máximo
Primera Etapa EVALUACION CURRICULAR	• Experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Médico-quirúrgicos o servicio de Urgencia público o privado.	10
	• Experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Medico Quirúrgicos o servicio de urgencia en hospitales de la familia y la comunidad.	5
	1. Capacitaciones técnicas atinentes al cargo: <ul style="list-style-type: none">• Curso de manejo de curación y heridas• Curso de Farmacología• Calidad y Seguridad (Prevención LPP y caídas)• Adulto Mayor (enfermedades metabólicas)• Capacitaciones en áreas blandas (buen trato al usuario, manejo de conflictos, trabajo en equipo, etc.)	10
	PUNTAJE TOTAL EV CURRICULAR	25
Segunda etapa	PRUEBA TECNICA	20
Tercera Etapa	EVALUACION PSICOLABORAL	15
Cuarta	ENTREVISTA PERSONAL	40

	PUNTAJE TOTAL	100
--	---------------	-----

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

10.1.1 Experiencia profesional: máximo 15 puntos

- a) • Experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Médico-quirúrgicos o servicio de Urgencia público o privado /10 puntos

Tiempo desempeñado	Puntaje
Menos de 1 año	0
Desde 1 año a 1 año 11 meses 29 días	5
Desde 2 años 1 día en adelante	10

- b) • Deseable experiencia mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Medico Quirúrgicos o servicio de urgencia en hospitales de la familia y la comunidad /5 puntos

Tiempo desempeñado	Puntaje
Menos de 1 año	0
Desde 1 año en adelante	5

Para la asignación de puntaje en los puntos a y 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
- Fechas (día, mes y año) que señale tiempo desempeñado en cada cargo. Los certificados que no tengan fecha de término no se contabilizará dicha experiencia, En el caso de mantener contrato vigente, se contabilizara como fecha de término la fecha de emisión del certificado.
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con nombre, firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

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 y/o cursos en competencias técnicas de a lo menos 20 horas, relacionadas con lo siguiente: 10 puntos.

- a. Capacitaciones técnicas atinentes al cargo:
- Curso de manejo de curación y heridas
 - Curso de Farmacología
 - Calidad y Seguridad (Prevención LPP y caídas)
 - Adulto Mayor (enfermedades metabólicas)
 - Capacitaciones en áreas blandas (buen trato al usuario, manejo de conflictos, trabajo en equipo, etc.)

Tiene	Puntaje
No tiene	0
1 a 2 curso	2
3 a 4 curso	5
5 o mas	10

Se consideran las actividades de capacitación (atinentes al perfil de cargo) de un mínimo de 20

horas pedagógicas cada una, cursadas y aprobadas. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

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.

10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TECNICA

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular. **Para pasar a la siguiente etapa los postulantes deberán obtener un puntaje total mínimo en factor evaluación curricular de 15 puntos**, por lo tanto, quienes no cumplan este requisito, no seguirán en el proceso de selección.

Los 10 postulantes que obtengan los mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, pasarán a la etapa de Prueba Técnica

En el caso de existir empate en los puntajes de corte, los criterios serán los siguientes:

1. Pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: Experiencia laboral mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Médico-quirúrgicos o servicio de Urgencia público o privado.
2. Si se mantiene el empate, pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: experiencia laboral mínima de un año en atención directa de pacientes adultos hospitalizados Médico Quirúrgicos o servicio de urgencia en hospitales de la familia y la comunidad.
3. Si se mantiene el empate, pasará a la siguiente etapa el postulante que obtenga el más alto puntaje en el factor: capacitaciones.

Los postulantes que resulten pre seleccionados para pasar a la etapa de Prueba Técnica, tendrán que presentar con anterioridad como documentos obligatorios los siguientes:

- Certificado de situación militar al día para postulantes varones
- Declaración jurada simple que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653. (anexo 2)
- Certificado de antecedentes para fines especiales.
<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales>
- Certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud

Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs. contados desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: hsap.selección@redsalud.gob.cl

10.3 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**.

Evaluación teórica selección múltiple y preguntas de verdadero y falso. La prueba evaluará los siguientes temas:

- Manejo de reanimación avanzada de paciente adultos en paro cardiorespiratorio.
- Conocimiento de precauciones estándar e IAAS.
- Manejo de curaciones avanzadas en pacientes adultos.
- Manejo de paciente adulto con enfermedades respiratorias, cardiovasculares y/o infecciosas.

- Manejo de pacientes con insulino terapia.
- Manejo de pacientes con oxigenoterapia.
- Conocimiento de computación nivel usuario.
- Conocimiento en Ley 18.575 Probidad administrativa.

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		

Los 6 postulantes que obtengan los mejores puntajes en la prueba técnica, deberán presentarse a un proceso de 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 **14 puntos**. En caso de empate, se utilizarán los mismos criterios de desempate mencionados en el punto 10.2.

10.4. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 15 PUNTOS.

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

Los postulantes que sean evaluados en las categorías: valoración totalmente satisfactoria, satisfactoria y no satisfactoria, el evaluador podrá asignar el siguiente rango de puntajes según la tabla:

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	10 a 15 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	5 a 10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 a 4 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 40 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias del postulante para el cargo concursado, y si cumple con el perfil que el cargo requiere.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	35– 40 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	25– 34 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	16 – 24 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-15 puntos

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

11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 puntos de un total de 100**.
Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección propondrá declarar desierto el proceso.

12. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.

La Comisión del Proceso de Selección propondrá a la directora del Hospital San Antonio de Putaendo, la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión 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 a Directora 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 Nº 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley Nº 20.422 /2010.

13.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.

La notificación a la persona seleccionada será telefónicamente y por correo electrónico, la cual será realizada por un profesional de subdirección de gestión de personas del Hospital San Antonio de Putaendo. 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 inicial de evaluación del desempeño por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará un informe de desempeño para solicitar su prórroga del contrato o término de éste.
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.
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. SOBRE LEY DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

En virtud de la entrada en vigencia de la ley Nº21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en el cargo, la institución contratante deberá consultar si usted 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.