

## **Pauta de Evaluación**

### **Proceso de Selección Externo**

### **Profesional con Asignación de Funciones de**

### **Jefe/a Depto. de Alimentación y Nutrición**

#### **1. CARGO A PROVEER**

<b>Cargo</b>	<b>: Profesional con Asignación de Funciones de Jefa/e Depto. de Alimentación y Nutrición</b>
<b>Número de vacantes</b>	<b>: 1</b>
<b>Estamento</b>	<b>: Profesional</b>
<b>Grado</b>	<b>: 08 º E.U.S.</b>
<b>Renta</b>	<b>: \$2.173.888- Total Haberes</b>
<b>Calidad Jurídica</b>	<b>: Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.</b>
<b>Tipo de Jornada</b>	<b>: Contrata/ 44 horas, Diurno</b>
<b>Lugar de Desempeño</b>	<b>: Departamento de Alimentación y Nutrición, Hospital San Camilo.</b>

#### **2. PERFIL DE SELECCION**

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a las presentes Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el Perfil de Selección del cargo de **Profesional con Asignación de Funciones de Jefe/a Nutricionista Depto. de Alimentación y Nutrición.**

#### **3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN**

##### **3.1. DIFUSION DEL PROCESO:**

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del Proceso de Selección se difundirá a través de las páginas web [www.hospitalsancamilo.cl](http://www.hospitalsancamilo.cl) ; [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural de la Unidad de Gestión de Personas del Hospital San Camilo **a partir del día lunes 26 de diciembre del 2022.**

### **3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:**

Los interesados deberán enviar **los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados, los demás DOCUMENTOS** que acrediten los requisitos y demás antecedentes, a través del Portal Empleos Públicos en modalidad de postulación en línea [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), **hasta el martes 03 de enero del 2023 a las 17:00 horas.**

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico [hsc.seleccion@redsalud.gov.cl](mailto:hsc.seleccion@redsalud.gov.cl), indicando en el asunto el nombre del cargo al cual postula.

### **3.3. Requisitos Generales:**

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

- 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;
- Poseer título profesional otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- 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;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

**3.3.2.** 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 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.
- 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.
- Para acreditar requisitos de ingreso a la administración pública y cumplimiento de los Art. 54 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se debe presentar firmada Declaración Jurada Simple, publicada en la página web del Hospital San Camilo.

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 este portal, 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.

### Requisitos Ingreso DFL 9/2017:

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

### 3.4. Requisitos específicos valorados según el perfil de cargo:

<b>FORMACION EDUCACIONAL</b>	Título Profesional de Nutricionista otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	Experiencia profesional de 5 años en el sector público o privado. Experiencia de 1 año en funciones de jefatura en el sector público o privado.
<b>CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</b>	Capacitaciones en competencias técnicas como (cursos de Gestión en alimentación y nutrición Clínica e inocuidad alimentaria o HACCP, Curso dieto terapia, etc.) Capacitaciones en competencias blandas como (liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo, etc.) Capacitaciones institucionales o de funcionario público (sumarios administrativos, inducción, Estatuto Administrativo, RISS, etc.) Diplomado en aseguramiento de la calidad alimentario-nutricional, gestión, análisis y evaluación de procesos de alimentación y nutrición, liderazgo, etc.

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

- a) Copia Cédula de Identidad, por ambos lados o permiso de residencia. (OBLIGATORIO)
- b) Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud o Certificado de Título Profesional (OBLIGATORIO).
- c) Certificado Situación militar al día (OBLIGATORIO para varones).
- d) **Para certificar Experiencia Profesional General se debe presentar Relación de Servicio y otro Certificado que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura respectiva que lo certifica con fecha corte al 26 de diciembre del 2022.** (OBLIGATORIO)
- e) Para certificar otra Experiencia Laboral de Jefatura se puede utilizar **Anexo 4** u otro que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura respectiva que lo certifica.
- f) Certificados que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, nota, timbre o sello **(cursos válidos desde el año 2017 hasta 26 de diciembre del 2022 desde 20 horas pedagógicas; Diplomados aprobados validos desde 120 horas pedagógicas, sin tope de fechas.**

Todos los anexos estarán disponibles en la página web [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl), [www.hospitalsancamilo.cl](http://www.hospitalsancamilo.cl) y en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

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

#### **4. COMISION EVALUADORA:**

La Comisión Evaluadora verificará si las y los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los postulantes admisibles y no admisibles y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

**La Comisión Evaluadora estará conformada por:**

- Subdirectora Administrativa
- Jefa (S) Depto. Alimentación y Nutrición
- Jefa Depto. Gestión de las Personas
- Psicóloga Laboral
- Representante de FEDEPRUS

## 5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 26 de diciembre al 03 de enero del 2023
Recepción de los antecedentes	Desde el 26 de diciembre al 03 de enero del 2023
Evaluación de Admisibilidad*	Semana del 09 de enero del 2023
Evaluación Curricular*	Semana del 16 de enero del 2023
Prueba Técnica*	Semana del 23 de enero del 2023
Evaluación Psicolaboral *	Semana del 30 de enero del 2023
Entrevista Personal *	Semana del 06 de febrero del 2023
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 13 de febrero del 2023
Fecha Probable de ingreso	1 de Marzo del 2023

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

## 6. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION

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

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

6.2. Las y los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso.

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

## 7. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos generales y específicos señalados en los puntos 3.4 y 3.5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación:

ETAPA	FACTOR	PONDERACIÓN
1°	Evaluación Curricular	30
2°	Evaluación Técnica	15
3°	Evaluación Psicolaboral	25
4°	Entrevista Personal	30

ETAPA	PUNTAJE	FACTOR	PUNTAJE	CRITERIO	PUNTAJE Máximo	PUNTAJE Mínimo
<b>ADMISIBILIDAD</b>	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No aplica	No Aplica	No Aplica
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	<b>30</b>	Formación de pregrado	5	Título preferente de Nutricionista	5	<b>12</b>
				Otros títulos profesionales	0	
		Experiencia Laboral	13	Experiencia profesional de 5 años en el sector público o privado.	5	
				Experiencia de 1 año en funciones de jefatura en sector público o privado	8	
		Capacitación	12	Capacitaciones en Competencias Técnicas	3	
				Capacitación en Competencias Blandas	4	
				Capacitación en Competencias Transversales al quehacer institucional	1	
Diplomado atingentes al cargo	4					
<b>EVALUACIÓN TECNICA</b>	<b>15</b>	Prueba Técnica	15	Puntaje según porcentaje de Aprobación	15	<b>10</b>
<b>EVALUACIÓN PSICOLABORAL</b>	<b>25</b>	Evaluación Psicolaboral	25	Valoración altamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo	25	<b>8</b>
				Valoración medianamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo		
				Valoración no satisfactoria en relación con el perfil del cargo		
<b>ENTREVISTA PERSONAL</b>	<b>30</b>	Entrevista	30	Valoración totalmente satisfactorio en relación al Perfil del Cargo	30	<b>8</b>
				Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo		
				Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.		
				Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo		

## 7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 30 PUNTOS

### 7.1.1 Formación de pregrado: / 5 puntos

Formación	Puntaje
Títulos preferentes de Nutricionista	<b>5</b>
Otros títulos profesionales	<b>0</b>

**7.1.2 Experiencia profesional: 13 puntos.**

- Experiencia profesional de 5 años en el sector público o privado./ **5 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
<b>Hasta 4 años 11 meses 29 días</b>	<b>0</b>
Desde 5 años a 6 años	<b>1</b>
Desde 6 años 1 día a 7 años	<b>2</b>
Desde 7 años 1 día a 8 años	<b>3</b>
Desde 8 años 1 día a 9 años	<b>4</b>
Desde 9 años 1 día en adelante	<b>5</b>

- Experiencia de 1 año en funciones de jefatura en sector público o privado./ **8 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
<b>Hasta 11 meses 29 días</b>	<b>0</b>
Desde 1 año a 2 años	<b>2</b>
Desde 2 años 1 día a 3 años	<b>4</b>
Desde 3 años 1 día a 4 años	<b>6</b>
Desde 4 años 1 día en adelante	<b>8</b>

**7.1.2 Capacitaciones: 12 puntos.**

- Capacitación en Competencias Técnicas./**3 puntos**

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	<b>0</b>
De 20 horas a 60 horas	<b>1</b>
De 61 horas a 120 horas	<b>2</b>
De 121 horas en adelante	<b>3</b>

- Capacitación en Competencias Blandas / **4 puntos**

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	<b>0</b>
De 20 horas a 60 horas	<b>2</b>
De 61 horas a 120 horas	<b>3</b>
De 121 horas en adelante	<b>4</b>

- Capacitaciones transversales al rol de funcionario público e institución / **1 punto**

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	<b>0</b>
De 20 horas en adelante	<b>1</b>

- Diplomado o postítulo a fin al quehacer / **4 puntos**

Tiene	Puntaje
No tiene	<b>0</b>
1 Diplomado	<b>2</b>
Desde 2 Diplomados	<b>4</b>

**Aclaración:**

- \* La actividad de capacitación será considerada en horas pedagógicas.
- \*\* Las actividades de capacitación deben estar cursadas y aprobadas.
- \*\*\* Sólo se contabilizarán capacitaciones de más de 20 horas.

**\*Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN TÉCNICA los 5 postulantes que obtengan un mínimo de 12 puntos en la EVALUACIÓN CURRICULAR.**

**7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 15 puntos**

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

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 69%	0
De 70% a 74%	10
De 75% a 79%	11
De 80% a 84%	12
De 85% a 89%	13
De 90% a 94%	14
De 95% a 100%	15

**\*Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL los 3 mejores puntajes que obtengan un mínimo del 70% de aprobación en la EVALUACIÓN TÉCNICA.**



### 7.3. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

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

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo	18 a 25 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo	8 a 17 puntos
Valoración no satisfactoria en relación con el perfil del cargo	1 a 7 puntos

**\*Los postulantes que obtengan como resultado Valoración no satisfactoria en relación con el perfil de cargo, quedarán fuera del proceso de selección.**

### 7.4. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 30 PUNTOS

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

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

Escala de Valoración cualitativa	Rango de Puntaje
Valoración totalmente satisfactorio en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 23 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 15 a 24 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 8 a 14 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 7 puntos

**\*Los postulantes que obtengan como resultado Valoración no satisfactoria en relación con el perfil de cargo, quedarán fuera del proceso de selección.**

### 8.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **70 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

## **9. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.**

La Comisión del Proceso de Selección propondrá al Director del Establecimiento la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 8 de la presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

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

## **10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:**

**10.1.** La notificación a la persona seleccionada será realizada por profesional de la Subdirección de Gestión de las Personas a través de correo electrónico y/o vía telefónica. Debiendo él/la postulante seleccionada/o manifestar por escrito su aceptación del cargo. La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura notificará la prórroga del contrato o término de éste.

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

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

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

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

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

#### **11. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS**

En el caso que él o la profesional que resulte seleccionado, desista de la oferta, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo, el Director del Establecimiento, podrá asignar el cargo nuevamente vacante a uno de los postulantes que conformaron el listado de postulantes elegible o idóneos propuestos por la comisión evaluadora, o en su defecto llamar a un nuevo proceso de selección. Lo anterior, también se aplicará para cubrir un cargo vacante similar o análogo. En ambas situaciones el Director del Establecimiento podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.