

**PAUTA DE EVALUACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO**  
**HOSPITAL SAN CAMILO DE SAN FELIPE**

El presente documento comprende las pautas que regularán el llamado al proceso de selección externo, del Cargo de **Profesional con asignación de funciones de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital San Camilo de San Felipe.**

**1. IDENTIFICACION DEL CARGO A PROVEER**

<b>Nombre del Cargo</b>	<b>Profesional con asignación de funciones de Subdirector/a Administrativo/a.</b>
<b>Establecimiento</b>	Hospital San Camilo de San Felipe
<b>Ley de Contratación</b>	Ley N°18.834
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata, Grado 6 EUS, 44 hrs.
<b>Jefatura superior directa</b>	Director Hospital San Camilo de San Felipe

**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. En **ANEXO N° 1** se detalla el Perfil de Selección del Cargo.

**3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN**

**3.1. DIFUSIÓN DEL PROCESO:**

Este llamado se difundirá en la página web [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) [www.hospitalsancamilo.cl](http://www.hospitalsancamilo.cl) y portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)., desde el **13 de mayo de 2021.**

**3.2 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:**

Los interesados deberán postular en el portal de empleos públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) hasta el **viernes 20 de mayo de 2022, 23:59 hrs** y remitir los documentos que se señalan a continuación:

**La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:**

1. Curriculum Vitae.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional **(OBLIGATORIO)**.
3. Fotocopia simple de cédula de identidad o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia en caso de extranjeros. **(OBLIGATORIO)**.
4. Certificados o Documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**.

- a. Nombre del cargo desempeñado.
- b. Descripción de las funciones realizadas.
- c. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
- d. 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, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.**

5. Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, **realizados desde el 2017 a la fecha**, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.
6. Fotocopia de certificado de Diplomados, Post grados **aprobados con un mínimo de 120 hrs.** pedagógicas aprobados, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Fotocopia simple de Magister aprobados atingentes al Perfil de cargo.

#### **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(a). Acreditar con la copia de cédula de identidad o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente. Acreditar con Certificado de situación militar al día.
- c) Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley. Acreditar con fotocopia de certificado de título profesional señalado en el Perfil de Selección.
- d) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2 No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

### V. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L Nº9 /LEY Nº 18.834

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 5 años, en el sector público o privado, o  
 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 6 años, en el sector público o privado.

### VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

<b>FORMACIÓN EDUCACIONAL</b>	Poseer título profesional de Ingeniero Civil, Ingeniero Comercial, Administrador Público, Contador Auditor o Ingeniero en Administración.
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	<p>-Experiencia profesional en el sector público de salud, en áreas asociadas al perfil del cargo, tales como: finanzas, compras públicas, informática, servicios generales y gestión de contratos.</p> <p>-Experiencia profesional en otras áreas del sector público, asociadas al perfil del cargo, tales como: finanzas, compras públicas, informática, servicios generales y gestión de contratos.</p> <p>-Experiencia profesional en el sector privado en áreas asociadas al perfil del cargo, tales como: finanzas, compras públicas, informática, servicios generales y gestión de contratos.</p> <p>-Experiencia profesional en cargos directivos o de jefaturas con personal a cargo, en el sector público o privado.</p>
<b>CAPACITACION O FORMACIÓN DE POS TITULO</b>	<p>Actividades de capacitación formación, postgrado, Diplomado o Magister en áreas tales como :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contabilidad Gubernamental bajo normas NICSP</li> <li>- Compras Públicas</li> <li>- Gestión Clínica</li> <li>- Liderazgo y Gestión de Equipos.</li> <li>- Gestión Pública y administrativa.</li> <li>- Planificación y Gestión de Equipos.</li> <li>- Probidad Administrativa / Ley de Transparencia.</li> <li>- Control interno .</li> </ul>

## **7. COMISIÓN EVALUADORA:**

La Comisión Evaluadora verificará si los/as 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/as postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Director Hospital San Camilo de San Felipe.
- Subdirector de Recursos Físicos y Financieros, D.S.S.
- Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, D.S.S.
- Subdirectora de Gestión Asistencial, D.S.S.
- Jefe Departamento de Finanzas, D.S.S
- Referente de Selección de Personal, D.S.S.
- Representante de la Asociación de Profesionales FEDEPRUS Hospital San Camilo.

## **8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:**

<b>Etapas</b>	<b>Fecha</b>
Difusión del proceso de selección	Viernes 13.05.2022
Recepción de los antecedentes	Viernes 20.05.2022
Evaluación de admisibilidad	Semana del 23.05.2022
Centro de Observación	Semana del 23.05.2022 o del 30.05.2022
Evaluación psicolaboral	Semana del 30.05.2022
Entrevista Personal	Semana del 06.06.2022
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Concurso	Primera quincena de Junio 2022

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

## **9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN:**

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los/las postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en la presente Pauta de Evaluación.

9.2. Los/las 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/las postulantes que se presenten en este proceso.

## 10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos obligatorios de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación.

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

Orden de las etapas	Factor a Evaluar	Puntaje
Primera Evaluación Curricular	Experiencia profesional en el sector público de salud en temáticas atingente al perfil del cargo	6
	Experiencia profesional en otras áreas del sector público, en temáticas atingente al perfil del cargo	4
	Experiencia profesional en el sector privado en temáticas atingente al perfil del cargo	3
	Experiencia profesional en cargos directivos y/o de jefaturas a cargo de equipo de trabajo, sector público o privado	5
	Actividades de capacitación específicas en temáticas de contabilidad gubernamental y compras públicas.	2
	Otras actividades de capacitación atingentes al cargo	2
	Diplomados, post grados o Magister atingentes al cargo	3
	<b>Total</b>	<b>25</b>
Segunda	Centro de Observación	15
Tercera	Evaluación Psicolaboral	10
Cuarta	Entrevista Personal	50
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>100</b>

### 10.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 25 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

#### A. EXPERIENCIA PROFESIONAL SECTOR PUBLICO DE SALUD EN AREAS ATINGENTES AL PERFIL DE CARGO. PUNTAJE MÁXIMO 6 PUNTOS.

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 3 años	0
De 3 años 1 día a 4 años	4
De 4 años 1 día a 5 años	5
Más de 5 años	6

**B. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN OTRA ÁREA DEL SECTOR PÚBLICO ATINGENTES AL PERFIL DE CARGO. PUNTAJE MÁXIMO 4 PUNTOS.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 3 años	0
De 3 años 1 día a 4 años	2
De 4 años 1 día a 5 años	3
Más de 5 años	4

**C. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL SECTOR PRIVADO, EN AREAS ATINGENTES AL PERFIL DE CARGO. PUNTAJE MÁXIMO 3 PUNTOS.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 3 años	0
De 3 años 1 día a 4 años	1
De 4 años 1 día a 5 años	2
Más de 5 años	3

**D. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN CARGOS DIRECTIVOS Y/O JEFATURAS A CARGO DE EQUIPO DE TRABAJO. PUNTAJE MAXIMO 5 PUNTOS**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 2 años	0
De 2 años 1 día a 3 años	3
De 3 años 1 día a 4 años	4
Más de 4 años	5

Los periodos de 15 días o más se contabilizarán como mes completo.  
 El corte para realizar la evaluación de la experiencia profesional será hasta el 30 de abril de 2022.

**E. ACTIVIDADES DE CAPACITACION ESPECÍFICAS DEL CARGO EN TEMÁTICAS DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL Y COMPRAS PÚBLICAS. PUNTAJE MÁXIMO 2 PUNTOS.**

Actividades de capacitación con un mínimo de 20 hrs pedagógicas	Puntaje
1 actividades	1
2 o más actividades	2

**F. OTRAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION ATINGENTES AL PERFIL DE CARGO. PUNTAJE MÁXIMO 2 PUNTOS.**

Actividades de capacitación con un mínimo de 20 hrs pedagógicas	Puntaje
Hasta 5 actividades	1
6 o más actividades	2

Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas **desde el 2017 a la fecha** atinentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

**G. DIPLOMADOS, POST GRADOS O MAGISTER EN LAS TEMÁTICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN. PUNTAJE MÁXIMO 4 PUNTOS.**

Capacitación	Puntaje
<b>1 Diplomado aprobado</b>	<b>1.5</b>
<b>2 Diplomados aprobados o 1 Magister aprobado</b>	<b>3.0</b>

Se consideran Diplomados aprobados con un mínimo de 120 hrs. pedagógicas y en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Los certificados que acreditan Diplomados que no señalen número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

**10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE CENTRO OBSERVACION**

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje obtenido.

**Se realizará el corte en los 8 primeros puntajes.** En caso de empate, se aplicarán criterios de desempate en el siguiente orden:

- 1º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de experiencia profesional en el sector público de salud en la/s área/s de desempeño asociadas al perfil de selección. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo factor de desempate.
- 2º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en la experiencia en cargos directivos y/o Jefaturas. En caso de mantenerse el empate se aplicará el tercer criterio de desempate.
- 3º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de experiencia profesional en otras áreas del sector público en la/s área/s de desempeño del perfil de selección. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo factor de desempate.

Los postulantes que pasen a la etapa de centro de observación, tendrán que presentar como documentos obligatorios para continuar en el proceso de selección de personal, la Declaración Jurada simple actualizada y el certificado de situación militar al día con fecha vigente para postulantes varones. Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs, para remitir al correo [aconcagua.seleccion@redsalud.gov.cl](mailto:aconcagua.seleccion@redsalud.gov.cl), el o los documentos señalados.

### 10.3 CENTRO DE OBSERVACIÓN. PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Los postulantes que pasen a esta etapa, tendrán que analizar y abordar un caso en forma grupal. La comisión de selección evaluará a cada postulante en base a la siguiente escala de puntajes:

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	11- 15 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	6 – 10 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	1-5 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 puntos

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACIÓN NO SATISFACTORIA”, quedarán fuera del proceso de selección.

### 10.4 FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 10 PUNTOS

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

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	8- 10 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	5 – 7 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	1 – 4 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 puntos

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACIÓN NO SATISFACTORIA”, quedarán fuera del proceso de selección.

### 10.5. ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 50 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias de cada postulante para el cargo concursado.

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.	41 – 50 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	31 – 40 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Hasta 30 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 punto

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACIÓN NO SATISFACTORIA”, quedarán fuera del proceso de selección.

### **11. 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.

### **12. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:**

La Comisión del Proceso de Selección propondrá a la Directora (s) del Hospital San Camilo la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 11 de la presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad de entrevistar a los postulantes que aprobaron el puntaje de idoneidad y seleccionar al postulante al que se le ofrecerá el cargo.

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 de 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 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 al/la postulante seleccionado(a) se efectuará vía telefónica o por correo electrónico, la cual será realizada por la profesional del Depto. de Desarrollo de Personas. Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

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

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

Si el funcionario seleccionado opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario para cumplir sus nuevas funciones, en la misma planta y grado que posee.

Si el 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, e informar al Departamento de Gestión de Personas de la Dirección para gestionar el cambio de establecimiento del funcionario/a titular.

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