

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Interno al Establecimiento
Hospital San Camilo
Auxiliar de Servicio Departamento de Alimentación y Nutrición

1. CARGO A PROVEER

Cargo : Auxiliar de Servicio Depto. de Alimentación.
Número de vacantes : 2
Estamento : Auxiliar.
Grado : 24 º E.U.S.
Renta : \$449.645.- Total Haberes.
Calidad Jurídica : Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada : 44 horas, Sistema de turno diurno que incluye sábados, domingos y festivos.
Lugar de Desempeño: Departamento de Alimentación y Nutrición, Hospital San Camilo.

2. PERFIL DE SELECCIÓN

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

3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN

Destinatarios a los cuales va dirigida esta convocatoria:

Funcionarios/as a Contrata	X
Funcionarios/as Contrata que cubren Reemplazos	X
Funcionarios de Planta o Titulares	X
Personal contratado como honorarios	X
Personal contratado como unipersonal	X
Personal contratado como empresa externa	X

Podrán participar los funcionarios del establecimiento y las personas que estén a la fecha de la convocatoria en calidad de titular, contrata (incluye personal en contratos cortos o reemplazos), honorarios, unipersonales y personal de empresa externa que cumpla con los requisitos asociados al perfil del cargo.

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 y www.serviciodesaludaconcagua.cl de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural de la Unidad de Selección/Reclutamiento & Desarrollo Organizacional a partir del día **jueves 04 de mayo del año 2023**.

3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los interesados deberán enviarlos antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados, los cuales están publicado en la página www.hospitalsancamilo.cl y www.serviciodesaludaconcagua.cl y los demás **DOCUMENTOS** que acrediten los requisitos y demás antecedentes, a través de la siguiente modalidad:

-Mediante 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.

Deberán presentar sus antecedentes en un sobre cerrado, indicando nombre completo y cargo al que postula.

Siendo la recepción de antecedentes solamente a través de esta vía hasta el **miércoles 17 de mayo del 2023 a las 09:00 horas**.

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico 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:

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

3.3.2. No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

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

- e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- f) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

Requisitos Ingreso DFL 9/2017:

Alternativamente

- Licencia de Enseñanza o equivalente; o,
- Haber sido encasillado en calidad de titular en la planta de Auxiliares, al 1 de Julio del 2008.

3.3. Requisitos Específicos Valorados según el Perfil de Cargo:

FORMACION EDUCACIONAL	Licencia de Enseñanza Media o equivalente; o Haber sido encasillado en calidad de titular en la planta de Auxiliares, al 1 julio 2008. Certificación en Auxiliar Paramédico de Alimentación (Certificado de Autoridad Sanitaria)
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia mínima de 6 meses en cargos similares en establecimientos asistenciales públicos y privados. Experiencia mínima de 6 meses en preparación de regímenes básicos y dieto terapéuticos. Experiencia mínima de 6 meses en distribución de alimentos.
CAPACITACION O FORMACION	Capacitación atingente al cargo en competencias técnicas (manipulación de alimentos, técnicas culinarias, SEDILE, gastronomía, etc.). Capacitación atingente al cargo en competencias blandas (comunicación efectiva, etc.). Capacitaciones Institucionales o del quehacer de funcionario público (Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, etc.).

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

- a) Certificado de Enseñanza Media o equivalente (obligatorio).
- b) Curriculum Vitae formato libre o **Anexo 2** (obligatorio).
- c) Declaración Jurada (**Anexo 3**). Firmada con nombre y fecha actualizada (3 meses de antigüedad en relación a la fecha de postulación) (obligatorio).
- d) Certificación en Auxiliar Paramédico de Alimentación (Certificado de Autoridad Sanitaria).
- e) **Para certificar experiencia laboral en el establecimiento se debe utilizar relación de servicio con fecha corte al 04 de mayo del 2023.**
- f) Certificados que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota con mínimo 20 horas pedagógicas (**cursos válidos desde 2018 hasta el 04 mayo del 2023**).
*Funcionarios presentar certificado histórico de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación de su establecimiento. En caso de que existan cursos que no

estén ingresados en el módulo de capacitación, se debe presentar fotocopia simple de certificado.

4. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si las y los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Jefe Departamento de Alimentación y Nutrición.
- Jefa Departamento de Gestión de Personas.
- Representante de FENATS.
- Psicóloga Laboral.

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 04 de mayo al 17 de mayo del 2023
Recepción de los antecedentes	Desde el 04 de mayo al 17 de mayo del 2023
Evaluación Curricular*	Semana del 22 de mayo del 2023
Evaluación Técnica*	Semana del 29 de mayo del 2023
Evaluación Psicolaboral*	Semana del 5 de junio del 2023
Entrevista Personal*	Semana del 12 de junio del 2023
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 19 de junio del 2023
Fecha Probable de ingreso	1 de julio 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 **aclarar** determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

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

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

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 presenta Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y, por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación:

ETAPA	PUNTAJE
Evaluación Curricular	30
Evaluación Técnica	20
Evaluación Psicolaboral	20
Entrevista Personal	30

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/PUNTAJE MAXIMO 30 PUNTOS

7.1.1 Experiencia laboral: 20 puntos.

Experiencia laboral en cargos similares en establecimientos asistenciales públicos y privados. / 10 puntos.

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 5 meses 29 días	0
Desde 6 meses a 1 año	2
Desde 1 años 1 día a 2 años	4
Desde 2 años 1 día a 3 años	6
Desde 3 años 1 día a 4 años	8
Desde 4 años 1 día en adelante	10

- Experiencia Laboral en preparación de regímenes básicos y dieto terapéuticos. /5 puntos.

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

- Experiencia en distribución de alimentos. /5 puntos.

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

7.1.2 Capacitaciones: 10 puntos.

- Capacitación en competencias técnicas atingentes al cargo. /5 puntos.

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 40 horas	1
De 41 horas a 60 horas	2
De 61 horas a 80 horas	3
De 80 horas en adelante	5

- Capacitación en competencias blandas atingentes al cargo. /3 puntos.

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 40 horas	2
De 41 horas en adelante	3

- Capacitación en Competencias Transversales al quehacer institucional. /2 puntos.

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 40 horas	1
De 41 horas en adelante	2

***Pasarán a la siguiente Etapa de Evaluación Psicolaboral los 6 más altos puntajes que obtengan mínimo 12 puntos en la Etapa Evaluación Curricular.**

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 20 puntos

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

Temas a evaluar:

- Conocimiento en Buenas Prácticas de Manufactura
- Conocimientos en técnicas culinarias
- Conocimiento de atención de pacientes hospitalizados.
- Conocimiento en regímenes básicos y especiales
- Conocimientos básicos de dietoterapia

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 59%	0
De 60% a 64%	13
De 65% a 69%	14
De 70% a 74%	15
De 75% a 79%	16
De 80% a 84%	17
De 85% a 89%	18
De 90% a 94%	19
De 95% a 100%	20

*Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL los 4 mejores puntajes que obtengan un mínimo del 60% de aprobación en la EVALUACIÓN TÉCNICA.

7.3. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

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

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	15 a 20 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	10 a 14 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	5 a 9 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.

7.3. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 30 PUNTOS

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

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

Escala de Valoración Cualitativa	Rango de Puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 24 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 16 a 23 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 8 a 15 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 **60 puntos de un total de 100.**

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

9. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.

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

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

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

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

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

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

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

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

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

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

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