

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Interno al Hospital San Francisco
Matrón/a Clínico/a

El presente documento comprende la pauta que regulará el Proceso de selección convocado por el Hospital San Francisco de Llay Llay, para desempeñar funciones de “Matrón/a para Servicio de Gineco Obstetricia de Urgencia y Categorización”

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	:	1
Cargo	:	Matrón/a clínico/a
Estamento	:	Profesional
Calidad jurídica	:	Contrata
Grado	:	16° EUS
Tipo de Jornada	:	44 HRS. En Sistema de 4to. Turno
Dependencia Directa	:	Matrona Jefa
Lugar de Desempeño	:	Gineco Obstetricia de Urgencia y Categorización Hospital San Francisco
Inicio probable de contrato	:	20 de noviembre 2023

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. 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

3.2. DIFUSIÓN DEL PROCESO:

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del Proceso de Selección, se encontrarán disponible en el sitio web www.serviciodesaludaconcagua.cl y por correos electrónicos masivos del establecimiento, desde **03 de Octubre de 2023**

3.3 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:

Los/as interesados/as podrán enviar su postulación vía correo electrónico a: seleccion.hll@redsalud.gob.cl, indicando el cargo al cual postulan hasta las **17:00 horas día 17 de Octubre de 2023**.

*Las consultas acerca del proceso de selección, pueden ser realizadas al correo electrónico seleccion.hll@redsalud.gob.cl indicando en el *Asunto* al cargo que se refieren.

3.4.- Documentos Requeridos para Postular.

Para postular al presente proceso de selección, la o el interesada/o deberá presentar al momento de la postulación los siguientes antecedentes:

- 1) Curriculum Vitae formato libre o Formulario de postulación. **ANEXO N° 2.**
- 2) Fotocopia simple del título profesional. **(OBLIGATORIO)**
- 3) Certificado de acreditación de Prestadores de Salud de Superintendencia de Salud. **(OBLIGATORIO).**
- 4) Fotocopia simple de cédula de identidad o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia. **(OBLIGATORIO).**
- 5) Curso IAAS con a lo menos 4 años de vigencia. **(OBLIGATORIO).**
- 6) Curso de RCP básico con a lo menos 4 años de vigencia. **(OBLIGATORIO).**

- 7) Certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, en sector público o privado, 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, que **indique día, mes y año**.
 - d. Cada certificado que acredite experiencia 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, 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

- 8) Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, **realizados desde el 2018 a la fecha**, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha, número de horas solicitadas y nota de aprobación, no se les asignará puntaje, indicadas en el punto 4.3.3 o **certificado histórico de capacitaciones entregado por unidad de capacitación del establecimiento**.
- 9) 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:

- Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia. Acreditar con la copia de cédula de identidad o permiso de residencia, según sea el caso.
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente. Acreditar con Certificado de situación militar al día.
- 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.
- 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; 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.

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, a saber:

- 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.

Para acreditar los 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 deberá presentar firmada la **DECLARACIÓN JURADA SIMPLE (ANEXO N° 2)**, publicada en la página web del Servicio de Salud Aconcagua.

5. REQUISITOS OBLIGATORIOS	
REQUISITOS DFL PLANTA Nº 09/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Título Profesional de una carrera de a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional de Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA	Cumplir con los Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. Nº12 de la Ley Nº18.834. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL Nº1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
6. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
FORMACION EDUCACIONAL	Título Profesional Matrn/a
EXPERIENCIA PROFESIONAL	A lo menos 1 año de experiencia en Unidad de Urgencia Gineco Obstétrica, sector público o privado.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Capacitaciones obligatorias: • Curso IAAS con a lo menos 4 años de vigencia (obligatorio). • Curso de RCP básico con a lo menos 4 años de vigencia (obligatorio). Capacitaciones o cursos técnicos: • Curso, taller o jornada de Urgencias Gineco Obstétricas • Curso Prevención De Eventos Adversos Y Centinelas en Gestión Clínica • Curso de Categorización de pacientes de servicio de urgencias • Capacitación en Reanimación Neonatal • Otras atingentes al cargo Capacitaciones o cursos de habilidades adaptativas • Trato al usuario • Liderazgo • Trabajo en equipo • Otras atingentes al cargo

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, a excepción de la Etapa de Evaluación Psicolaboral, que será aplicada por Psicólogo Laboral del Servicio de Salud Aconcagua.

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

- Matrona Jefa Ginecobstetricia y Categorización de Urgencias, Hospital San Francisco de Llay Llay
- Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Hospital San Francisco de Llay Llay
- Representante de la Asociación de Profesionales de la Salud, APRUS Hospital San Francisco de Llay Llay.

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Difusión del proceso de selección	03 de Octubre 2023
Recepción de los antecedentes	Desde el 03 de Octubre hasta el 17 de octubre 2023
Evaluación de admisibilidad	Del 18 al 20 de octubre 2023
Evaluación Psicolaboral	Semana del 23 de octubre 2023
Entrevista Personal	Semana del 06 de Noviembre 2023
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado del Proceso	Semana del 13 de noviembre 2023

*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 los puntos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes aclarar determinados documentos que fueron presentados en primera instancia.
- 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.
- 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/comunicaciones relativas al proceso en que este participando.
- 9.4. Los antecedentes curriculares no se devolverán una vez finalizado el proceso de postulación del proceso de selección.
- 9.5. La recepción de antecedentes será vía correo electrónico mencionado anteriormente, **desde el 03 de octubre 2023**. Los demás plazos son estimados y podrán sufrir modificaciones por causas imprevistas.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos exigidos en los puntos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y, por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación.

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

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje
1 etapa Evaluación Curricular	Experiencia de a lo menos 1 año de experiencia en Unidad de Urgencia Gineco Obstétrica, sector público o privado	15
	Capacitaciones o cursos técnicos: • Curso, taller o jornada de Urgencias Gineco Obstétricas • Curso Prevención De Eventos Adversos Y Centinelas en Gestión Clínica • Curso de Categorización de pacientes de servicio de urgencias • Capacitación en Reanimación Neonatal • Otras atingentes al cargo Capacitaciones o cursos de habilidades adaptativas • Trato al usuario • Liderazgo • Trabajo en equipo • Otras atingentes al cargo	10
	Sub Total	25
Segunda	Evaluación Psicolaboral	25
Tercera	Entrevista Personal	50
	TOTAL PUNTAJE	100

10.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 30 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

EXPERIENCIA PROFESIONAL: De al menos 1 año, en en Unidad de Urgencia Gineco Obstétrica, sector público o privado. Puntaje máximo **15 puntos**.

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 1 año	0
De 1 año a 1 día a 2 años	10
De 2 años 1 día a 3 años	13
Más de 3 años	15

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ATINGENTES AL PERFIL EN AREA TECNICA TALES COMO:

- Capacitación en competencias Técnicas atingentes al cargo. **6 puntos.**

Capacitaciones Técnicas	Puntaje Máximo	Horas pedagógicas	Puntaje
• Curso, taller o jornada de Urgencias Gineco Obstétricas • Curso Prevención De Eventos Adversos Y Centinelas en Gestión Clínica • Curso de Categorización de pacientes de servicio de urgencias • Capacitación en Reanimación Neonatal • Otras atingentes al cargo	6 Puntos	20 - 40 horas	2
		41 – 60 horas	4
		61 Y MAS horas	6

- Capacitación en competencias Blandas atingentes al cargo: habilidades blandas (trato al usuario, buen trato, etc). **4 puntos.**

Capacitaciones o curso en Habilidades adaptativas	Puntaje Máximo	Horas pedagógicas	Puntaje
➤ Trato al usuario ➤ Liderazgo ➤ Trabajo en equipo ➤ Otras atingentes al cargo	4 Puntos	20 - 40 horas	2
		41 Y más horas	4

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

Los postulantes que obtengan los 3 primeros puntajes en el factor de evaluación curricular pasarán a la etapa de Evaluación Psicolaboral. En caso de empate en el puntaje corte, 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 área de de Urgencia Gineco Obstétrica. En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo criterio.
- 2º Pasa el postulante que obtuvo el mayor puntaje en factor de Capacitación Técnica.
- 3º Pasan todos los postulantes que están en el mismo rango de puntaje.

En el caso de los/las postulantes varones y que pasen la etapa de evaluación curricular tendrán que presentar como documento obligatorio, para continuar en el proceso de selección de personal, los siguientes documentos:

- Certificado de situación militar al día para postulantes varones
- Certificado de antecedentes personal para fines especiales.
<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales>

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: seleccion.hll@redsalud.gob.cl

10.2. FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 25 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica en modalidad presencial, 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	19 - 25 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	11– 18 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo	1 – 10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 puntos

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

10.3. 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.	21 – 30 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1 – 20 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 declarará desierto el proceso.

12. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

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 el punto 12 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad para elegir a uno de los/las 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 Directora Hospital San Antonio de Putaendo, 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 la Unidad de Gestión de Personas del Establecimiento. 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.

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.

14. SOBRE LEY DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

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

15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

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

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del Hospital San Francisco 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 Hospital San Francisco 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.