

## Pauta de Evaluación

### Proceso de Selección Interno al establecimiento de Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico en Enfermería UPC Neonatal

#### 1. CARGO A PROVEER

**Cargo:** Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico en enfermería UPC Neonatal  
**Número de vacantes:** 1  
**Estamento:** Técnico  
**Grado:** 22º E.U.S.  
**Renta:** \$ 789.903 Total Haberes.  
**Calidad Jurídica:** Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.  
**Tipo de Jornada:** Sistema Cuarto Turno, con Asignación de Turno y Asignación de urgencia  
**Lugar de Desempeño:** UPC Neonatal, Hospital San Camilo.

#### 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 **Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico en enfermería UPC Neonatal**.

#### 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 postular todos quienes se encuentren con contrato vigente en el establecimiento en cualquier calidad contractual de las señaladas anteriormente durante el periodo de 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) y [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural de la Unidad de Reclutamiento/ Selección y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo a partir del día **martes 23 de enero del 2024**.

##### 3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

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

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA  
HOSPITAL SAN CAMILO  
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
DEPARTAMENTO GESTIÓN DE LAS PERSONAS  
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO/SELECCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

-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 **lunes 5 de febrero del 2024 a las 09:00 horas.**

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico [reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.cl](mailto:reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.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.º 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.º 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.

### 3.3.3 Requisitos Ingreso DFL 9/2017:

Alternativamente

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

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

<b>FORMACION EDUCACIONAL</b>	<p>Alternativamente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,</li> <li>• Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,</li> <li>• Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	<p>Experiencia acreditada de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Instituciones públicas o privadas.</p> <p>Al menos 1 año de experiencia en unidades de pacientes críticos neonatales.</p>
<b>CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</b>	<p>Capacitación IAAS 20 hrs.</p> <p>Capacitación RCP neonatal.</p> <p>Otras capacitaciones en competencias técnicas atingentes al cargo. (lactancia materna, manejo de duelo, etc.)</p> <p>Capacitaciones en competencias blandas como: buen trato al usuario, comunicación efectiva, trabajo en equipo, etc.</p> <p>Capacitaciones institucionales o de funcionario público (Inducción funcionaria, Estatuto Administrativo, RISS, etc.)</p>

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:

- Registro en la Superintendencia de Salud (**OBLIGATORIO**)
- Formulario de Postulación (**Anexo 2**) o CV Formato Libre.
- Declaración Jurada (**Anexo 3**). Firmada con nombre y fecha actualizada (3 meses de antigüedad en relación a la fecha de postulación). (**OBLIGATORIO**)
- Certificado de Experiencia Laboral respectivo, señalado en el punto 6 de la presente pauta de evaluación, que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura que lo emite.
  - \*Para certificar experiencia laboral específica se puede utilizar **Anexo 4**. Descargar en las siguientes paginas [www.hospitalsancamilo.cl](http://www.hospitalsancamilo.cl); [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl)
  - \*Se puede utilizar otro formato, siempre y cuando el formato indique el tiempo (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.
- Para certificar experiencia laboral como **honorario**, solicitar certificado respectivo en Unidad de Gestión de las Personas y/o empleador, la cual deba contener el tiempo trabajado (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.
- Para certificar experiencia laboral en **empresa externa u otro**, solicitar certificado en empresa o institución indique el tiempo trabajado (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.

- g) **Para certificar experiencia laboral en Establecimientos de Servicios de Salud Público se debe adjuntar también Relación de Servicio con fecha corte 23 de enero del 2024.**
- h) Certificados posteriores a la obtención del título que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota ( **cursos válidos desde el 2019 hasta el 23 de enero del 2024**).
- i) Funcionarios del establecimiento presentar certificado de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación del Hospital San Camilo. 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:

- Matrona Supervisora UPC Neonatal
- Representante de Gestión de las Personas
- Psicólogo Laboral
- Representante de FENATS

#### 5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 23 de enero del 2024 al 5 de febrero del 2024
Recepción de los antecedentes	Desde el 23 de enero del 2024 al 5 de febrero del 2024
Evaluación curricular	Semana del 5 de febrero del 2024
Evaluación Técnica	Semana del 12 de febrero del 2024
Evaluación Psicolaboral *	Semana del 19 de febrero del 2024
Entrevista Personal *	Semana del 26 de febrero del 2024
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 4 de marzo del 2024
Fecha Probable de ingreso	1 de abril del 2024

\*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 **aclearar** 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	<b>20</b>
Evaluación Técnica	<b>25</b>
Evaluación Psicolaboral	<b>25</b>
Entrevista Personal	<b>30</b>

**IMPORTANTE: LAS PUNTUACIÓN DE CADA ETAPA A EVALUAR SE CONSIDERARÁ DE FORMA INDEPENDIENTE Y NO ACUMULATIVA.**

**7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS**

**7.1.1Experiencia profesional: 10 puntos**

- Experiencia acreditada de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Instituciones públicas o privadas. /**4 puntos máximo.**

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

- Al menos 1 año de experiencia en unidades de pacientes críticos neonatales./**6 puntos máximo.**

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

**7.1.2Capacitaciones: 10puntos.**

- 7.1.2.A** Curso actualizado de IAAS 20 horas/ **1 punto.**

Tiene	Puntaje
No	<b>0</b>
Si	<b>1</b>

- **7.1.2.B** Curso de RCP Neonatal. /1 puntos.

Tiene	Puntaje
No	0
Si	1

- **7.1.2.C** Capacitaciones en Competencias Técnicas. /3 puntos.

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

- **7.1.2.D** Capacitación en Competencias Blandas/ 4 puntos

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 40 horas	2
De 41 horas a 80 horas	3
De 81 horas en adelante	4

- **7.1.2.E**Capacitación en Competencias Transversales al quehacer Institucional/ 1 puntos

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas en adelante	1

**Aclaración:**

- \* La actividad de capacitación serán transformadas y consideradas en horas pedagógicas.
- \*\* Las actividades de capacitación deben estar cursadas y aprobadas con nota.
- \*\*\* Las capacitaciones que ya habiéndosele otorgado puntaje en los **puntos 7.1.2.A y 7.1.2.B**, no serán consideradas ni puntuadas en el **punto7.1.2.C**
- \*\*\*\*Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas.

**\*Pasarán a la siguiente Etapa Evaluación Técnica los 5 puntajes más altos que obtengan un mínimo de 8 puntos.**

**7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 25 puntos**

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

Factores a Evaluar:

- Contar con conocimientos teórico-prácticos en IAAS.
- Conocimientos en protocolo de administración de medicamentos.
- Conocimientos en atención bajo el modelo con enfoque biopsicosocial.
- Conocimiento de Técnicas básicas de Enfermería.
- Conocimiento en Normas y/o protocolos de Calidad y Seguridad.
- Conocimientos en programa de Reanimación Neonatal.
- Dominio de computación nivel usuario (Excel, Word, email) e Internet.
- Conocimiento del Estatuto Administrativo.

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 69%	0
De 70% a 74%	20
De 75% a 79%	21
De 80% a 84%	22
De 85% a 89%	23
De 90% a 94%	24
De 95% a 100%	25

\*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.

Competencias	Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Cumple con 6 competencias en el nivel esperado.	Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	19 a 25 puntos
Cumple con 5 a 4 competencias en el nivel esperado	Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	13 a 18 puntos
Cumple con 3 a 2 competencias en el nivel esperado	Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	7 a 12 puntos
Cumple con 1 a 0 competencia en el nivel esperado	Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 a 6 puntos

**Los postulantes que obtengan como resultado “valoración no satisfactoria en relación al Perfil del 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 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 al Perfil del 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 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 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 notificará mediante correo electrónico a quienes 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.