

Pauta de Evaluación

Proceso de Selección Interno a los Establecimientos Dependientes del Servicio de Salud Aconcagua Matrón/na Coordinador/a Sala Clínica Forense

1. CARGO A PROVEER

Cargo	: Matrón/na Coordinador/a Sala Clínica Forense
Número de vacantes	: 1
Estamento	: Profesional.
Grado	: 14º E.U.S.
Renta	: \$1.583.050.- Total Haberes.
Calidad Jurídica	: Contrata, diurno 44 horas
Tipo de Jornada	: Diurna
Lugar de Desempeño	: Servicio Gineco-obstetricia, 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 **Matrón/na Coordinador/a Sala Clínica Forense**.

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 Establecimientos Dependientes del Servicio de Salud Aconcagua 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 y 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 **viernes 2 de febrero de 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 y 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&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 **jueves 15 de febrero de 2024 a las 09:00 horas.**

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico **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 Nº 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 e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley Nº 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:

- 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 un año, 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 dos años, en el sector público o privado.

3.4 Requisitos específicos valorados según el perfil de cargo:

FORMACIÓN EDUCACIONAL Título Profesional de Matrona/ón otorgado por una Universidad Chilena o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

EXPERIENCIA PROFESIONAL Experiencia profesional de al menos 3 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado.

Experiencia profesional de al menos 1 año en atención de víctimas de violencia sexual y/o agresión física.

CAPACITACION O FORMACIÓN DE POSTÍTULO

Capacitaciones en competencias Técnicas Atingentes al Cargo (Por ejemplo: Cursos de Atención y seguimiento de víctimas de violencia sexual y/o agresión física, Infecciones Intrahospitalarias, Curso en Cadena de custodia, atención de víctimas de violencias sexual, atención de víctimas de violencia sexual NNA, violencia intrafamiliar, diversidad sexual e identidad de género en salud, otros cursos atingentes al cargo).

Capacitación en Competencias Blandas (Por ejemplo: Trabajo en equipo, Manejo de Conflictos, Atención al Usuario, etc.)

Capacitaciones institucionales o del quehacer de funcionario público (Por ejemplo: Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, curso de calidad y acreditación, etc.).

Diplomados y/o Pos título atingentes al cargo (Por ejemplo: Cadena de custodia, atención de víctimas de violencias sexual, atención de víctimas de violencia sexual NNA, violencia intrafamiliar, diversidad sexual e identidad de género en salud, otros atingentes al cargo)

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) Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud **(OBLIGATORIO)**.
- b) Formulario de Postulación **(Anexo 2)** o CV Formato Libre.
- c) Declaración Jurada **(Anexo 3)**. Firmada con nombre y fecha actualizada (3 meses de antigüedad en relación a la fecha de postulación). **(OBLIGATORIO)**
- d) Certificado de Experiencia Laboral respectivo, señalado en el punto 3 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; 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.
- e) **Para certificar experiencia laboral en Establecimientos de Servicios de Salud Público se debe adjuntar también Relación de Servicio con fecha corte del 2 de febrero de 2024. (OBLIGATORIO)**.
- f) 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.
- g) 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.
- 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 **2 de febrero de 2024, desde 20 horas pedagógicas**).
- i) Fotocopia de certificado de Diplomados y/o postítulos aprobados con un mínimo de 120 horas pedagógicas en las temáticas señaladas en el perfil de selección, que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota.
- j) 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.

SE PUEDEN DESCARGAR ANEXOS EN SIGUIENTES PÁGINAS WEB www.hospitalsancamilo.cl; www.serviciodesaludaconcagua.cl

3. 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:

- Subdirectora (S) de Gestión de la Matronería
- Referente de Departamento de Gestión de las Personas
- Representante de FEDEPRUS
- Psicólogo/a Laboral

4. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 2 de Febrero al 15 de Febrero del 2024
Recepción de los antecedentes	Desde el 2 de Febrero al 15 de Febrero del 2024
Evaluación Curricular	Semana del 19 de Febrero del 2024
Evaluación Técnica	Semana del 26 de Febrero del 2024
Evaluación Psicolaboral*	Semana del 04 de Marzo del 2024
Entrevista Personal*	Semana del 11 de Marzo del 2024
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 18 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.

5. 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 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	25
Evaluación Técnica	30
Evaluación Psicolaboral	20
Entrevista Personal	25

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

7.1.1 Experiencia profesional: 10 puntos

- Experiencia profesional de al menos 3 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado. / **4 puntos máximo.**

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

- Experiencia profesional de al menos 1 año en atención de víctimas de violencia sexual y/o agresión física. / **6 puntos máximo.**

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

7.1.2 Capacitaciones: 15 puntos.

7.1.2 A Capacitación en Competencias Técnicas atinentes al cargo. /6 puntos.

Cantidad de horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 a 60 horas	4
De 61 a 120 horas	5
De 121 horas en adelante	6

7.1.2 B Capacitación en Competencias Blandas. /4 puntos.

Cantidad de horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 a 40 horas	2
De 41 a 60 horas	3
De 61 horas en adelante	4

7.1.2 C Capacitación en Competencias Transversales al quehacer institucional /1 punto.

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

7.1.2 D Diplomado atingentes al cargo /4 puntos.

Tiene	Puntaje
No tiene	0
1 Diplomado	2
2 Diplomados o más	4

* La actividad de capacitación serán transformadas y consideradas en horas pedagógicas.

*** Las actividades de capacitación y Diplomados deben estar cursadas y aprobadas.

****Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas; y diplomados de 120 horas en adelante.

***Pasarán a la siguiente Etapa de Evaluación Técnica los 5 puntajes más altos que obtengan un mínimo de 12 puntos.**

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 30 puntos

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

- Conocimiento de Norma Técnica de Atención de Víctimas de Violencia Sexual.
- Conocimiento de prestaciones en programas de nivel secundario de Unidad de Policlínico de gineco-obstetricia.
- Manejo de personal: liderazgo, resolución de conflicto y facilitador de buenas prácticas laborales con pares y subalternos.
- Conocimiento del Estatuto Administrativo.

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 69%	0
De 70% a 74%	25
De 75% a 79%	26
De 80% a 84%	27
De 85% a 89%	28
De 90% a 94%	29
De 95% a 100%	30

*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 20 PUNTOS

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

Escala de valoración cualitativa	Competencias del perfil de cargo	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 6 competencias en el nivel esperado.	16 a 20 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 5 a 4 competencias en el nivel esperado.	11 a 15 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 3 competencias en el nivel esperado.	5 a 10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	Cumple con 2 a 0 competencias en el nivel esperado.	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.

7.4. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 25 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 19 a 25 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 13 a 18 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 7 a 12 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 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.

8.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **65 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 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 asinatarias 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.