

Pauta de Evaluación Proceso de Selección Reemplazo Codificador/a GRD
Hospital San Juan de Dios de Los Andes

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por el Hospital San Juan de Dios de Los Andes para desempeñar funciones de **PROFESIONAL CODIFICADOR/A GRD EN CALIDAD DE REEMPLAZO**.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER

Vacantes	: 1.
Cargo	: CODIFICADOR/A GRD.
Estamento	: PROFESIONAL.
Grado	: 16°
Remuneración	: \$ 940.374 E.U.S (total haberes).
Calidad jurídica	: Reemplazo Pre y Post Natal.
Tipo de Jornada	: 44 hrs. Jornada Diurna.
Dependencia Directa	: Encargada Unidad de Análisis Clínico GRD.
Lugar de Desempeño	: Hospital San Juan de Dios de Los Andes.
Inicio probable de contrato	: 16 de Diciembre del 2018.

2. PERFIL DE SELECCIÓN

El Perfil de Cargo 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 la presente Pauta de Evaluación el Perfil de Cargo Profesional **Codificador/a GRD (Grupos relacionados por el diagnóstico)**.

3. ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

3.1. Inicio del Proceso:

La Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo del proceso de selección, se encontrarán disponibles en los sitios web www.hospitaldelosandes.cl, www.serviciodesaludaconcagua.cl, del Hospital San Juan de Dios de Los Andes y del Servicio de Salud Aconcagua respectivamente, **desde el 19 al 23 de Noviembre del 2018**. Durante el mismo periodo se publicará el llamado en el portal www.empleospublicos.cl y www.bne.cl.

La recepción de antecedentes se extenderá desde el **19 al 23 de Noviembre del 2018**, ambas fechas inclusive, a través del portal de Empleos Públicos, con su sistema "Postulación en Línea".

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo pueden ser realizadas al correo electrónico concursos.hosla@redsalud.gov.cl indicando en el *Asunto* el cargo a que se refieren.

3.2. Requisitos Generales del Cargo:

3.2.1. Cumplir con los Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 y 13 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a).
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- 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;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

3.2.2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 que se señalan a continuación:

- Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Hospital San Juan de Dios de Los Andes o el Servicio de Salud Aconcagua.
- Tener litigios pendientes con el Hospital San Juan de Dios de Los Andes o el Servicio de Salud Aconcagua, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Tener calidad de cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Establecimiento.
- Encontrarse condenado por crimen o simple delito.

Para acreditar 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 debe presentar firmada Declaración Jurada Simple Firmada ANEXO N° 3, publicada en la página web del Hospital de Los Andes y del Servicio de Salud Aconcagua o anexo disponible en el “Portal Empleos Públicos”, ubicado en la parte inferior a la derecha donde indica “ANEXOS”.

3.3. Requisitos Obligatorios DFL Planta N° 9/2017.

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 este o aquellos validado en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

3.4. Requisitos Específicos Valorados para el Cargo.

- Excluyente Título Profesional de una Carrera del Ámbito de la Salud.
- Deseable experiencia previa de desempeño en unidades GRD.
- Deseable experiencia previa de desempeño en Unidades Clínicas.

- Excluyente contar con capacitación formal en curso de captura y codificación de egresos, emitido por Minsal u otra entidad.
- Deseable capacitación en Calidad, IAAS, Gestión en Salud.

3.5. 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:

- a) Formulario de postulación (Anexo 1), que en la página web del Portal de Empleos Públicos estará considerado en OTROS documentos.
- b) Copia de Certificado que acredite Nivel Educativo requerido por Ley.
- c) Declaración Jurada Aceptación de Antecedentes del Proceso (Anexo N° 2), que en la página web del Portal de Empleos Públicos estará considerado en otros documentos.
- d) Declaración Jurada Art. 12 Estatuto Administrativo (Anexo N° 3).
- e) Copia de Certificados o Documentos que acrediten Experiencia Profesional (anexo 4).
- f) Copia de Certificados que acrediten capacitación, Postítulos y/o postgrados, que conste claramente entidad que impartió la capacitación, cantidad de horas (mínimo de 20 horas pedagógicas), fecha de realización, timbre o sello. En el caso de funcionarios de la red asistencial basta certificado histórico de capacitaciones.

(*) La omisión de los antecedentes a que se refieren las letras b), c) y d) excluyen automáticamente la postulación.

() Respecto de los antecedentes a que se refieren las letras a) y e), la Comisión Evaluadora podrá admitir postulaciones que contengan formatos distintos, solo si éstos incluyen cada una de las menciones exigidas en los formatos propuestos por esta institución (Anexos N° 1 y N° 4).**

4. COMISION EVALUADORA

La Comisión Evaluadora verificará si los (las) 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 rechazado, y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso.

Además corresponde a la Comisión Evaluadora aplicar las técnicas de selección señaladas en los presentes criterios de evaluación.

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

- Jefe de Control de Control de Gestión.
- Encargada Unidad de análisis Clínico, en Calidad de Jefe Directo.

- Subdirector (S) de Gestión de Personas.
- Psicólogo/a Laboral Encargado/a del Proceso.
- Representante de la Asociación de Funcionarios que detente la mayor cantidad de asociados dentro del Estamento, con derecho a voz.

(*) La ausencia de cualquiera de los integrantes de la Comisión Evaluadora o de sus subrogantes legales a las sesiones en que éstos deban intervenir, será de su exclusiva responsabilidad y no afectará la continuación del proceso ni facultará a la modificación de las fechas establecidas en el cronograma.

() Eventualmente el Director del Establecimiento podrá incorporar a la Comisión Evaluadora a un representante de la Dirección sin perjuicio de su facultad de intervenir en las sesiones de la Comisión cuando lo estime pertinente.**

5. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN

5.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso, a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos del Proceso de Selección. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes aclarar determinados documentos que fueron presentados en primera instancia.

5.2. 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 Procesos de Selección.

5.3. 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 y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

5.4. La recepción de antecedentes, es hasta el día 23 Noviembre, a las 16:00 hrs. Los demás plazos son estimados y podrán sufrir modificaciones por causas imprevistas. Las personas interesadas en postular, deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV), adjuntar los documentos solicitados en "Documentos Requeridos para postular". Dichos documentos deben ser adjuntados/actualizados para poder postular.

5.5. LOS(AS) POSTULANTES QUE NO COMPLETEN EL CURRÍCULUM DEL PORTAL, Y/O QUE NO ADJUNTEN LA DOCUMENTACIÓN SOLICITADA, QUEDARÁN EXCLUIDOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN. Los documentos señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual quedarán con un ticket. Si el (la) postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

5.6. A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones del proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados. No se permiten postulaciones por otros medios, que no sea mediante el Portal de Empleos Públicos.

5.7. En relación a la presentación de la información entregada por la Comisión Evaluadora, y según los antecedentes o factores que se estimen pertinentes. El Director(a) del Establecimiento, tendrá la facultad para dejar sin efecto, el respectivo Proceso de Selección.

6. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Etapa	Fecha
Difusión del Proceso de Selección	19 al 23 de Noviembre del 2018.
Recepción de Antecedentes Curriculares	19 al 23 de Noviembre del 2018.
Análisis Curricular por la Comisión	24 al 28 de Noviembre del 2018.
Prueba Técnica (*)	24 al 28 de Noviembre del 2018.
Evaluación Psicolaboral (*)	29 de Noviembre al 5 de Diciembre del 2018.
Entrevista con la Comisión(*)	06 al 11 de Diciembre del 2018.
Notificación a postulante (s) seleccionado (s)	06 al 11 de Diciembre del 2018.
Inicio probable de funciones	16 de Diciembre del 2018.

(*) Las fechas establecidas en el presente cronograma son estimadas y podrán estar sujetas a modificación, con la debida información en la página web <http://www.hospitaldelosandes.cl>

7. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

7.1. **EVALUACION CURRICULAR (Puntaje Máximo: 20 puntos)**

Este factor se evaluará en base a los siguientes Subfactores:

Deseable experiencia previa de desempeño en unidades GRD	PUNTAJE
Hasta 6 meses.	3
Superior a 6 meses	5

Deseable experiencia previa de desempeño en Unidades Clínicas	PUNTAJE
Hasta 6 meses.	3
Superior a 6 meses	5

Excluyente contar con capacitación formal en curso de captura y codificación de egresos, emitido por Minsal u otra entidad.	PUNTAJE
Presenta Certificado	5

No presenta Certificado	0
-------------------------	---

Deseable capacitación en Calidad, IAAS, Gestión en Salud.	PUNTAJE
Contar con al menos 2 cursos atingentes aprobados.	3
Contar con al menos 3 cursos atingentes aprobados.	5

(*) Los puntajes de los Subfactores no son acumulativos.

(**) Solo se considerarán los cursos y/o actividades de capacitación certificadas conforme a la letra f) del punto 3.5. De la presente pauta de evaluación.

(***) Solo se considerarán los cursos y/o actividades de capacitación que cuenten con 20 horas pedagógicas mínimo.

Los postulantes que obtengan 10 o más puntos en el Factor de Evaluación Curricular pasarán a la etapa siguiente del proceso de selección, que corresponde a una Prueba Técnica.

7.2. PRUEBA TÉCNICA (Puntaje Máximo: 30 puntos)

Se realizará una Evaluación Teórica y Práctica. La cual se evaluará con notas de 1 a 7 aplicando a su vez la siguiente tabla de puntajes:

NOTA	PUNTAJE
6.6 a 7.0	30
6.0 a 6.5	25
5.6 a 5.9	20
5.0 a 5.5	15
4.5 a 4.9	10

Los postulantes que obtengan una nota inferior a 4.5 serán excluidos del proceso.

7.3. EVALUACIÓN PSICOLABORAL (Puntaje Máximo: 20 puntos)

Los postulantes deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar sus competencias.

El puntaje será otorgado según el resultado del informe conforme a los siguientes parámetros:

- Informe Recomendable : 20 puntos.
- Informe Recomendable con observaciones : 10 puntos.

Si producto de la Evaluación Psicolaboral el informe resulta *No Recomendable*, el postulante queda excluido del proceso.

7.4. ENTREVISTA COMISIÓN (Puntaje Máximo: 30 puntos)

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora que valorará las competencias del postulante en relación al Perfil del Cargo.

ESCALA DE VALORACIÓN CUALITATIVA	RANGO DE PUNTAJE
Totalmente satisfactorio de la entrevista de Valoración	De 21 a 30 puntos
Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del cargo	De 11 a 20 puntos
No satisfactoria en relación al Perfil del cargo	De 0 a 10 puntos

Cada Nivel de Valoración cualitativa, tiene asimilado un rango de puntajes, de tal forma que a cada postulante se le asignará uno de los puntajes definidos en el respectivo rango.

8. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado(a) postulante idóneo el (la) candidato(a) 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 podrá declarar el proceso desierto.

9. PROPUESTA DE LA COMISION EVALUADORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

La Comisión Evaluadora propondrá al Director del Establecimiento la nómina del (los) postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente pauta de evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión o rechazarlo teniendo en consideración los resultados de los test psicológicos.

Para estos efectos, el Director del Establecimiento podrá resolver de plano o entrevistar a los postulantes considerados idóneos por la comisión evaluadora, lo que será informado con la debida antelación.

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

Todas las notificaciones del proceso se realizarán vía correo electrónico a las casillas indicadas por los postulantes en el Formulario de Postulación.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

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