

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Interno al Hospital San Camilo
Codificador Especialista en Grupos Relacionados por Diagnóstico
(GRD)

1. CARGO A PROVEER

Cargo : Codificador Especialista en Grupos Relacionados por Diagnóstico (GRD)
Número de vacantes : 1
Estamento : Profesional
Grado : 13 º E.U.S.
Renta : \$1.578.314.-Total Haberes.
Calidad Jurídica : Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada : Diurno, 44 horas.
Lugar de Desempeño : Unidad de análisis de la casuística hospitalaria-GRD, 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 **Codificador Especialista en Grupos Relacionados por Diagnóstico (GRD)**.

3. ETAPA DE DIFUSIÓN 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

3.1. DIFUSIÓN 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 & Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo a partir del día **miércoles 19 de Abril del 2023**.

3.2 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:

Los interesados deberán enviar **los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados, los cuales están publicado en la página www.hospitalsancamilo.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, rut, correo electrónico y cargo al que postula.

Siendo la recepción de antecedentes solamente a través de esta vía hasta el **martes 02 de Mayo del 2023 a las 12:00 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:

- Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Poseer título profesional otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- 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 cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

3.3.2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- 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.
- 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 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, publicada en la página web del Hospital San Camilo.

3.3.3 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 de 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 otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste de Enfermera, Matrona, o de una carrera de Tecnología de Informática Biomédica u otro atingente al cargo.

EXPERIENCIA LABORAL Experiencia laboral profesional de 1 año en sector público o privado.

Experiencia laboral en GRD mínimo 6 meses.

CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTÍTULO Capacitaciones en competencias técnicas atingentes al cargo. Mínimo 20 horas.

Capacitaciones en competencias blandas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, Autocuidado con enfoque en prevención de riesgos psicosociales, u otras atingentes al perfil de cargo, etc.)
Mínimo 20 horas

Capacitaciones Institucionales o del quehacer de funcionario público (Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, etc.).

Capacitación Actualizada (2020-2022) de Captura, Procesamiento y Codificación de la Casuística Hospitalaria utilizando Sistema IR – GRD.

Diplomado en Codificación GRD.

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. **(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) 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; 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 19 de abril del 2023. **(OBLIGATORIO)**.
- f) Certificados 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 2018 hasta el 19 de abril del 2023).
- g) Fotocopia de certificado de Diplomados **aprobados con un mínimo de 120 horas** pedagógicas en las temáticas señaladas en el perfil de selección.
- h) Funcionarios del establecimiento presentar certificado histórico 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

4. COMISIÓN 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:

- Jefa Unidad GRD
- Jefa Gestión de las Personas
- Representante de FEDEPRUSS
- Psicóloga Laboral

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 19 de Abril al 02 de Mayo del 2023
Recepción de los antecedentes	Desde el 19 de Abril al 02 de Mayo del 2023
Evaluación curricular	Semana del 08 de Mayo del 2023
Evaluación Técnico	Semana del 15 de Mayo del 2023
Evaluación Psicolaboral *	Semana del 22 de Junio del 2023
Entrevista Personal *	Semana del 29 de Junio del 2023
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 05 de Junio del 2023
Fecha Probable de ingreso	01 de Julio del 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 POSTULACIÓN

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:

7.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/. PUNTAJE MÁXIMO 30 PUNTOS

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

ETAPA	PUNTAJE	FACTOR	PUNTAJE	CRITERIO	PUNTAJE Máximo	PUNTAJE Mínimo
ADMISIBILIDAD	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No aplica	No Aplica	No Aplica
EVALUACIÓN CURRICULAR	30	Experiencia Laboral	13	Experiencia laboral profesional en sector público o privado	6	12
				Experiencia Profesional Clínica en Unidades de pacientes Críticos pediátricos.	7	
		Capacitación	17	Capacitación en competencias Blandas	3	
				Capacitaciones Institucionales o del quehacer de Funcionario Público	2	
				Capacitación en competencias Técnicas	3	
				Capacitación Actualizada (2020-2022) de Captura, Procesamiento y Codificación de la Casuística Hospitalaria utilizando Sistema IR – GRD	8	
Diplomado atingentes al cargo	1					
EVALUACIÓN TÉCNICA	20	Prueba Técnica	20	Puntaje según porcentaje de Aprobación	20	10

EVALUACIÓN PSICOLABORAL	20	Evaluación Psicolaboral	20	Valoración altamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo	20	6
				Valoración medianamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo		
				Valoración no satisfactoria en relación con el perfil del cargo		
ENTREVISTA PERSONAL	30	Entrevista	30	Valoración totalmente satisfactorio en relación al Perfil del Cargo	30	6
				Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo		
				Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.		
				Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo		

7.1.1 Experiencia profesional: 13 puntos

- Experiencia laboral profesional en sector público o privado/ **6 puntos máximo.**

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

- Experiencia laboral en GRD/ **7 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 5 meses 29 días	0
Desde 6 meses a 1 año	2
Desde 1 año 1 día a 2 años	3
Desde 2 años 1 día a 3 años	4
Desde 3 años 1 día a 4 años	5
Desde 4 años 1 día a 5 años	6
Desde 5 años 1 día en adelante	7

7.1.2 Capacitaciones: 17 puntos.

- Capacitación en Competencias Blandas / **3 puntos**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 a 40 horas	1
De 41 horas a 60 horas	2
De 61 horas en adelante	3

- Capacitaciones Institucionales o del quehacer de Funcionario Público/ **2 puntos**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 a 40 horas	1
De 41 horas en adelante	2

- Capacitación en Competencias Técnicas / **3 puntos**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 a 80 horas	2
De 81 horas en adelante	3

- Capacitación Actualizada (2020-2022) de Captura, Procesamiento y Codificación de la Casuística Hospitalaria utilizando Sistema IR – GRD./ **8 puntos**

Tiene	Puntaje
No	0
Si	8

- Diplomado en Codificación GRD/ **1 punto**

Horas	Puntaje
No	0
Si	1

Aclaración:

* 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 Evaluación Técnica los mejores puntajes que obtengan un mínimo 12 puntos en la Etapa Factor Evaluación Curricular.

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 20 puntos

Factores a Evaluar:

- Manejo de software informático SIGESA.
- Codificación utilizando CIE-10 para diagnósticos y CIE-9 para procedimientos.

En esta etapa se evaluarán conocimientos aplicados al cargo, que están señalados en el Perfil de Selección.

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 69%	0
De 70% a 74%	10
De 75% a 79%	12
De 80% a 84%	14
De 85% a 89%	16
De 90% a 94%	18
De 95% a 100%	20

*Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL los 3 mejores puntajes que hayan obtenido un mínimo del 70% de aprobación en la EVALUACIÓN TÉCNICA.

7.3. FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 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.	16 a 20 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	9 a 15 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	4 a 8 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 a 3 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/ MÁXIMO 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 satisfactorio en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 21 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 11 a 20 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 6 a 10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 5 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 COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

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 seleccionado/a 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 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.