

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Interno al Establecimiento
Matrón/a Clínico/a de Servicio UPC Neonatal

1. CARGO A PROVEER

Cargo : Matrón/a Clínico/a de Servicio UPC Neonatal
Número de vacantes : 1
Estamento : Profesional
Grado : 12 º E.U.S.
Renta : \$2.306.012.- 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
Lugar de Desempeño : Servicio Clínico UPC Neonatal, 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/a Clínico/a de Servicio UPC Neonatal**.

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 www.serviciodesaludaconcagua.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 y cargo al que postula.

Siendo la recepción de antecedentes solamente a través de esta vía hasta el **martes 2 de mayo del 2023 a las 09:00 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 cargo 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.

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 Matrón/na otorgado por una Universidad chilena o reconocida en el país de acuerdo a la legislación vigente.
	Experiencia profesional de al menos 4 años posterior a la obtención al título en establecimientos públicos o privados.
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado en Servicio de UPC-Neonatal.
	Curso IAAS 80 hrs. Curso RCP neonatal. Curso de ventilación mecánica neonatal.
CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTITULO	Capacitaciones Técnicas Atingentes al Cargo como: lactancia materna, manejo de duelo, manejo de paciente quirúrgico, etc. Capacitaciones Blandas atingentes al cargo como: manejo de conflictos, buen trato al usuario, etc. Capacitaciones Institucionales o del quehacer de funcionario público (Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, etc.). Diplomados 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:

- Formulario de Postulación (**Anexo 2**) o CV Formato Libre. (**obligatorio**)
- Declaración Jurada Simple Actualizada (**Anexo 3**) con máximo 3 meses de antigüedad a la fecha de publicación del proceso de selección. (**obligatorio**)
- Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud. (**obligatorio**)
- Para certificar experiencia profesional en el Servicio de Salud Aconcagua se debe utilizar relación de servicio con fecha corte de 19 de abril del 2023. (obligatorio)**
- Para certificar **Experiencia Laboral específica** señalada en el punto 6 de la presente pauta de evaluación 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.
- 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 año 2018 hasta el 19 de abril del 2023, desde 20 horas pedagógicas**). **Diplomados aprobados validos desde 120 horas pedagógicas (sin tope de fechas)**.
- Funcionarios de establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aconcagua deben 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.

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:

- Matrona Supervisora Servicio Clínico UPC Neonatal
- Jefa (S) Gestión de las Personas
- Psicóloga Laboral
- Representante de FEDEPRUS

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 **aclarar** 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	30
Evaluación Técnica	15
Evaluación Psicolaboral	20
Entrevista Personal	35

7.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 30 PUNTOS

7.1.1 Experiencia profesional: 18 puntos

- Experiencia profesional posterior a la obtención al título en establecimientos públicos o privados. /**8 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 3 años 11 meses 29 días	0
Desde 4 años a 5 años	4
Desde 5 años 1 día a 6 años	5
Desde 6 años 1 día a 7 años	6
Desde 7 años 1 día a 8 años	7
Desde 8 años 1 día en adelante	8

- Experiencia profesional en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado en Servicio de UPC-Neonatal. /**10 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 1 años 11 meses 29 días	0
Desde 2 años a 3 años	6
Desde 3 años 1 día a 4 años	7
Desde 4 años 1 día a 5 años	8
Desde 5 años 1 día a 6 años	9
Desde 6 años 1 día en adelante	10

7.1.2 Capacitaciones: 12 puntos.

- Capacitación en IAAS (mínimo 80 horas). /2 puntos

Tiene	Puntaje
no	0
si	2

- Capacitación en RCP Neonatal. /2 puntos

Tiene	Puntaje
no	0
si	2

- Curso de ventilación mecánica neonatal. /2 puntos

Tiene	Puntaje
no	0
si	2

- Capacitaciones en Competencias Técnicas. /2 puntos

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 20 horas	0
De 20 horas a 80 horas	1
De 81 horas en adelante	2

- Capacitación en Competencias Blandas. /1 punto

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

- Capacitación en Competencias Transversales al quehacer institucional. /1 punto

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

- Diplomado atingentes al cargo. /2 puntos

Tiene	Puntaje
No tiene	0
1 Diplomado	1
2 Diplomado Aprobado o más	2

***Pasarán a la siguiente Etapa Evaluación Técnica los 3 puntajes más altos que obtengan un mínimo de 13 puntos.**

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 15 puntos

Factores a Evaluar:

- Conocimiento de modelo centrado en el cuidado del neurodesarrollo.
- Conocimientos en IAAS y Calidad.
- Conocimiento en paciente crítico neonatal (Ventilación mecánica, administración de medicamentos, RCP neonatal).

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%	11
De 80% a 84%	12
De 85% a 89%	13
De 90% a 94%	14
De 95% a 100%	15

***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 35 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 27 a 35 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 18 a 26 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 9 a 17 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 8 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 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 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 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 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 notificara 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.