

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Externo
Subdirector/a de Gestión de Matronería
Hospital San Camilo

1. CARGO A PROVEER

Cargo	: Subdirector/a de Gestión de Matronería
Número de vacantes	: 1
Estamento	: Profesional
Grado	: 6 º E.U.S.
Renta	: \$2.914.669.- Total Haberes.
Calidad Jurídica	: Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada	: 44 horas, diurno
Lugar de Desempeño	: Subdirección de Gestión de Matronería, 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 **Subdirector/a de Gestión de Matronería**.

3. ETAPA DE DIFUSION Y 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; www.serviciodesaludaconcagua.cl y www.empleospublicos.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 **18 mayo del 2023**.

3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los interesados deberán enviar los antecedentes necesarios para postular y anexos solicitados y **los demás DOCUMENTOS** que acrediten los requisitos y demás antecedentes, a través del Portal Empleos Públicos en modalidad de postulación en línea www.empleospublicos.cl, hasta el Siendo la recepción de antecedentes solamente a través de esta vía hasta el **jueves 25 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 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 establecidas en el artículo 54 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.

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 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 cinco años, en el sector público o privado.
- 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 seis años, en el sector público o privado

3.3. Requisitos Específicos Valorados según el Perfil de Cargo:

FORMACION EDUCACIONAL	Título Profesional Matrón/na otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional de al menos 5 años en sector Público o Privado. Experiencia profesional de 5 años en áreas de matronería y/o ginecoobstetricia en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado. Experiencia profesional de 2 años en cargos directivos, de jefatura y/o subrogante desempeñando funciones efectivamente en Sector Salud Público o Privado.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Curso Ley 21.030 interrupción de la gestación por tres causales. Capacitaciones en competencias técnicas de gestión atinentes al cargo. Capacitaciones en competencias técnicas clínicas atinentes al cargo (Curso obligatorio IAAS. (80 o 120 horas), RCP Básico y/o Avanzado, neonatal, etc.) Capacitaciones en competencias blandas como (liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo, etc.) Capacitaciones institucionales o de funcionario público (sumarios administrativos, Inducción, Estatuto Administrativo, RISS, etc.) Diplomados o Magister atinentes al cargo (como Calidad y seguridad de atención de pacientes, Gestión y/o habilidades directivas para gestión en Salud, etc.)

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) Copia Cédula de Identidad (vigente y por ambos lados) o permiso de residencia vigente **(OBLIGATORIO)**
- b) Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud o Certificado de Título Profesional **(OBLIGATORIO)**.
- c) Certificado Situación militar al día **(OBLIGATORIO para varones)**.
- d) Formulario de Postulación **(Anexo 2)** o CV Formato Libre.
- e) **Para certificar experiencia laboral en establecimientos de la red Servicio de Salud Aconcagua presentar relación de servicio con fecha corte al 18 de mayo del 2023. Se puede presentar otro Certificado de experiencia laboral que indique el tiempo (nombre del cargo, funciones, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura respectiva que lo certifica.**
- f) 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.
- g) Certificados que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello y nota **(cursos válidos desde 2018 hasta el 18 de mayo del 2023) y Diplomados validos desde 120 horas pedagógicas (sin tope de fechas)**.
- h) Funcionarios de establecimientos dependientes del SSA presentar certificado histórico de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación. 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. 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:

- Director Hospital San Camilo (Jefe Directo)
- Asesor Técnico Servicio de Salud Aconcagua
- Jefa Depto. Gestión de las Personas
- Psicóloga Laboral
- Representante FEDEPRUSS

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 18 de mayo al 25 de mayo del 2023
Recepción de los antecedentes	Desde el 18 de mayo al 25 de mayo del 2023
Evaluación curricular*	Semana del 05 de junio del 2023
Prueba Técnica*	Semana del 12 de junio del 2023
Evaluación Psicolaboral *	Semana del 19 de junio del 2023
Entrevista Personal *	Semana del 26 de junio del 2023
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 26 de junio del 2023
Fecha Probable de ingreso	1 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 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	25
Evaluación Técnica	25
Evaluación Psicolaboral	20
Entrevista Personal	30

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

7.1.1 Experiencia profesional: 15 puntos

- Experiencia profesional de al menos 5 años en sector Público o Privado. / **3 puntos máximo.**

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

- Experiencia profesional de 5 años en áreas de matronería y/o ginecoobstetricia en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado. / **4 puntos máximo.**

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

- Experiencia profesional de 2 años en cargos directivos, de jefatura y/o subrogante desempeñando funciones efectivamente en Sector Salud Público o Privado. / **8 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
1 años 11 meses 29 días	0
2 años a 3 años	3
3 años 1 día a 4 años	5
4 años 1 día en adelante	8

7.1.2 Capacitaciones: 10 puntos.

- Curso Ley 21.030 interrupción de la gestación por tres causales /**1 punto**

Tiene	Puntaje
No	0
Si	1

- **Capacitación en competencias Técnicas de gestión atingentes al cargo./ 2 puntos**

Horas	Puntaje
Hasta 59 horas	0
De 60 horas a 100 horas	1
De 101 horas en adelante	2

- **Capacitación en competencias Técnicas clínicas atingentes al cargo / 2 puntos**

Horas	Puntaje
Hasta 59 horas	0
De 60 horas a 120 horas	1
De 121 horas en adelante	2

- **Capacitación en competencias Blandas / 2 puntos**

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

- **Capacitaciones institucionales o de funcionario público / 1 punto**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 horas en adelante	1

- **Diplomado Diplomados atingentes al cargo./ 2 puntos**

Tiene	Puntaje
No	0
1 Diplomado	1
2 Diplomados o 1 magister o mas	2

***Pasaran a la siguiente Etapa Factor Evaluación Técnica los 10 mejores puntajes alcancen un puntaje igual o superior a 12 puntos.**

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 25 puntos

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

TEMARIO:

- Conocimientos específicos en gestión Matroneria o Gestión en Salud.
- Contar con capacitación en víctimas de violencia sexual y cadena de custodia.
- Conocimiento de Derechos y Deberes del Paciente.
- Conocimientos del Proceso de Acreditación en Calidad.
- Conocimientos en prevención de IAAS
- Conocimiento del Programa Salud de la Mujer.
- Conocimiento Ley IVE.
- Conocimiento Ley 21.030
- 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 5 mejores puntajes que hayan obtenido 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	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 la calificación de “NO RECOMENDABLE”, 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 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 la calificación de “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 **70 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 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.