

Pauta de Evaluación

Proceso de Selección Interno al Establecimiento

El presente documento comprende las pautas que regularán el llamado al proceso de selección externo, del Cargo de **Profesional con asignación de funciones de Jefe/a de Estadística**.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A PROVEER

Cargo	:	Profesional con asignación de funciones de Jefe/a de Estadística
Número de Vacantes	:	1
Estamento – Grado	:	Estamento Profesional, grado 10° E.U.S. Ley N°18.834
Renta	:	\$1.726.902.- Total Haberes
Calidad Jurídica	:	Cargo Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada	:	Diurno, 44 horas semanales.
Lugar de Desempeño	:	Departamento de Control de Gestión, 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 la presente Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el perfil de selección del cargo **Profesional con asignación de funciones de Jefe/a de Estadística**.

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.empleospublicos.cl, www.hospitalsancamilo.cl y www.serviciodesaludaconcagua.cl de igual forma será difundido a los correos electrónicos institucionales de los Establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, en el panel mural del Departamento de Gestión de Personas del Hospital San Camilo a partir del día **jueves 21 de Octubre al viernes 04 de Noviembre del 2021 a las 12:00 horas**.

3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los y las interesados/as podrán postular sólo a través del Portal de Empleos Públicos; www.empleospublicos.cl, ingresar a “Región de Valparaíso” y en la pestaña de “convocatorias abiertas” se encontrará dicha publicación con el “nombre del cargo” indicando en la Pauta de Evaluación el Proceso de Selección.

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 Documentos requeridos para postular:

Para postular al presente proceso de selección, la o él interesada/o deberá presentar al momento de la postulación los siguientes antecedentes:

- a) Curriculum Vitae Formato Libre o **Anexo 2**. (OBLIGATORIO)
- b) Fotocopia simple de certificado de título profesional (OBLIGATORIO)
- c) Declaración Jurada simple, con nombre y fecha actualizada (valida con antigüedad máxima de 3 meses) (**Anexo 3**). (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 desempeñadas, años, meses, días), con firma y timbre de la jefatura que lo emite, empresa o institución que acredita la experiencia.

*Para certificar experiencia laboral específica y como jefatura 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, así también los postulantes podrán certificar experiencia laboral, previa presentación del finiquito de trabajo, en el cual se estipule el periodo de tiempo trabajado, el cargo ejercido y la causal de despido.

*Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

*Para asignar puntaje a la experiencia profesional como Jefatura se debe presentar certificado correspondiente que indique el nombre del cargo, funciones y número de personas a cargo.

***Para certificar experiencia en el establecimiento presentar relación de servicio firmada por Jefatura de Gestión de Personas según corresponda.**

- e) Fotocopia simple de certificados que acrediten aprobación de capacitaciones **de un mínimo de 20 horas pedagógicas por curso**. Deben indicar claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello y nota (**cursos válidos desde el 21 de Octubre del 2016 hasta el 21 de Octubre del 2021 y Diplomados validos desde el 21 de Octubre 2011 hasta el 21 de Octubre 2021**). Funcionarios deben 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.
- f) Fotocopia de certificado de diplomados aprobados **con un mínimo de 120 horas pedagógicas**.

TODOS LOS ANEXOS ESTÁN DISPONIBLES EN LA PÁGINA WEB www.hospitalsancamilo.cl en la sección "Selección de Personal". Y en la Página www.serviciodesaludaconcagua.cl del SSA, sección "Concursos".

4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

4.1 Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 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;
- 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.

4.2 No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la ley Nº 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.

5. REQUISITOS OBLIGATORIOS DFL Nº9/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

i) 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 este o aquellos validado en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una **experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o,**

ii) 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 validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una **experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.**

6. Requisitos Específicos valorados según el Perfil de Cargo:

FORMACION EDUCACIONAL	Poseer título Profesional de Ingeniero en Estadística, Ingeniero Comercial, Ingeniero en Administración de Empresas o Ingeniería en Gestión Pública.
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional posterior a la obtención del título de 3 años en sector público o privado. Experiencia laboral de al menos 5 años en el área de Estadística en sector público. Experiencia laboral de al menos 5 años como Jefatura en sector público o privado.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Capacitación en competencias técnicas atingentes al cargo (en temáticas como: CIE-10, REM, Excel, estadísticas aplicadas en salud, planificación y control de gestión, cuadro de manto integral, entre otros). Capacitaciones en Competencias Blandas mínimo 20 horas pedagógicas (en temáticas como: habilidades directivas para potenciar el trabajo, gestión y promoción del buen trato, fortalecimiento de ambientes de trabajo, liderazgo, etc.). Diplomado atingentes al cargo de más de 120 horas (en temáticas como: Planificación y Control de Gestión, entre otros).

7. 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.

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 Departamento Control de Gestión
- Jefa Departamento Gestión de Personas
- Representante de la Asociación de Funcionarios FEDEPRUSS
- Psicóloga Laboral

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Difusión del proceso de selección	21 de Octubre del 2021
Recepción de los antecedentes	Desde el 21 de Octubre al 04 de Noviembre del 2021
Evaluación Curricular *	05 de Noviembre del 2021
Evaluación Técnica*	10 de Noviembre del 2021
Evaluación Psicolaboral *	16 de Noviembre del 2021
Entrevista Personal *	23 de Noviembre del 2021
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 22 de Noviembre del 2021
Fecha Probable de ingreso	01 de Diciembre del 2021

*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los postulantes en su oportunidad.

9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar no admisible a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en el punto 4, 5 y 6 según corresponda.

Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes **aclarar** determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

9.2. 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.

9.3. 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 de selección en que está participando.

9.4. No se permiten postulaciones por otros medios, que no sea mediante el Portal de Empleos Públicos.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos obligatorios del DFL N°9/2017 del Servicio de Salud Aconcagua, señalados en el punto 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados/as como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación.

N	FACTOR	Ponderación
1	Evaluación Curricular	20
2	Evaluación Técnica	15
3	Evaluación Psicolaboral	25
4	Entrevista Personal	40

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes sub factores:

10.1.1 Experiencia profesional: 12 puntos

- Experiencia profesional posterior a la obtención del título en sector público o privado./**2 Puntos.**

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

- Experiencia laboral en el área de Estadística en sector público./ **5 Puntos.**

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

- Experiencia laboral como Jefatura en sector público o privado./ **5 Puntos.**

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

10.1.2 Capacitaciones: 8 puntos.

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

Cantidad de horas	Puntaje
Hasta 39 horas	0
Desde 40 horas a 80	1
De 81 en adelante a 100 horas	2
De 101 horas en adelante	3

- Capacitaciones en Competencias Técnicas. / 3 puntos.

Cantidad de horas	Puntaje
Hasta 39 horas	0
Desde 40 horas a 80	1
De 81 en adelante a 100 horas	2
De 101 horas en adelante	3

- Diplomados atingentes al cargo. /2 puntos.

Cantidad	Puntaje
No tiene	0
1 Diplomado	1
2 Diplomados o más	2

Aclaración:

* La actividad de capacitación será considerada en horas (no en días)

** Se contabilizará sólo capacitaciones de igual o más de 20 horas; y diplomados de igual o 120 horas en adelante.

***Las actividades de capacitación, Diplomados que se requiere evaluar, deben estar cursadas y aprobadas.

******Pasarán a la siguiente Etapa Evaluación Técnica los 3 mejores puntajes que hayan obtenido en la Etapa Factor Evaluación Curricular un mínimo de 12 Puntos.**

10.2. EVALUACION TECNICA/ PUNTAJE MAXIMO 15 PUNTOS

Factores a Evaluar:

- Manejo de SIGGES
- Manejo de SIGTE
- Manejo de SSA Menu
- Curso Excel para el correcto llenado del REM u otros similares
- Sistema informático de Atención Abierta, Cerrada, Urgencia y Pabellón
- Curso actualizado en Codificación CIE-10
- Conocimiento del Estatuto Administrativo
- Conocimiento del Arancel Fonasa

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 79%	5
De 80% a 89%	8
De 90% a 99%	12
100%	15

***Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL, solo los postulantes que cumplan con un mínimo del 70% de aprobación EVALUACIÓN TÉCNICA y que hayan obtenido los 2 mejores puntajes en dicha prueba.**

10.3. EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

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

Si el Informe Psicolaboral es RECOMEDABLE: 20-25 Puntos

Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES: 1 -19 Puntos

***Los postulantes que obtengan como resultado la calificación de “NO RECOMENDABLE”, quedarán fuera del proceso de selección.**

10.4. ENTREVISTA PERSONAL/ PUNTAJE MAXIMO 40 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 30 a 40 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 14 a 29 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 7 a 13 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 1 a 6 puntos

11.- 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.

12. 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 11 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.

13. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

13.1. La notificación a la persona seleccionada será realizada por un 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.

13.2. De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificara mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados.

13.3. 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.

13.4. Si el funcionario seleccionado opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario para cumplir sus nuevas funciones, en la misma planta y grado que posee si el establecimiento es distinto al que optó.

13.5. Si el 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 e informar al Departamento de Gestión de Personas de la Dirección para gestionar el cambio de establecimiento del funcionario/a titular.

13.6. 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.