

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Interno al Establecimiento
Hospital San Camilo
Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico
UPC Neonatal

1. CARGO A PROVEER

Cargo : Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico UPC Neonatal
Número de vacantes : 1
Estamento : Técnico
Grado : 22 ° E.U.S.
Renta : \$ 637.983.- Total Haberes
Calidad Jurídica : Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada : Cuarto Turno, 44 horas
Lugar de Desempeño : Unidad Paciente Crítico Neonatal, 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 **Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico UPC Neonatal**.

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 y www.serviciodesaludaconcagua.cl de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural de la Unidad de Personal del Hospital San Camilo a partir del día **jueves 17 de marzo del 2022**.

Podrán participar los funcionarios del establecimiento y las personas que estén a la fecha de la convocatoria en calidad de titular, contrata (incluye personal en contratos cortos o reemplazos), honorarios, unipersonales y personal de empresa externa que cumpla con los requisitos asociados al perfil del cargo.

3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

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 miércoles 30 de marzo del 2022 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).
- 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:

Alternativamente

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o
- ii) Título de Técnico de Nivel Superior Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- iii) Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

3.4. Requisitos Específicos Valorados según el Perfil de Cargo:

FORMACION EDUCACIONAL	Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o, Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o, Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.
------------------------------	--

EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia de 1 año como Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico en establecimientos públicos y/o privados. Experiencia laboral de al menos 2 años en funciones hospitalarias en Servicio de UPC-Neonatal.
----------------------------	---

CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Capacitación IAAS (20 horas) Perfeccionamiento en cuidados intensivos neonatales. Capacitación RCP neonatal. Capacitaciones en competencias técnicas atingentes al cargo como: lactancia materna, manejo de duelo, etc. Capacitación en Competencias Blandas como: Curso de trato al usuario, manejo y resolución de conflictos, 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) 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) ***Para certificar experiencia laboral en el establecimiento se debe utilizar relación de servicio con fecha corte al 17 de marzo del 2022.**
*Para certificar experiencia laboral específica 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) Certificados que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota con mínimo 20 horas pedagógicas **(cursos válidos desde el 17 de marzo del 2017 hasta el 17 de marzo del 2022)**.
*Funcionarios presentar certificado histórico de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación de su establecimiento. En caso de que existan cursos que no estén ingresados en el módulo de capacitación, se debe presentar fotocopia simple de certificado.
- f) Certificado o Carnet de vacunación Hepatitis B **(obligatorio)**

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:

- Matrona Supervisora de UPC Neonatal o Subrogante
- Jefa Departamento de Gestión de Personas o Subrogante
- Representante de FENATS
- Psicóloga Laboral

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 17 de marzo al 30 de marzo del 2022
Recepción de los antecedentes	Desde el 17 de marzo al 30 de marzo del 2022
Evaluación curricular*	Semana del 28 de marzo del 2022
Prueba Técnica*	Semana del 4 de abril del 2022
Evaluación Psicolaboral *	Semana del 11 de abril del 2022
Entrevista Personal *	Semana del 18 de abril del 2022
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 25 de abril del 2022
Fecha Probable de ingreso	1 Mayo del 2022

*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	30
Evaluación Técnica	20
Evaluación Psicolaboral	20
Entrevista Personal	30

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 30 PUNTOS

7.1.1 Experiencia profesional: 20 puntos.

- Experiencia como Técnico Nivel Superior y/o Auxiliar Paramédico en establecimientos públicos y/o privados/ **8 puntos máximo.**

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

- Experiencia laboral en funciones hospitalarias en Servicio de UPC-Neonatal/ **12 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 23 meses 29 días	0
Desde 2 años a 3 años	4
Desde 3 años 1 día a 4 años	6
Desde 4 años 1 día a 5 años	8
Desde 5 años 1 día en adelante	12

7.1.2 Capacitaciones: 10 puntos.

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

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 40 horas	1
De 41 horas 80 horas	2
De 81 horas en adelante	3

- Capacitación en Competencias Blandas (cursos mínimo de 20 horas) / **2 puntos**

Cantidad de horas	Puntaje
Menos de 19 horas	0
De 20 horas a 40 horas	1
De 41 horas en adelante	2

- Curso de RCP neonatal/ **2 puntos**

Tiene	Puntaje
No	0
Sí	2

- Curso de IAAS /**2 puntos**

Tiene	Puntaje
No	0
Sí	2

- Curso perfeccionamiento en Cuidados Intensivos Neonatales. /**1 punto**

Tiene	Puntaje
No	0
Sí	1

Aclaración:

- * La actividad de capacitación será considerada en horas pedagógicas.
- ** Las actividades de capacitación deben estar cursadas y aprobadas.
- *** Sólo se contabilizarán capacitaciones de más de 20 horas.

Pasarán a la siguiente Etapa Evaluación Técnica los 4 más altos puntajes que obtengan mínimo 13 puntos en la Etapa Evaluación Curricular.

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ 20 puntos

Factores a Evaluar:

- Conocimiento en IAAS.
- RCP Neonatal (hasta masaje neonatal)
- Oxigenoterapia
- Neurodesarrollo
- Calidad
- Dominio de computación nivel usuario (Excel, Word, email) e Internet.
- Conocimiento del Estatuto Administrativo.

En esta etapa se evaluarán conocimientos aplicados al cargo, que están señalados en el Perfil de Selección. La prueba será de alternativas múltiples.

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 59%	0
De 60% a 69%	4
De 70% a 79%	8
De 80% a 89%	12
De 90% a 99%	16
100%	20

Pasarán a la siguiente etapa **EVALUACIÓN PSICOLABORAL** los 3 postulantes que obtengan los mejores puntajes con un mínimo del **60% 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.

Si el Informe Psicolaboral es RECOMEDABLE: 16-20 Puntos

Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES: 8 -15 Puntos

Si el Informe Psicolaboral es NO RECOMEDABLE: 0-7 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 23 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 15 a 22 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 8 a 14 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 7 puntos

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 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.

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