

Pauta de Evaluación
Proceso de Selección Externo de
Técnico en Atención de Párvulos Sala Cuna, Jardín Infantil y
Guardería Nocturna.

1. CARGO A PROVEER

Cargo:	Técnico en Atención de Párvulos Sala Cuna, Jardín Infantil y Guardería Nocturna
Número de vacantes:	1
Estamento:	Técnico
Grado:	22
Renta:	\$552.399- Total Haberes.
Calidad Jurídica:	Contrata, renovable en función de cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Tipo de Jornada:	1 cargo 44 horas semanales con Sistema de Turnos Modificados
Lugar de Desempeño:	Servicio de Atención de Párvulos y/o lactantes, Sala Cuna/ Jardín Infantil y Guardería Nocturna.

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 de **Técnico en Atención de Párvulos, Sala Cuna, Jardín Infantil y Guardería Nocturna.**

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 y www.empleospublicos.cl; de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural la Unidad de Reclutamiento/Selección y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo a partir del día **miércoles 14 de febrero del 2024.**

3.2 PRESENTACION DE LA POSTULACION:

Los interesados deberán enviarlos **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 del Portal Empleos Públicos en modalidad de postulación en línea www.empleospublicos.cl, Siendo la recepción de antecedentes solamente a través de esta vía hasta el **miércoles 21 de febrero del 2024 a las 23:59 horas.**

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico **reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.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.º 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 N.º 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:

Alternativamente:

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por este, o
- ii) Título de Técnico de Nivel 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 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

3.3.4 Requisitos Específicos Valorados según el Perfil de Cargo:

FORMACION EDUCACIONAL	Técnico Nivel Medio o Superior en Atención de Párvulos
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia general de 1 año después de haber obtenido el título técnico, en instituciones públicas o privadas. Experiencia laboral de 1 año como Técnico en Atención de Párvulos en Nivel Sala Cuna en establecimientos públicos o privados. Experiencia laboral de 5 meses en turnos nocturnos como Técnico de Atención de Párvulos en Nivel Sala Cuna en establecimientos públicos o privados.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Capacitaciones en temas atingentes al cargo en competencias técnicas (RCP y/o similares, metodologías pedagógicas, manejo en situaciones de emergencia, etc.) Capacitaciones en temas atingentes al cargo en competencias blandas (comunicación asertiva, trabajo en equipo, manejo de conflictos, etc.) Capacitaciones institucionales o del que hacer de funcionario público (Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, 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 Situación militar al día **(OBLIGATORIO para varones)**.
- c) Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud o Certificado de Nivel Educativo (técnico nivel medio, Técnico nivel superior, 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.)**(OBLIGATORIO)**.
- d) Certificado de inhabilidad para trabajo con menores **(OBLIGATORIO)**.
- e) Certificado de antecedentes especiales **(OBLIGATORIO)**.
- f) Formulario de Postulación **(Anexo 2)** o CV Formato Libre.
- g) **Para certificar experiencia laboral en establecimientos de la red Servicio de Salud Aconcagua presentar relación de servicio con fecha corte al 14 de febrero del 2024. 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.**
- h) Para certificar experiencia laboral específica se puede utilizar **Anexo 4**. Descargar en las siguientes paginas www.hospitalsancamilo.cl; www.serviciodesaludaconcagua.cl

- i) Para certificar experiencia laboral como **honorario**, solicitar certificado respectivo en Unidad de Gestión de las Personas y/o empleador, la cual deba contener el tiempo trabajado (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.
***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.**
- j) 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 2019 hasta el 14 de febrero del 2024)**
- k) 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.hospitalsancamillo.cl; www.serviciodesaludaconcagua.cl

3. 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:

- Educadora de Párvulos Jefa de Sala Cuna y Jardín Infantil
- Representante de Gestión de las Personas
- Representante FENATS
- Psicólogo Laboral

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapas	Fecha
Publicación del proceso de selección	Desde el 14 de febrero al 21 de febrero del 2024
Recepción de los antecedentes	Desde el 14 de febrero al 21 de febrero del 2024
Evaluación curricular *	Semana del 19 de febrero del 2024
Evaluación Técnico*	Semana del 26 de febrero del 2024
Evaluación Psicolaboral *	Semana del 4 de marzo del 2024
Entrevista Personal *	Semana del 11 de marzo del 2024
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección*	Semana del 18 de marzo del 2024
Fecha Probable de ingreso	1 de abril del 2024

*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 **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 presente 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	20
Evaluación Psicolaboral	25
Entrevista Personal	30

IMPORTANTE: LAS PUNTUACIÓN DE CADA ETAPA A EVALUAR SE CONSIDERARÁ DE FORMA INDEPENDIENTE Y NO ACUMULATIVA.

7.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

7.1.1 Experiencia profesional: 18 puntos

- Experiencia general posterior a la obtención del título de 1 año en establecimientos públicos o privado. /4 puntos máximo.

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 11 meses 29 días	0
Desde 1 año a 2 años	2
Desde 2 año 1 día a 3 años	3
Desde 3 años 1 día en adelante	4

- Experiencia laboral comprobable de 1 año como Técnico en Atención de Párvulos en Nivel Sala Cuna y/o Niveles medios en establecimientos públicos o privados./**6 puntos máximo.**

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

- Experiencia laboral de 5 meses en turnos nocturnos como Técnico de Atención de Párvulos en Nivel Sala Cuna en establecimientos públicos o privados./ **8 puntos máximo**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Hasta 4 meses 29 días	0
Desde 5 meses a 1 año	7
Desde 1 año 1 día en adelante	8

7.1.2 Capacitaciones: 7 puntos.

- **7.1.2. A** Capacitación en competencias Técnicas / **4 puntos.**

Horas	Puntaje
Hasta 19 horas	0
De 20 a 40 horas	1
De 41 a 60 horas	2
De 61 horas a 80 horas	3
De 81 horas en adelante	4

- **7.1.2. B** Capacitación en competencias Blandas / **2 puntos.**

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

- **7.1.2. C** Capacitaciones institucionales o del funcionario público. /**1 punto**

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

Aclaración:

- * La actividad de capacitación serán transformadas y consideradas en horas pedagógicas.
- ** Las actividades de capacitación deben estar cursadas y aprobadas con nota.
- ***Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas.

Pasarán a la siguiente Etapa Evaluación Técnica los 6 mejores puntajes que obtengan un mínimo 13 puntos en la Etapa Factor Evaluación Curricular.

7.2. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

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

Factores a Evaluar:

- Manejo y dominio de grupo de lactantes y/o párvulos.
- Conocimiento de estrategias educativas y técnicas.
- Manejo de Primeros Auxilios nivel básico.
- Conocimientos en Estatuto Administrativo.
- Conocimiento en protocolo en situaciones de emergencia.

Porcentaje de Aprobación	Puntaje
Hasta 59%	0
De 60% a 64%	13
De 65% a 69%	14
De 70% a 74%	15
De 75% a 79%	16
De 80% a 84%	17
De 85% a 89%	18
De 90% a 94%	19
De 95% a 100%	20

*Pasarán a la siguiente etapa EVALUACIÓN PSICOLABORAL los 3 mejores puntajes que hayan obtenido un mínimo del 60% de aprobación en la EVALUACIÓN TÉCNICA.

7.3. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

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

Competencias	Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Cumple con 6 competencias en el nivel esperado.	Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	19 a 25 puntos
Cumple con 5 a 4 competencias en el nivel esperado	Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	13 a 18 puntos
Cumple con 3 a 2 competencias en el nivel esperado	Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	7 a 12 puntos
Cumple con 1 a 0 competencia en el nivel esperado	Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	0 a 6 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/ PUNTAJE 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 satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 24 a 30 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 16 a 23 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 8 a 15 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 7 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 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 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 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 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.