

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1412/

SAN FELIPE, 23 DE AGOSTO DE 2024

Con esta fecha el Director (s) ha resuelto lo que sigue:

**VISTOS:** Resolución N°1600/2018 y Resolución N°6/ 2019 de la Contraloría General de la República y en uso de las atribuciones que me confieren el D.L. 2763/79 modificado por la ley 19.937/2004 y su reglamento aprobado por D.S. N°140/2004 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud del Ministerio de Salud y Resolución Exenta N° 451/2020 que Designa Directora del Consultorio General Urbano San Felipe y Resolución Toma Razón N° 62/2005 de Delegación de Facultades del Servicio de Salud Aconcagua, dicto la siguiente:

**RESOLUCIÓN**

1.- **APRUEBASE** las bases de selección para el Proceso de Selección de 1 cargo de Educadora de párvulos, Grado 12°, 44 Hrs. Semanales, Ley 18.834 para desempeñarse como directora/Educadora de los dispositivos de Cuidados Infantiles, del Consultorio General Urbano San Felipe "Cesfam San Felipe el Real".

2.- **DÉJASE** establecido que la Comisión estará integrada por:

- Subdirectora de Gestión de Personas, CESFAM San Felipe EL Real.
- Referente Técnico SSA Cuidados Infantiles
- Educadora y directora DAI Hospital Psiquiátrico Dr. P. Pinel.
- Representante del gremio APRUS.

3.- La Comisión será la responsable de aprobar el perfil y pauta de evaluación del proceso de Selección, de acuerdo con lo estipulado en la Normativa de Reclutamiento y Selección de Personal del Servicio de Salud Aconcagua.

4.- El llamado el proceso de selección se difundirá a través de la página [www.empleospublicos.cl/](http://www.empleospublicos.cl/) Además, se enviará a través de los correos institucionales, a partir del 6 de septiembre de 2024.

5.- La recepción de antecedentes será desde el 13 de septiembre de 2024, a través de la página de empleos públicos.

ANTES Y COMUNIQUESE  
"POR ORDEN DE LA DIRECTORA DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA"  
DIRECTOR  
(FDO) JORGE KLARIAN ADVIS  
DIRECTOR (S)  
CONSULTORIO GENERAL URBANO SAN FELIPE  
CESFAM SAN FELIPE EL REAL  
"Transcrito fielmente del original que he tenido a la vista"  
MINISTRO DE FE  
NATALIA SALGADO CALDERON  
Ministro de Fe

**DISTRIBUCIÓN**

- Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de partes



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA  
CONSULTORIO GRAL. URBANO SAN FELIPE  
CESFAM SAN FELIPE EL REAL  
SUBDIRECCION DE GESTION DE PERSONAS /

**PAUTA DE EVALUACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO**  
**PARA EL CARGO DE EDUCADOR/A DE PARVULOS Y DIRECTOR/A DE LOS DISPOSITIVOS CUIDADOS INFANTILES**  
**DEL CESFAM SAN FELIPE EL REAL**

El presente documento comprende la pauta de evaluación que regula el llamado a proceso de selección para proveer el cargo de educador/a de párvulos y director/a de los dispositivos cuidados infantiles del CESFAM San Felipe el Real.

**1.- IDENTIFICACION DEL CARGO A PROVEER**

Nombre del Cargo	:	Cargo de educador/a de párvulos y director/a de los dispositivos cuidados infantiles del CESFAM san Felipe el Real.
Establecimiento	:	CESFAM SAN FELIPE EL REAL
Vacantes	:	1 cargo
Estamento - Grado	:	Profesional, Grado 12° EUS Ley 18.834.
Renta	:	\$ 1.807.956 Total Haber
Calidad Jurídica	:	Contrata, renovable con función del cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de 4 meses.
Tipo de Jornada	:	Diurna 44 horas semanales
Jefatura Directa	:	Subdirectora de Gestión de Personas
Lugar de Desempeño	:	Sala Cuna y Jardín Infantil del Cesfam San Felipe El Real.
Inicio probable de Contrato	:	1 o 7 de octubre de 2024.

**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 detalla el Perfil de Selección del Cargo (**Anexo n°1**).

**3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

**3.1 DIFUSION DEL PROCESO**

Este llamado se difundirá a través de las páginas web: [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl); [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Además, se enviará a través de los correos institucionales, a partir del 6 de septiembre de 2024.

**3.2 POSTULACION DEL PROCESO**

Los/as interesados/as deberán ingresar al sitio web: [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) que es el portal oficial para la postulación a empleos públicos en modalidad en línea, **desde el 6 al 13 de septiembre de 2024.**

**3.3 Documentos requeridos para Postular:**

Los/as interesados/as deberán postular sólo a través del sitio web: [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), que es el portal oficial para la postulación a empleos públicos en modalidad de postulación en línea, **desde el 6 de septiembre al 13 de septiembre de 2024.**

Los antecedentes de la postulación serán considerados en primer lugar para la admisibilidad y posteriormente para el análisis curricular (asignación de puntaje). Considerando como:

**Admisibilidad:** Documentos obligatorios que confirmen requisitos señalados por DFL y requisitos de ingreso a la administración pública, ambos mencionados en pauta de evaluación y en el perfil del cargo. Estos documentos son obligatorios para continuar con la revisión de los demás antecedentes.

**Análisis curricular:** Documentos que permitan asignación de puntajes de requisitos valorados para el cargo, mencionados en pauta de evaluación y en perfil del cargo.

### 3.4 LA POSTULACIÓN TENDRÁ QUE CONSIDERAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

1. **Curriculum Vitae** formato libre.
2. Fotocopia simple de **Certificado de título profesional** (admisibilidad).
3. Fotocopia simple de **Cédula de identidad vigente** y por ambos lados o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia en caso de extranjeros (admisibilidad).
4. Certificado de Inhabildades para trabajar con menores de edad (admisibilidad) actualizado a la fecha de postulación del presente Proceso de selección.
5. Certificados o Documentos que acrediten **Experiencia Profesional se sugiere anexo** adjunto en esta pauta y también disponible en la página web: [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl), que cumpla a cabalidad con la siguiente información:
  - a) Nombre del cargo desempeñado.
  - b) Descripción detallada de las funciones realizadas.
  - c) Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo, que indique día, mes y año.
  - d) Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

**NOTA: Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar puntaje en la Etapa de Evaluación Curricular.**

6. Fotocopia simple de **Certificados que acrediten aprobación de diplomados** con un mínimo de 120 horas pedagógicas. Los temas que serán considerados para su aprobación se encuentran establecidos en el punto 6.3 de la presente pauta de evaluación.

7. Fotocopia simple de **Certificados que acrediten capacitaciones o cursos aprobados**, que tengan una duración mínima de 20 horas pedagógicas, desde el 2020 a la fecha de cierre de las postulaciones del presente proceso de selección relacionados en el perfil del cargo.

Cabe señalar que, tanto para Diplomados como cursos o capacitaciones, se considerarán únicamente aquellas certificaciones atinentes al cargo que postulan que indiquen claramente los siguientes elementos:

- a. Entidad que impartió la capacitación.
- b. Cantidad de horas cursadas.
- c. Fecha de realización.
- d. Presencia de un timbre o sello oficial.
- e. La aprobación de este.

**NOTA: Las capacitaciones o cursos que no cumplan con este requisito no serán considerados para la asignación de puntaje.**

### 4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

4.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 11 y 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;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- 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 cargos 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 que se señalan a continuación:

- Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio de Salud Aconcagua, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el servicio.
- Ser cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de jefe de departamento 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 DEL DFL Nº 9/2017 DEL 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 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,
- 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 dos años, en el sector público o privado.

**6. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.**

<b>6.1 FORMACION EDUCACIONAL</b>	Título de Educador/a de Párvulos.
<b>6.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	<p>Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, en establecimientos de Educación Parvularia, de al menos 2 años.</p> <p>Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, de establecimientos de Educación Parvularia, liderando equipos de trabajo, en cargos de Jefatura, subrogancias, encargado/a de al menos 3 años.</p>
<b>6.3 CAPACITACION</b>	<p>Capacitaciones en las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades directivas, comunicación Efectiva, Liderazgo, buen trato y otras que la comisión determine.</li> <li>• Gestión administrativa.</li> <li>• Técnicas de manejo conductual en niños/as.</li> <li>• Curso de Reanimación Cardiopulmonar Básica en lactantes y párvulos.</li> <li>• Primeros Auxilios.</li> <li>• Manejo y técnicas en Neurodivergencias.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo, Prevención y Detección de las situaciones de vulnerabilidad infantil.</li> <li>• Otras atinentes al cargo.</li> </ul>
--	--

(\*) En caso del sector privado debe ser Jardín Acreditado por la Superintendencia de Educación Parvularia), adjuntar documento de validación donde indique el ROL.

## **7. 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, rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas. Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente Pauta de Evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Subdirectora de Gestión de Personas, CESFAM San Felipe EL Real.
- Referente Técnico SSA Cuidados Infantiles
- Educadora y directora DAI Hospital Psiquiátrico Dr. P. Pinel.
- Representante del gremio APRUS.

## **8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:**

<b>Eta</b>	<b>Fecha</b>
Publicación del proceso de selección	6 de septiembre de 2024
Recepción de los antecedentes	6 al 13 de septiembre de 2024 hasta las 13:00 horas.
Evaluación curricular *	16 de septiembre de 2024.
Evaluación Técnica*	23 de septiembre de 2024.
Evaluación Psicolaboral *	24 al 26 de septiembre de 2024.
Entrevista Personal*	27 de septiembre de 2024.
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Concurso*	30 de septiembre de 2024.
Fecha probable de inicio de funciones *	1 de octubre o 7 de octubre de 2024.

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

## **9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE SELECCIÓN**

9.1 La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los/as postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 4 y 5. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes aclarar o acreditar 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 comunicación relativas al proceso en que se está participando.

## **10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR**

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos 4 y 5 señalados en 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:

Cada uno de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

<b>Orden de las etapas</b>	<b>Factores a Evaluar</b>	<b>Puntaje</b>
EVALUACION CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none"><li>Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, en establecimientos de Educación Parvularia, de al menos 2 años.</li></ul>	<b>3</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, de establecimientos de Educación Parvularia, liderando equipos de trabajo, en cargos de Jefatura, subrogancias, encargado/a de al menos 3 años.</li></ul>	<b>5</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Capacitaciones mencionadas en el perfil del cargo</li></ul>	<b>2</b>
	<b>Total</b>	<b>10</b>
PRUEBA TÉCNICA	Se realizará una evaluación escrita presencial que medirá el nivel de competencias técnicas en el rol de Educadora pedagógica y Directora de dispositivos de Cuidados Infantiles.	<b>15</b>
EVALUACION PSICOLABORAL	Los/as postulantes preseleccionados/as, deberán presentarse a un Proceso de Evaluación Psicolaboral que busca verificar las competencias del o la postulante.	<b>15</b>
ENTREVISTA PERSONAL	Los/as postulantes preseleccionados/as, serán entrevistados/as 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	<b>60</b>
	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100</b>

### 10.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR. Puntaje máximo 10 puntos.

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

- a. Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, en establecimientos de Educación Parvularia, de al menos 2 años. **Puntaje máximo 3 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
2 años	1
De 2 años y 1 día hasta 3 años	2
De 3 años y 1 día a 4 años y más	3

- b. Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, de establecimientos de Educación Parvularia, liderando equipos de trabajo, en cargos de Jefatura, subrogancias, encargado/a de al menos 3 años. **Puntaje máximo 5 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
3 años	2
De 3 años 1 día y hasta 4 años	3
4 años un día y más	5

Para la asignación de puntaje en los puntos 10.1/a y b se debe presentar certificados o documentos que acrediten experiencia profesional en cada uno de los rubros, que contenga la siguiente información:

- Nombre del cargo desempeñado. (jefatura o encargado)
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término que señale tiempo desempeñado en cada cargo. (día, mes y año)
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

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.

- c. Cursos y capacitaciones mencionados en el perfil del cargo. **Puntaje máximo 2 puntos.**

Cursos y/o capacitaciones	Puntaje
1 a 3 actividades de capacitación relacionadas con el perfil del cargo.	1
Más de 3 actividades de capacitación relacionadas con el perfil del cargo.	2
1 diplomado o más atingente relacionadas con el perfil del cargo	2

Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas desde el 2020 a la fecha atingentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje. Si el postulante presenta sólo un diplomado atingente al perfil del cargo se otorgará el puntaje máximo.

### 10.2 CRITERIOS DE PRESELECCION PARA AVANZAR A LA ETAPA DE LA PRUEBA TECNICA:

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular

**Los 10 postulantes que obtengan los mejores puntajes en el factor de evaluación curricular pasarán a la etapa de prueba técnica.**

En el caso de empate en el puntaje de corte, se aplicarán los siguientes criterios:

1.- Pasará el/la postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, de establecimientos de Educación Parvularia, liderando equipos de trabajo, en cargos de Jefatura, subrogancias, encargado/a de al menos 3 años.

En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo factor de desempate:

2.- Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, en establecimientos de Educación Parvularia, de al menos 2 años.

Los postulantes que obtengan 0 puntos no integrarán el ranking de puntajes y por lo tanto, no seguirán en el proceso de selección de personal.

Los postulantes que resulten preseleccionados para pasar a la etapa de Prueba Técnica tendrán que presentar como documentos obligatorios los siguientes:

- Declaración Jurada simple actualizada
- Certificado de situación militar al día para postulantes varones
- Certificado de antecedentes para fines especiales. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales>

Los postulantes tendrán como máximo 24 horas contadas desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: [caroline.escobar@redsalud.gob.cl](mailto:caroline.escobar@redsalud.gob.cl)

#### 11. FACTOR PRUEBA TÉCNICA. Puntaje máximo 15 puntos.

Se aplicará una prueba técnica de manera presencial que consistirá en preguntas de selección múltiple que evaluará los siguientes temas:

- Ley N° 20.832 Funcionamiento de los establecimientos de educación Parvularia.
- Manejo de bases curriculares de Educación Parvularia.
- Ley N° 19.324 de Maltrato Infantil.
- Ley N° 21.430 Garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia.
- Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar.

El puntaje máximo de la prueba será de 15 puntos y el mínimo de aprobación de 11 puntos.

Se adjunta escala de puntajes:

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0.0	1.0	9.0	4.0
1.0	1.3	10.0	4.5
2.0	1.7	11.0	5.0
3.0	2.0	12.0	5.5
4.0	2.3	13.0	6.0
5.0	2.7	14.0	6.5
6.0	3.0	15.0	7.0
7.0	3.3		
8.0	3.7		

Los postulantes que obtengan los 4 mejores puntajes en la suma de la evaluación curricular y prueba técnica deberán presentarse a un proceso de evaluación psicolaboral en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Los postulantes que pasen a esta etapa deben haber aprobado el puntaje mínimo de la prueba técnica correspondiente a 11 puntos (5.0)

En el caso de empate en el puntaje de corte de la prueba técnica, se aplicarán los siguientes criterios:

1.- Pasará el/la postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, de establecimientos de Educación Parvularia, liderando equipos de trabajo, en cargos de Jefatura, subrogancias, encargado/a de al menos 3 años.

En caso de mantenerse el empate, se aplicará el segundo factor de desempate:

2.- Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, en establecimientos de Educación Parvularia, de al menos 1 año.

#### **12. EVALUACIÓN PSICOLABORAL. Puntaje máximo 15 puntos.**

Los postulantes preseleccionados deberán presentarse a un Proceso de Evaluación Psicolaboral que busca verificar las competencias del o la postulante.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	11-15 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo	6-10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-5 puntos

Los postulantes que obtengan como resultado una valoración "no satisfactoria para el cargo", quedarán fuera del proceso de selección.

#### **13. ENTREVISTA PERSONAL. Puntaje máximo 60 puntos.**

Los/as postulantes preseleccionados/as, serán entrevistados/as 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 satisfactoria en relación con el perfil del cargo.	41- 60 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación con el perfil del cargo.	21-40 puntos
Valoración no satisfactoria en relación con el perfil del cargo	1-20 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de "valoración no satisfactoria en relación con el perfil del cargo", quedará fuera del proceso de selección de personal.

#### **14. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO.**

Para ser considerado(a) postulante idóneo el (la) candidato(a) deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión podrá declarar el proceso desierto.

#### **15. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.**

La Comisión Evaluadora propondrá al/la director/a del Establecimiento la nómina del (los/las) postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente pauta de evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión o rechazarlo teniendo en consideración los resultados del Proceso de Selección.

Para estos efectos, el/la director/a del Establecimiento podrá resolver entrevistar a los postulantes considerados idóneos por la comisión evaluadora, lo que será informado con la debida antelación. 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 el/a Director/a del Establecimiento 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 Reglamento del Artículo 45 de la Ley N°20.422/2010.

#### **16. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.**

16.1 La notificación a la persona seleccionada será telefónicamente y por correo electrónico, la cual será realizada por un profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas. Una vez hecha la notificación con el resultado del Proceso de Selección al postulante, deberá manifestar por escrito y/o por correo de su aceptación al cargo.

La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará un informe de desempeño para solicitar su prórroga del contrato o término de éste.

16.2-De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados en esta última etapa del proceso.

16.3 En el caso que un/a funcionario/a titular resulte seleccionado/a, su calidad de titular cesará, siendo designado en calidad de contrata con las condiciones del cargo descritas en la pauta de evaluación.

#### **17. SOBRE LEY DE DEUDORES 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 este portal, la institución contratante deberá consultar si usted 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.

#### **18. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS.**

Todos los candidatos/as que cumplen con el puntaje mínimo de idoneidad establecido en la presente pauta de evaluación, formarán parte del "Listado de Postulantes Elegibles o Idóneos".

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles.

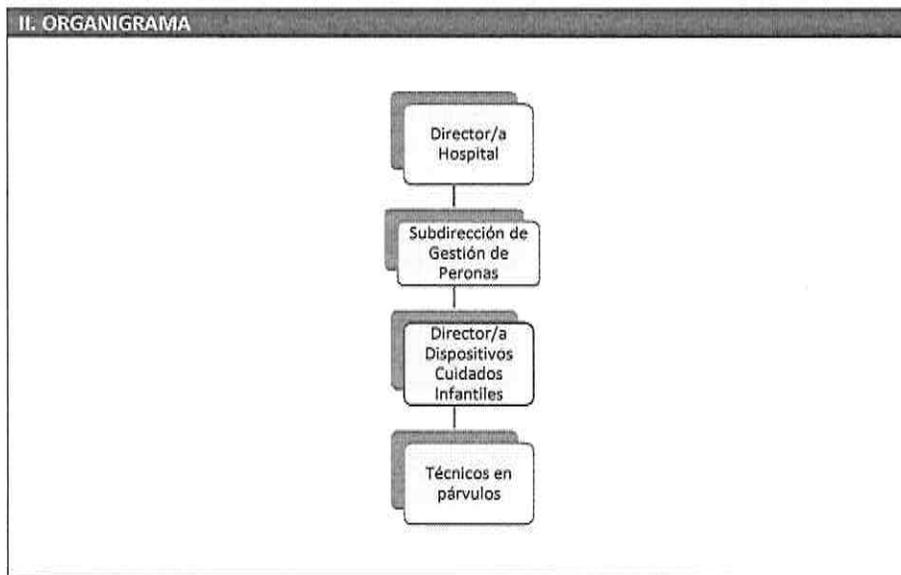
Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado y éste renuncia luego de ejercer sus funciones, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles, siempre que no hayan transcurrido más de seis meses siguientes a la conclusión del proceso de selección.

Atendiendo las necesidades futuras de ingreso de personal, la autoridad respectiva podrá a partir de este mismo proceso de selección considerar a aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles y que no fueron contratados en esta oportunidad, en otros cargos de igual o muy similar naturaleza, con un máximo de tiempo de seis meses siguientes a la conclusión del presente proceso de selección.



**PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO**

I. IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Cargo de educador/a de párvulos y director/a de los dispositivos cuidados infantiles del CESFAM san Felipe el Real.
Establecimiento	CESFAM SAN FELIPE EL REAL
Grado	12° EUS
Calidad Jurídica	Contrata, renovable con función del cumplimiento de objetivos, con período de prueba previo de cuatro meses.
Jornada	44 horas semanales
Estamento	Profesional
Jefatura superior directa	Subdirectora de Gestión de Personas



**III. OBJETIVO DEL CARGO**  
 Dirigir, liderar y coordinar pedagógica y administrativamente el funcionamiento de los dispositivos de Cuidados Infantiles del CESFAM SAN FELIPE EL REAL (Sala Cuna y Jardín Infantil y Club Escolar), considerando los lineamientos locales y de la Superintendencia de Educación Parvularia, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Dirección del Servicio de Salud y legislación vigente. Además deberá ejercer la función de Educadora de Párvulos de nivel de sala cuna.

**IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES/FUNCIONES DEL CARGO:**

FUNCIONES PRINCIPALES	Actividades
Elaborar en conjunto con las educadoras del nivel el plan anual de los dispositivos de Cuidados Infantiles (Sala Cuna - Jardín Infantil - Club Escolar).	Realizar diagnóstico sobre los intereses y necesidades de cada uno de los niños/as de los dispositivos de Cuidados Infantiles (Sala Cuna - Jardín Infantil - Club Escolar), detectando las necesidades individuales y colectivas.  Recopilar información del niño/a entregado por la educadora del nivel respectivo.



	<p>Elaborar informe pedagógico de los niños/as de Sala Cuna al término de cada semestre.</p> <p>Monitorear la elaboración del informe pedagógico de los niños/as de Jardín Infantil al término de cada semestre.</p> <p>Supervisar el cumplimiento de la normativa y legislación vigente de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p> <p>Planificar, organizar y ejecutar experiencias significativas de aprendizajes para los niños/as de acuerdo con las bases curriculares de Educación Parvularia.</p> <p>Adaptar plan educativo de niños/as con necesidades educativas especiales (NEE).</p>
<p>Liderar y gestionar el desarrollo del proyecto educativo institucional de los dispositivos de cuidados infantiles.</p>	<p>Guiar, acompañar y monitorear al equipo de trabajo de los dispositivos de cuidados infantiles para llevar a cabo de manera efectiva el proyecto educativo.</p> <p>Aplicar circulares y normativas vigentes para establecimientos de Educación Parvularia emanadas de la Superintendencia de Educación Parvularia.</p> <p>Planificar y seleccionar material pedagógico que se utilizará con los niños/as según etapas de desarrollo y plan de trabajo a desarrollar.</p> <p>Planificar, desarrollar y evaluar experiencias pedagógicas basadas en el diagnóstico de los aprendizajes propuestos.</p> <p>Trabajar colaborativamente con la red de dispositivos de cuidados infantiles del SSA.</p> <p>Gestionar la creación y articulación del Protocolo de Convivencia, instruido por la Superintendencia de Educación Parvularia, realizando programación de reunión y actividades.</p> <p>Elaborar y mantener actualizados los protocolos de los dispositivos de Cuidados Infantiles, reglamentos y plan de emergencia.</p> <p>Elaborar y mantener actualizada carpeta pedagógica para dar cumplimiento al Proceso de Acreditación de la Superintendencia de Educación Parvularia y SEREMI de Salud.</p> <p>Realizar el diagnóstico e informar brecha a Jefatura para dar cumplimiento al Proceso de Acreditación de la Superintendencia de Educación Parvularia y SEREMI de Salud.</p> <p>Cumplir con los lineamientos técnicos de la Superintendencia de Educación Parvularia, Ministerio de Educación según indicaciones del Servicio de Salud y referente de cuidados infantiles.</p>



**MINISTERIO DE SALUD**  
**SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**  
**SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**  
**CESFAM SAN FELIPE EL REAL**

	<p>Velar por el cumplimiento del flujograma local establecido de distribución de cupos de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p>
<p>Velar por la seguridad, integridad física y emocional de los niños/as de los dispositivos de cuidados infantiles.</p>	<p>Supervisar el cumplimiento del proceso de adaptación al ingreso y egreso de los niños/as según nivel.</p> <p>Realizar el cumplimiento del proceso de adaptación al ingreso de nivel de sala cuna.</p> <p>Supervisar el cumplimiento de la ingesta de la alimentación de los niños/as de Sala Cuna y Jardín Infantil, indicada por la Nutricionista de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p> <p>Supervisar el cumplimiento de los hábitos de higiene y descanso de los niños/as de los dispositivos de cuidados infantiles.</p> <p>Supervisar que las actividades ejecutadas se desarrollen de manera segura en los dispositivos de cuidados infantiles.</p> <p>Propiciar que las actividades se desarrollen en un ambiente respetuoso con los niños/as de los dispositivos de Cuidados Infantiles y equipo de trabajo.</p>



<p>Gestionar los dispositivos de cuidados infantiles del Establecimiento de acuerdo con las normativas vigentes.</p>	<p>Dirigir el dispositivo de cuidados infantiles sobre la base del proyecto educativo institucional (PEI)</p> <p>Gestionar y supervisar el cumplimiento del recurso humano, según el coeficiente técnico, en caso de licencias médicas, vacaciones, permisos, ausentismos, etc.</p> <p>Gestionar el equipamiento, materiales e insumos necesarios para el desarrollo de las actividades de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p> <p>Realizar un trabajo colaborativo y de buen trato entre el equipo de dispositivos de cuidados infantiles y padres/madres/ cuidadores.</p> <p>Realizar las evaluaciones de desempeño de su equipo de trabajo: Educadoras de nivel y técnicos en Educación de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p> <p>Realizar reuniones técnicas con su equipo de trabajo (Educadoras de Párvulos, Técnicos de Párvulos, Manipuladoras de Alimentos, Nutricionista), realizando y proponiendo planes de mejora.</p> <p>Supervisar técnica y administrativamente a su equipo de trabajo. (Educadoras de Párvulos, Técnicos de Párvulos, Manipuladoras de Alimentos, Nutricionista) de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p> <p>Informar y retroalimentar a SDGP según necesidad y requerimientos presentados.</p> <p>Mantener una base de datos actualizada con todos los documentos del equipo profesional y técnico de los dispositivos de Cuidados Infantiles (títulos/certificados inhabilidad para trabajar con niños/as, etc.).</p> <p>Visualizar necesidades de capacitación de su personal a cargo y canalizar según corresponda a la SDGP.</p> <p>Identificar situaciones que inciden y/o afectan en el clima laboral y proponer un plan de mejora en conjunto con el equipo.</p> <p>Resguardar e informar oportunamente el buen funcionamiento de infraestructura y equipamiento de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p> <p>Realizar coordinación y reuniones con la nutricionista de Sala Cuna y Jardín Infantil para estar en conocimiento de las raciones de alimentación de los niños/as, identificando tipo de alimentación de cada lactante y párvulo.</p>
<p>Promover una comunicación efectiva y afectiva con las madres/padres/cuidadores de los niños/as de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p>	<p>Participar en reuniones con las madres/padres/cuidadores según calendarización.</p> <p>Promover espacios de ambientes saludables con un buen trato entre toda la comunidad educativa.</p>



	<p>Promover el trabajo colaborativo con los padres/madres/cuidadores de los dispositivos de cuidados infantiles.</p> <p>Mantener informados oportunamente a los padres/madres/cuidadores respecto de temas relevante de su hijo/a.</p> <p>Coordinar talleres educativos dirigidos a los padres/madres/cuidadores de los niños/as de los dispositivos de Cuidados Infantiles.</p> <p>Otras funciones encomendadas por su jefatura en el ámbito de sus competencias.</p>
--	--

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS	
<p>REQUISITOS DFL PLANTA N° 9/2017                  SERVICIO DE SALUD                  ACONCAGUA</p>	<p>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 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,</p> <p>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 dos años, en el sector público o privado.</p>
<p>REQUISITOS DE INGRESO A LA                  ADMINISTRACION PUBLICA</p>	<p>1. Cumplir con los Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 y 13 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Ser ciudadano(a) o con permiso de residencia en caso de extranjeros.</li> <li>· Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;</li> <li>· Tener salud compatible con el desempeño del cargo;</li> <li>· No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;</li> <li>· No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.</li> </ul> <p>2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 que se señalan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más el Servicio de Salud Aconcagua.</li> <li>· Tener litigios pendientes con el Servicio de Salud Aconcagua, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tener calidad de cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Establecimiento.</li> <li>· Encontrarse condenado por crimen o simple delicto.</li> </ul>
--	---

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
<b>FORMACION EDUCACIONAL</b>	Título Profesional de Educador/a de Párvulos.
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, en establecimientos de Educación Parvularia, de al menos 2 años.</li> <li>• Experiencia profesional de educadora de párvulos como jefatura o director/a con personal a cargo o subrogancias o encargado/a de al menos 3 años en establecimientos de educación Parvularia.</li> </ul>
<b>CAPACITACION</b>	Cursos y/o diplomados en las siguientes temáticas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades directivas, comunicación Efectiva, Liderazgo, buen trato.</li> <li>• Gestión administrativa.</li> <li>• Técnicas de manejo conductual en niños/as.</li> <li>• Curso de Reanimación Cardiopulmonar Básica en lactantes y párvulos.</li> <li>• Primeros Auxilios.</li> <li>• Manejo y técnicas en Neurodivergencias.</li> <li>• Manejo, Prevención y Detección de las situaciones de vulnerabilidad infantil.</li> <li>• Otras atinentes al cargo.</li> </ul>

VII. COMPETENCIAS TECNICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley N° 20.832 Funcionamiento de los establecimientos de educación Parvularia.</li> <li>• Manejo de bases curriculares de Educación Parvularia.</li> <li>• Ley N° 19.324 de Maltrato Infantil.</li> <li>• Ley N° 21.430 Garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia.</li> <li>• Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar.</li> <li>• Art. 175 del código penal. Obligación de denunciar a todos los funcionarios públicos, y las personas que trabajan en el ámbito de la salud y la educación tanto pública como privada.</li> <li>• Art 19; N° 1 El derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona.</li> <li>• Conocimiento general del estatuto administrativo.</li> <li>• Manejo de Herramientas Informáticas nivel Intermedio y avanzado WORD-EXCEL-POWER POINT.</li> </ul>



VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVEL	DESCRIPCIÓN NIVEL DE DESARROLLO
<b>APRENDIZAJE PERMANENTE</b>	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	<b>3</b>	Amplía su competencia más allá de lo exigido por su función actual y comparte los conocimientos y destrezas adquiridas, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras de su área de trabajo.
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	<b>2</b>	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.
<b>ORIENTACION A RESULTADOS</b>	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	<b>2</b>	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.
<b>ORIENTACION AL USUARIO</b>	Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	<b>2</b>	Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.
<b>PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO</b>	Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios	<b>2</b>	Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo.
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	<b>2</b>	Se alinea y compromete con las necesidades de su equipo de trabajo y apoya a sus compañeros para la consecución de los objetivos comunes.



VIII. COMPETENCIAS DE JEFATURA			
COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVEL	DESCRIPCIÓN NIVEL DE DESARROLLO
<b>LIDERAZGO</b>	Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.	<b>3</b>	Promueve el desarrollo y la autonomía de sus colaboradores.
<b>MEDIACIÓN DE CONFLICTOS</b>	Es la capacidad para facilitar la resolución de conflictos, proporcionando información y argumentos que permitan generar alternativas de acuerdo entre las partes involucradas. Implica también anticiparse a posibles situaciones y contingencias que perjudiquen a los usuarios y al Servicio, previendo alternativas e implementando acciones oportunas, alineadas con las directrices institucionales.	<b>1</b>	Facilita la solución de conflictos que tienen un impacto dentro de su área de trabajo, contribuyendo al logro de acuerdos entre los involucrados
<b>ARTICULACIÓN DE REDES</b>	Es la capacidad para identificar, sensibilizar y comprometer a los responsables y actores claves de la red asistencial, con el fin de facilitar la implementación eficaz de los planes, programas y procesos relacionados con la gestión de las personas.	<b>1</b>	Genera compromiso con los programas de personas en las contraparte técnicas y comités

X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO	
<b>Superior directo</b>	<b>Subdirectora de Gestión de Personas</b>
<b>Equipo de Trabajo directo</b>	SDGP, AS. Calidad de Vida Laboral y Referente Cuidados Infantiles, Educadoras de Párvulos, Nutricionista, Técnicos en Párvulos, Manipuladoras de Alimentos y Auxiliar de Servicio de los Dispositivos de Cuidados Infantiles.
<b>Clientes internos</b>	Padres, madres, cuidadores de niños y niñas. Director-SDA. Referente Calidad de Vida SSA, Referente Cuidados Infantiles SSA.
<b>Clientes externos</b>	Referente Dirección del Servicio de Salud, Superintendencia de Educación, SEREMI otras organizaciones relacionadas con el cargo.



**IX. DIMENSIONES DEL CARGO**

<p>Informes y reportes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia diaria de los niños y niñas.</li> <li>• Asistencia mensual de los niños y niñas.</li> <li>• Nómina de alimentación de Sala Cuna y Jardín Infantil.</li> <li>• Revisión de la planificación diaria.</li> <li>• Informes de avances de Protocolos Internos.</li> <li>• Reporte de planillas de avances de la Superintendencia de Educación y SEREMI.</li> <li>• Evaluación de desempeño.</li> </ul>
----------------------------	---

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
<p>Caroline Escobar Herrera                      Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas                      CESFAM SAN FELIPE EL REAL</p>	<p>Dr. Jorge Marían Advís                      Director (s)                      CESFAM SAN FELIPE EL REAL</p>	<p>Mayo 2024</p>

SUBDIRECTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO PERSONAS

