PAUTA PARA PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES
TECNICO EN PARVULOS – JARDIN INFANTIL

1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

Cargo	TECNICO EN PARVULOS – NIVELES MEDIOS
Vacantes	02
Calidad Jurídica	HONORARIOS
Grado	23° EUS
Lugar de Desempeño	NIVELES MEDIOS – JARDIN INFANTIL
Dependencia	DIRECTORA JARDIN INFANTIL
Horario de Trabajo	22 HORAS

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por **Reclutamiento Externo**. Difusión en sitios web: www.hsmq.cl, www.ssvq.cl, www.empleospublicos.cl y circular del Director.	08 de junio de 2016
Recepción de Antecedentes Postulantes	09 al 15 de junio de 2016
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	El 16 de junio de 2016
Evaluación Técnica	20 de junio de 2016
Evaluación Psicolaboral	Entre el 21 y el 24 de junio de 2016
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Desde el 28 de junio de 2016
Resolución del proceso	A partir del 29 de junio de 2016

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de publicación en Sitio Web del Hospital San Martín de Quillota, por lo que se recomienda a los postulantes revisar regularmente los canales de aviso para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVO DEL CARGO

"Promover, participar y colaborar con la planificación y organización del proyecto educativo del Jardín Infantil y Sala Cuna".

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	12 niños/as edades promedio 2 años 2 meses a 4 años 2 meses.
EQUIPO DE TRABAJO	Personal profesional, técnico y auxiliar del Jardín infantil.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Preparar material didáctico de acuerdo a las actividades a establecidas.

- Participar en forma activa en las actividades pedagógicas.

1. Favorecer ámbitos de desarrollo en niños y niñas del jardín:

- Promover aprendizajes de calidad, a través de experiencias significativas.

2. Propiciar ambientes seguros y saludables en actividades variables y de rutina:

- Supervisar la ingesta de alimentos de los niños y niñas.

- Entregar utensilios y elementos necesarios.

- Acompañar permanentemente en las actividades de los niños y niñas mientras se encuentren en el Jardín Infantil.

- Mantener fuera del alcance de los niños y niñas elementos tóxicos y cortopunzantes.

3. Mantener registros de información y documentación al día de los niños y niñas:

- Completar información en formatos de registros establecidos: Asistencia, Enfermedades, Evaluación, etc.

4. Responsabilizarse del mantenimiento del material didáctico y mobiliario del jardín:

- Supervisar y ejecutar actividades con los niños y niñas y manipulación de materiales.

- Realizar labores de orden y mantenimiento.

6. REQUISITOS

6.1 Requisitos Legales:

Los postulantes **deberán** cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

a) Ser ciudadano;
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 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, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 15 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud:

- Título de Técnico en Párvulos de Nivel Superior.

6.3 Aspectos Deseables

- Experiencia en diferentes Niveles de Atención de niños y niñas.
- Disponibilidad horaria de acuerdo a necesidades del servicio.
- Disposición para perfeccionarse y capacitarse constantemente.

6.4 Conocimientos Técnicos

- Características generales de las Etapas del Desarrollo en el niño y niña desde los 0 meses a los 6 años.
- Conocimientos generales de Primeros Auxilios.
- Conocimiento de las Bases Curriculares.
- Habilidades en Artes Plásticas, Manualidades, Música, Teatro, Educación Física.

6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio

6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Auto organización
2. Relaciones Interpersonales
3. Proactividad
4. Trabajo en equipo
5. Resolución de problemas
6. Creatividad
7. Tolerancia a la frustración
8. Estabilidad emocional

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

7.1 Difusión y Publicación de Pauta

La Subdirección de Recursos Humanos del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Externo**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del HSMQ, web del SSVQ, portal de empleos públicos y circular del Director a partir del 08 de junio de 2016.

7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

a) Ficha de postulación, según formato entregado por el HSMQ.
b) Currículum Vitae actualizado, según formato entregado por el HSMQ.
c) Fotocopia simple de Certificado de Título pertinente al cargo, legalizado ante notario.
d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas.
e) Certificado de Relación de Servicio (antigüedad, sólo si pertenece a la red de salud).

7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre cerrado, en la Secretaría de la Subdirección de RR.HH., ubicada en La Concepción #1050, Quillota.

También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico carolina.cordero@redsalud.gov.cl reuniendo todos los documentos en **un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **09 y 15 de junio de 2016, hasta las 15:00 horas**.

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

8.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirectora RRHH, Sra. Sandra Bustamante. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Departamento de RRHH (S), Sra. Carolina Marín. Cuenta con voz y voto.
- Directora Jardín Infantil, Sra. María Teresa Araya. Cuenta con voz y voto.

- Representante de FENATS, Sra. Paula Quezada. Cuenta con voz y voto.

a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de estas bases el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por el presidente de la Comisión.

b) La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del Presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c) Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación (20%)
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%)
4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias (35%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

9.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (20%).

Factor 1: Título de Técnico en Párvulos Nivel Superior

		Puntaje
Estudios	Técnico en Párvulos de Nivel Superior	10
	Sin título pertinente al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional previa en rubro Salud, Sector Público o Privado

		Puntaje
Experiencia Profesional previa en rubro Salud, Sector Público o Privado	Poseer experiencia igual o mayor a 1 año como Técnico en niveles de sala cuna	10
	Poseer experiencia entre 6 meses y 1 año como Técnico en niveles de sala cuna	5
	Poseer menos de 6 meses de experiencia como Técnico en niveles de sala cuna	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **5 puntos**.

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 60 hrs.	10
	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 40 hrs.	7
	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 20 hrs.	4
	No poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias hospitalarias, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **19 puntos*.**

* Pasarán a la siguiente etapa los 5 mejores puntajes.

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 5: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
Prueba Técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba escrita en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar. Se calificará con nota de 1 a 7.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos.**

ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%).

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como recomendable con observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como No recomendable para el cargo.	0

La Adecuación Psicolaboral al cargo será evaluada de acuerdo a las competencias que el Perfil del Cargo defina para desempeñarse en el puesto en cuestión y las competencias transversales de los funcionarios públicos, a cargo de la Psicóloga Laboral del Hospital.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos.**

ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo (35%)

Factor 6: Evaluación de competencias

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos.**

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum.

Los postulantes que deseen recuperar los antecedentes entregados una vez concluido el concurso, tienen un mes para retirarlos, cumplido el plazo serán eliminados si no han sido reclamados.

12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo de la Comisión, ésta procederá a enviar al Director del Hospital San Martín, Sr. José Salomón, los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.