



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE
REEMPLAZO DE TECNICO EN PARVULOS PARA LA UNIDAD DE SALA
CUNA Y JARDIN INFANTIL
HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

CARGO

Tecnico en Párvulos

Nº DE VACANTES

1

TIPO DE VACANTE

Reemplazo

RENTA BRUTA

\$ 461.911 (Grado 21 de la E.U.S)

\$ 422.153 (Grado 22 de la E.U.S)*Para

Técnicos de nivel medio.

JORNADA

44 Horas

2. REQUISITOS LEGALES PARA LA POSTULACIÓN:

Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los artículos 12 y 13 del DFL N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano; no obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.
- 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, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones
- 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.

Artículo 13.- Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación. La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

- No estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 del DFL N°1-19653/2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Se deja establecido que podrá optar al Grado 21 EUS, tal como lo estipula el D.F.L N°28, aquel Técnico que certifique título Técnico de Nivel Superior, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

3. PERFIL DE CARGO

3.1 Descripción del Cargo

Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Técnico en Párvulos
Centro de Responsabilidad	Subdirección de Gestión de Personas
Centro de Costo	Sala Cuna y Jardín Infantil
Fecha actualización	Marzo 2018
Jefatura	Jefe de Jardín Infantil
Requisitos Académicos:	
Técnico en Párvulos	
Capacitación o formación en un área específica (ACREDITABLE):	
<ul style="list-style-type: none"> - Idealmente curso de Primeros Auxilios - Idealmente curso o taller de manejo conductual - Idealmente curso de manejo de extintores 	
Conocimientos y/o Habilidades Técnicas:	
<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades manuales - Conocimiento en Primeros Auxilios - Conocimiento de Técnicas de manejo conductual. 	

Experiencia deseable en algún área:	
- Deseable un año de experiencia como Técnico en Párvulos en el sector público o privado.	
Objetivo del Cargo	Colaborar con las Educadoras de párvulos en la atención integral al niño y niña de los distintos niveles, a través de la ejecución de las actividades contenidas en el Proyecto Educativo, para favorecer el aprendizaje y desarrollo del niño y brindar tranquilidad a las madres usuarias del Jardín.
Tipo de Jornada: Diurna con extensión horaria (horas extraordinarias) dependiendo necesidad del servicio que atiende 24 Horas los 365 días del año.	

3.2 Red de Interacción

INTERNA	
Jefatura directa del Cargo	Educadora Jefe Jardín Infantil
Equipo de trabajo	- Educadoras de Párvulos - Técnicos en Párvulos - Técnico en Alimentación - Auxiliar de aseo
Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa)	No tiene
EXTERNA	
Cargos con los cuales tiene relación directa	- Funcionarias del Hospital

4. Análisis del Cargo

4.1 Funciones y responsabilidades relevantes del cargo

1. Atender las necesidades de higiene, alimentación, orden y sueño de niños a cargo, de acuerdo al programa establecido para lactantes, preescolares y guías de Educadoras.
2. Vigilar de manera permanente a cada niño durante su jornada, a fin de evitar accidentes o situaciones de riesgo que comprometan a cada menor.
3. Registrar estado general de cada niño y evaluación de actividades realizadas en el día.
4. Suministrar medicamentos a niños/as de acuerdo a tratamientos y cuidados especiales indicados por un médico.
5. Fomentar y guiar hábitos de higiene, orden, disciplina y respeto en los niños.
6. Preparar el material didáctico y decorativo necesario para el desarrollo de actividades programadas por Educadoras, cuidando la higiene y estado de este material.
7. Colaborar con las Educadoras en las distintas actividades que se desarrollan en el Jardín Infantil durante el año.

8. Colaborar con el personal de aseo, y mantener las condiciones higiene y orden de las dependencias del Jardín Infantil, a fin de evitar accidentes y minimizar riesgos que puedan afectar la salud de los niños.
9. Mantener un trato amable y respetuoso al interior del Jardín Infantil y con los padres.
10. Recibir y entregar turno de acuerdo al Manual de Procedimientos del Jardín Infantil al inicio y término de cada jornada, preocupándose por realizar las tareas pendientes en caso de informe de turno anterior.
11. Cumplir con normas del Hospital y con el Reglamento Interno del Jardín Infantil.
12. Realizar otras funciones encomendadas por su jefatura.

4.2 Competencias Conductuales

Competencias Transversales	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Orientación al Cliente Externo e Interno					X
Adaptación Cambio-Innovación				X	
Compromiso Organizacional				X	

Competencias Específicas	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Trabajo Bajo Presión				X	
Actitud Proactiva hacia la Seguridad					X
Orientación a la Calidad				X	
Trato Personal				X	
Trabajo en Equipo				X	

5. PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se realizará cursando las siguientes etapas:

1. Revisión de antecedentes y filtro curricular
2. Entrevista Técnica/Comisión de Selección
3. Evaluación Psicolaboral.



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

4. Definición de Finalista

Cabe mencionar que la revisión de antecedentes y filtro curricular será realizada por la Unidad de Reclutamiento y Selección y la Comisión Técnica, y tiene por objetivo realizar revisión de Antecedentes Curriculares de todos los y las postulantes, seleccionando a aquellos candidatos/as en base a las Etapas 4.1 Subfactor: *Estudios, Formación, y Capacitación*, y 4.2 Subfactor: *Experiencia Laboral*.

Dicha revisión se realizará previamente a la Entrevista Psicolaboral y Técnica. No pudiendo seguir participando en el proceso los postulantes que no obtengan el puntaje mínimo determinado por factor.

La Comisión de Selección estará constituida por:

1. Jefe Unidad de Sala Cuna y Jardín Infantil
2. Jefe (S) Unidad de Sala Cuna y Jardín Infantil
3. Directora Calidad de Vida Infantil SSMN

6. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN

Información sobre cada factor a evaluar

6.1 Revisión de Antecedentes y Filtro Curricular

a. Factor: Estudios, Formación, y Capacitación

Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación, y capacitación de acuerdo a las preferencias indicadas en el perfil de cargo.

b. Factor: Experiencia Laboral

Este factor sólo otorgará el puntaje correspondiente a quienes certifiquen correctamente dicha experiencia mediante certificado emitido por el/la representante legal o por el área de RR.HH. o de Personal donde se desempeñó.

Dicho certificado deberá contener:

- Firma y timbre del/la Representante Legal, Jefe/a de RR.HH. o Jefe de Personal.
- Respecto de la persona que postula: fecha de ingreso y término en la organización, nombre del cargo o cargos desempeñados y el período de desempeño de cada cargo, si correspondiere.

6.2 Factor: Entrevista Técnica/ Comisión de Selección

Consiste en una entrevista realizada por un referente técnico o una comisión, que puede incluir la aplicación de una prueba de conocimientos técnicos o no, y que tiene por objetivo evaluar los conocimientos que posee el/la postulante al cargo. Al culminar esta etapa, la Comisión o quien corresponda definirá **un máximo de cinco postulantes**, los que serán evaluados psicolaboralmente.

Los/as postulantes que queden en la calidad de No aptos para el cargo, no serán considerados/as para la entrevista de Adecuación Psicolaboral.



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

Respecto a la Comisión, ésta estará constituida por la Jefatura del cargo y uno o dos referentes técnicos, y para algunos casos, se requerirá la participación de uno o más representantes gremiales como parte de la Comisión de Selección. En aquellos casos el representante gremial invitado corresponderá al del estamento del cargo que se busca cubrir, y de aquel más representativo de la Institución.

Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de selección.

Dicha Comisión es debidamente informada en la sección N°4.

6.3 Factor: Adecuación Psicolaboral al Cargo

Consiste en la aplicación de uno o más test o pruebas psicológicas, que se efectuarán a un máximo de cinco postulantes correspondientes a aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje en la etapa 4.1, y 4.2. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación psicolaboral del/la postulante a las características de la función a desempeñar, quedando seleccionados para el cargo un máximo de tres postulantes que queden en calidad de Aptos o Aptos con Reparos.

6.4 Factor: Propuesta de candidatos

Para la **definición del o los candidatos idóneos para el cargo** se considerará la siguiente tabla de puntajes:

Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
1	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Formación Educacional	Formación profesional de acuerdo a las bases	10	15	10
			No posee formación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	0		
		Capacitaciones o Postgrados	Capacitación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	5		
			No posee capacitación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	0		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia mayor a 1 año como Técnico en Párvulos en Sala Cuna y Jardín Infantil en el servicio público o privado.	15	15	5
			Experiencia entre 6 meses y 1 año como Técnico en Párvulos en Sala Cuna y Jardín Infantil en el servicio público o privado.	10		
			Experiencia menor a 6 meses como Técnico en Párvulos en Sala Cuna y Jardín Infantil en el servicio público o privado.	5		
4	Evaluación Técnica	Entrevista Técnica	El postulante es Apto para el cargo	35	35	25
			El postulante es Apto con Observaciones para el cargo	25		
			El postulante es No Apto para el cargo	0		
5	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo	35	35	25
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable con Reparos para el cargo	25		
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no Recomendable para el cargo	0		
Total					100	
Puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo						65

6.5. Factor: Definición de Finalista:

La Unidad de Reclutamiento y Selección presenta a la Comisión Técnica, todos aquellos postulantes que cumplen con el **puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo para el cargo**.

La Comisión podrá designar en el cargo a cualquiera de los candidatos que hayan cumplido con el puntaje mínimo solicitado.

Para la Definición del Finalista, participarán todos los integrantes de la Comisión Técnica. Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de Selección.

La Comisión podrá o no citar a nueva entrevista. En el caso de realizar una nueva entrevista podrá incorporar a un integrante del Comité Directivo.

SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRA UNA EVALUACION DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRA LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.

7. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Etapa del Proceso de Selección	Fecha y plazos
Recepción de Antecedentes	20 de marzo – 25 de marzo
Análisis Curricular	26 de marzo
Entrevista Técnica/Comisión de Selección	27 de marzo – 28 de marzo
Entrevista Psicolaboral	29 de marzo – 1 de abril
Definición de Finalista	2 de abril
Inicio de funciones	3 de abril

**** La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 12 horas del día 25 de marzo.**

Nota: este cronograma puede sufrir variaciones por necesidades del servicio o fuerza mayor. Cualquier modificación de fechas del presente cronograma será formalizada.

8. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las postulaciones se realizarán **solo a través del Portal Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl**, adjuntando los siguientes documentos y certificados:

- Curriculum Vitae
- Copia de Cédula de Identidad
- Copia de Certificado que acredite nivel educacional (requerido por ley)
- Certificados que acrediten capacitación si la posee.
- Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.
- Certificados que acrediten experiencia laboral emitido por la oficina de Personal o Recursos Humanos. **REQUISITO EXCLUYENTE**

SE DEJA ESTABLECIDO QUE SOLO SE RECIBIRAN POSTULACIONES A TRAVES DEL PORTAL EMPLEOS PUBLICOS.

Nota: Este Proceso de Selección se llevará a cabo en tanto haya a lo menos un/a postulante que cumpla con los requisitos.

9. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará a los/las postulantes seleccionados.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso, la Unidad de Reclutamiento y Selección levantará un Acta de Cierre la que será publicada en la página web institucional sección “Trabaje con nosotros”.



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

10. CONDICIONES GENERALES

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

Los/as 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/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.