



**PAUTA DE PROCESO DE SELECCIÓN POR MOVILIDAD INTERNA
EDUCADORA DE PÁRVULOS DE SALA CUNA
Hospital San Agustín de La Ligua**

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer de:

Cargo	Educadora de Párvulos
Vacante	1
Calidad Jurídica	Contrata
Horas	44 horas semanales (jornada diurna)
Renta	\$1.090.233.- (Grado 16)
Lugar de desempeño	Sala Cuna y Jardín Infantil "Semillita" Hospital San Agustín de La Ligua.
Dependencia	Directora Sala Cuna y Jardín Infantil

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión en la red asistencial SSVQ y publicación en página web www.ssvq.cl	14 de septiembre de 2022
Recepción de antecedentes	Desde el 14 al 22 de septiembre de 2022
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	23 de septiembre de 2022
Evaluación Técnica	24 al 26 de septiembre de 2022
Evaluación Psicolaboral	26 al 30 de septiembre de 2022
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	03 al 04 octubre de 2022
Resolución del proceso	A partir del 05 de octubre de 2022 en adelante

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico o actualizaciones en la web del Servicio de Salud.



3. OBJETIVO DEL CARGO

Lograr aprendizajes significativos e integrales de los niños/as, implementando, desarrollando y evaluando el proyecto educativo, y con ello organizar, ejecutar y evaluar los recursos humanos y materiales, logrando un ambiente de acuerdo a la normativa institucional del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

Deberes y funciones Educadora Pedagógica:

- Confeccionar y llevar actualizado un cuaderno novedades del día o bitácora.
- La Educadora es responsable directa de la educación de los párvulos y desempeño profesional del Asistente Técnico de Educadora de Párvulos a su cargo, orientando de forma oportuna los deberes y funciones que le corresponden para el buen funcionamiento del nivel a su cargo.
- La Educadora debe confeccionar su panorama de grupo.
- La Educadora debe mantener una coordinación permanente con la directora del jardín infantil, con respecto a los padres y apoderados a través de reuniones programadas o en entrevistas personales.
- La Educadora es responsable del rendimiento eficiente de las asistentes a su cargo y de su orientación profesional, debiendo llevar registro de cualquier situación irregular dentro de la rutina diaria e informar a la Directora del Jardín Infantil.
- La Educadora debe mantener informada a la Educadora-directora de las necesidades de su asistente, grupo de párvulos y sala de actividades.
- La Educadora debe planificar y realizar personalmente las actividades diarias de su nivel, apoyándose para ello en la Asistente a su cargo, buscando estrategias en actividades y situaciones emergentes.
- La Educadora debe asistir y participar en todas las actividades extra programáticas del Jardín.
- La Educadora debe llevar a cabo el diagnóstico y evaluación de los párvulos de su nivel, siendo de su exclusiva responsabilidad, realizando informes semestrales de cada niño/a, informando a los apoderados de los avances y/o problemas de cada párvulo o lactante.
- Apoyar y sensibilizar a los padres y familia de los niños y niñas que presenten mayor dificultad.
- Elaborar proyecto educativo, proyecto curricular y plan de trabajo anual, el que será entregado en forma oportuna a la dirección para su revisión y aprobación, velando por el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Participar en la sistematización, evaluación y seguimiento del proyecto educativo, como también del proyecto curricular a su cargo.
- Planificar, ejecutar y evaluar las actividades y programas a desarrollar, adecuando estrategias metodológicas de acuerdo al nivel que tiene a su cargo, considerando diferentes ritmos de aprendizaje.
- Desarrollar proyecto curricular, cumpliendo plazos establecidos, realizando retroalimentación al proceso e implementando nuevas estrategias si fuese necesario.
- Elaborar informes técnicos cuando le sean solicitados.
- Crear lazos afectivos hacia los menores. Fomentando valores y hábitos positivos a través del ejemplo personal, manteniendo un lenguaje y trato adecuado con niños y niñas
- Mantener informada a la dirección del Jardín Infantil de los problemas que puedan surgir con los párvulos, apoderados y personal técnico, planteando posibles soluciones a directora sobre situaciones emergentes en el nivel que tiene a cargo y del personal.



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA**

- Planificar, coordinar y supervisar el trabajo del personal técnico
- Asesorar, seleccionar y colaborar en la confección del material didáctico necesario para las actividades programadas.
- Realizar actividades que permitan integrar a los padres y familiares de los párvulos a la acción educativa.
- Hacer entrega de forma oportuna de planificaciones, informes y otros documentos a padres, apoderados y jefatura.
- Velar por la integridad física de los párvulos y lactantes a su cargo, dentro del centro educativo.
- Dar un trato digno, respetuoso a los párvulos, lactantes, equipo de trabajo, padres y apoderados.
- Estar informada de los planes y programas vigentes para los niveles a su cargo.
- Velar por que su función se desarrolle en un ambiente limpio y ordenado.
- Cuidar y resguardar el óptimo funcionamiento de su espacio educativo vigilando que nada interfiera con la atención de niños/as y con la rutina diaria.
- Deberá realizar otras tareas afines a su cargo, que le sean encomendadas, tales como: funciones o responsabilidades que surjan de acuerdo a las necesidades de la unidad donde se desempeña, cambio de nivel educativo según se solicite, asumiendo las funciones y responsabilidades.
- Contribuir al correcto funcionamiento del centro educativo, resguardando los bienes y responsabilizándose de aquellos que le confíen.
- Participar en las siguientes reuniones de carácter técnico a que sean citadas en forma positiva y colaboradora: reunión de educadoras de párvulos, reunión con todo el personal de servicio, reunión de colaboración técnica y otras.
- Cumplir las normativas e instrucciones emanadas de la encargada del jardín infantil e institución.
- Participar en actividades de perfeccionamiento y/o capacitación.
- Supervisar y participar en las actividades de recepción y despedida de los párvulos, ingesta de colación, almuerzo, onces y reposo de los párvulos.
- Manejar información confidencial y reservada de sus padres y apoderados.
- Participar en calificación del personal a su cargo.
- Subrogar a la directora del Jardín Infantil, cuando sea necesario.
- Elaborar actividades que se proyecten hacia la comunidad.
- Tomar acuerdos entre educadoras con el fin de cumplir fiel y cabalmente con la organización, planificación y ejecución de las actividades extra- programáticas y normativas.
- Motivar e integrar a los apoderados en actividades pedagógicas, culturales, recreativas, que beneficien y potencien la labor realizada en el jardín infantil.
- Asignar funciones a personal técnico y de servicio considerando principalmente el beneficiar y favorecer la atención de los niños.
- Orientar a la asistente de párvulos a cargo, en forma oportuna de los deberes y funciones que le corresponden para el buen funcionamiento del nivel a su cargo.
- Formar y reforzar hábitos higiénicos, alimenticios, de orden y cortesía en los párvulos.
- Resolver problemas cotidianos y propios del funcionamiento de su sala de actividades e informarle a la directora del Jardín Infantil.
- Participar en la elaboración del plan de acción y proyecto educativo del jardín infantil.
- Mantener un manejo y dominio de grupo con los niños y niñas.
- Ser quien dirija, oriente y guíe a su equipo en la rutina diaria, experiencias educativas y actividades en general dentro del aula dando cumplimiento con los horarios establecidos en la organización de tiempo de cada nivel.
- Tener sus planificaciones con una semana de anticipación para ser presentadas a su equipo técnico.



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA**

- Conocer los antecedentes generales de su grupo de niños, manteniendo registros al día de paneles, libretas, cuadernos, etc.
- Preguntar por inasistencias de los párvulos, pasados dos días de inasistencia, informando a directora del jardín infantil y de no encontrarse a asistente de calidad de vida.
- Todas aquellas funciones encomendadas por su jefatura que aseguren el buen funcionamiento del Jardín Infantil.

5. REQUISITOS.

5.1 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.

5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

Título de Educadora de Párvulos

5.4 Aspectos Deseables:

Capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas transversales del funcionario público.



5.5 Competencias del Funcionario Público:

Niveles de Desarrollo de la Competencia:	
Nivel 3	Corresponde al nivel más avanzado, describe las conductas y acciones sobresalientes. Contiene los niveles anteriores de desarrollo de la competencia.
Nivel 2	Corresponde al nivel medio, describe las conductas y acciones que implican mayores precisiones, distinciones y abstracciones exigidas para el desarrollo de la competencia. Contiene las conductas y acciones mínimas exigidas
Nivel 1	Corresponde al nivel más básico, describe las conductas y acciones mínimas exigidas para el desarrollo de la competencia.

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
Nivel de desarrollo	1	2	3
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.		X	
PROBIDAD: ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.		X	
ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: er capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.		X	
COMUNICACIÓN EFECTIVA: ser capaz de escuchar y de 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 para coordinar acciones.		X	
ORIENTACIÓN AL USUARIO: ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.		X	
CONFIANZA EN SI MISMO: ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.		X	
TRABAJO EN EQUIPO: ser capaz 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 o grupo de trabajo		X	



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA**

ADAPTACIÓN AL CAMBIO: ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de la ciudadanía.		X	
MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional.		X	

NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFCAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3
COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE: Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación.			X
PENSAMIENTO ANALÍTICO: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.			X
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.			X
LIDERAZGO: ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.			X
NEGOCIACIÓN: ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas.		X	
DESTREZA SOCIAL: Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.			X
PRO ACTIVIDAD: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticas o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.			X
TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS: ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.			X



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA

TOMA DECISIONES: ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.		X	
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos.			X

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios a través de las Oficinas de personal local, la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el correo electrónico masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as funcionarios interesados en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Certificado de Relación de Servicio que acredite al menos 5 años continuos como funcionario/a de algún establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, a la fecha de publicación de este proceso.
- Certificado emitido por la Oficina de Personal correspondiente, que acredite su ubicación en Lista 1 de Calificaciones en los últimos tres años (al menos).
- Fotocopia de su Título Profesional y Declaración Jurada Simple que acredite el número de semestres cursados y aprobados para la obtención de su título profesional.
- Ficha de Postulación y CV Ciego (formato disponible en www.ssvq.cl)
- Certificado emitido por el SIRH y timbrado por el/la Referente de Capacitación del establecimiento, que acredite capacitaciones transversales realizadas y aprobadas. Así mismo, podrán adjuntarse los Certificados de Capacitación realizados, que acredite debidamente su aprobación y horas realizadas, excluyendo certificados de participación.

Los interesados podrán entregar sus antecedentes en la Oficina de Partes del Hospital San Agustín de La Ligua, ubicado en Dr. Víctor Díaz N°1.020, la Ligua, entre las 08:00 y 16:00 horas, de lunes a viernes de acuerdo a las fechas del cronograma. Se recibirá por **SOBRE SELLADO** con el nombre del cargo al que postula o por correo electrónico recluta.sanagustin@redsalud.gov.cl en **1 ARCHIVO PDF** todos los documentos de postulación. **Quedarán excluidos del proceso todos aquellos antecedentes que no sean enviados como se menciona.**

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en las bases de la postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionaran antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión



**MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL SAN AGUSTÍN DE LA LIGUA**

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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a recluta.sanagustin@redsalud.gov.cl.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirector Administrativo del Hospital. Cuenta con voz y voto.
- Asistente Social de Calidad de Vida y Bienestar del Hospital. Cuenta con voz y voto.
- Directora Sala Cuna y Jardín Infantil del Hospital. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FEDEPRUS base La Ligua. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos del Establecimiento, que actúa como coordinadora del proceso. Cuenta solo con voz.

- a) El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste 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, idealmente su subrogante formal ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d) Será facultad de la comisión en caso de que ésta 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.
- e) La primera reunión será para constituirse como comisión y para fijar el cronograma de actividades a desarrollar.

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

8.1 Metodología de Evaluación.

La evaluación de los factores 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:

- ETAPA 1: Evaluación Curricular (20%)
- ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)
- ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)



- ETAPA 4: Evaluación de Competencias (30%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final, si lo estima pertinente.

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

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

8.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación Curricular (20%)

Factor 1: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, en los últimos 5 años.	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, en los últimos 5 años.	7
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública en los últimos 5 años.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, en los últimos 5 años.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas transversales relacionadas a la función pública, en los últimos 5 años.	1

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **1 puntos brutos.**



ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)

Factor 2: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:		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 conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material de estudio será publicado en página www.ssvq.cl, al interior de la misma publicación.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)

Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías

Este factor se evaluará de la siguiente forma:		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**



ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (30%)

Factor 4: Evaluación de Competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:		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)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta de este proceso de selección será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director(a) del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.

En el caso de haber un postulante seleccionado será notificado mediante una carta de oferta de cargo vía mail en el cual se detallarán las condiciones del cargo, además se hará mención que la relación laboral, **tendrá una vigencia de 3 meses, a contar del día de la fecha de ingreso**. Posteriormente, y si es que las expectativas de su desempeño y condiciones de trabajo se mantienen, se procederá a la contratación por el periodo anual.