

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 vacante
Estamento - Grado	:	Profesional, Grado 12° EUS Ley 18.834.
Renta	:	\$ 1.807.956 Total Haberes
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° de julio 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 y www.empleospublicos.cl. Además, se enviará a través de los correos institucionales, a partir del 03 de junio de 2024.

3.2 POSTULACION DEL PROCESO

Los/as interesados/as deberán ingresar al sitio web: www.empleospublicos.cl que es el portal oficial para la postulación a empleos públicos en modalidad en línea, **desde el 03 de junio al 12 de junio de 2024. Para postular deben ingresar a la página del servicio de salud Aconcagua donde se encontrara el perfil de cargo y anexos para la postulación.**

3.3 Documentos requeridos para Postular:

Los/as interesados/as deberán postular sólo a través del sitio web: www.empleospublicos.cl, que es el portal oficial para la postulación a empleos públicos en modalidad de postulación en línea, desde el 03 de junio al 12 de junio 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 inhabilidades 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, 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 exige 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 N° 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 N° 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.

6.1 FORMACION EDUCACIONAL	Título de Educador/a de Párvulos.
6.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL	<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 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.</p>
6.3 CAPACITACION	<p>Cursos y/o diplomados en las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades directivas, comunicación Efectiva, Liderazgo, buen trato. • Gestión administrativa. • Técnicas de manejo conductual en niños/as. • Curso de Reanimación Cardiopulmonar Básica en lactantes y párvulos. • Primeros Auxilios. • Manejo y técnicas en Neurodivergencias. • Manejo, Prevención y Detección de las situaciones de vulnerabilidad infantil. • Otras atinentes al cargo. Otras atinentes al cargo.

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
- Asistente Social Calidad de Vida Laboral CESFAM SAN FELIPE EL REAL.
- Educadora y Directora DAII Hospital Psiquiátrico Dr. P. Pinel.
- Representante del gremio APRUS.
- Representante del gremio FENATS Aconcagua.

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	03 de junio de 2024.
Recepción de los antecedentes	03 de junio al 12 de junio de 2024.
Evaluación curricular *	13 de junio de 2024.
Evaluación Técnica*	17 de junio de 2024.
Evaluación Psicolaboral *	19 al 21 de junio de 2024.
Entrevista Personal*	25 de junio de 2024.
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Concurso*	27 al 28 de junio de 2024.
Fecha probable de inicio de funciones *	1 de julio 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:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje
EVALUACION CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none">Experiencia profesional como Educadora de Párvulos en el ámbito Público o Privado, en establecimientos de Educación Parvularia, de al menos 2 años.	3
	<ul style="list-style-type: none">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.	5
	<ul style="list-style-type: none">Cursos o diplomados en temáticas atinentes al cargo	2
	Total	10
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.	15
EVALUACION PSICOLABORAL	Los/as postulantes preseleccionados/as, deberán presentarse a un Proceso de Evaluación Psicolaboral que busca verificar las competencias del o la postulante.	15
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	60
	PUNTAJE TOTAL	100

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
Menos de 2 años	0
De 2 años –hasta 3 años	2
De 3 años y 1 día y más	3

- b.- 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. **Puntaje máximo 5 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
Menos de 3 años	0
Desde 3 años - hasta 4 años	3
Desde 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.

- b. Cursos o diplomados en temáticas atinentes al cargo. **Puntaje máximo 2 puntos.**

Cursos y/o capacitaciones	Puntaje
1 a 3 cursos de capacitación relacionadas con el perfil del cargo.	1
4 o más cursos 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 atinentes 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. No será sumatorio en caso de que presente otros cursos.

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. 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

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

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.
- 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.
- Art 19; N° 1 El derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona.
- Conocimiento general del estatuto administrativo.

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

En el caso de empate en el puntaje de corte de la sumatoria de los factores evaluación curricular y prueba técnica, se aplicarán los siguientes criterios:

1.- Pasará a la siguiente etapa el/la postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor 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

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

2.- Pasará a la siguiente etapa 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 con el perfil del cargo.	11-15 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo	6-10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación con el 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 al perfil del cargo.	41– 60 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	21–40 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al 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) 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.