



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y GESTION DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
OCB/DCC/hzm
N°3 (15/06/2026)

N° 1823

RESOLUCIÓN EXENTA N°

PUTAENDO, 16 JUN 2026

VISTOS: Lo dispuesto en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal del Servicio de Salud Aconcagua; Resolución afecta N°26/06.09.2021 que modifica la glosa de dotación máxima del personal de los Servicios de Salud; lo dispuesto en D.F.L. N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo; Resolución N° 6/2019, de la Contraloría General de la República; y en uso de las atribuciones que me confiere el D.F.L. N° 1 de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 y de las leyes N° 18.933 y 18.469; D.S. N° 140/2004 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud del Ministerio de Salud; Resolución Afecta N° 34/00, 35/01 y 128/01 de Delegación de facultades del Servicio de Salud Aconcagua; y Resolución Exenta N° 121089/13/2024/08.02.2024 que nombra Director del Establecimiento dicto lo siguiente:

RESOLUCION

1.- APRUÉBASE el Perfil y Pauta de evaluación del proceso externo para proveer 1 cargo de **Educador/a de Párvulos en la Unidad de dispositivos de atención integral infantil (DAII)** del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel, Estamento Profesional, Grado 16°E.U. S, 44 horas semanales, Ley N° 18.834.

2.- DÉJASE establecido que La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Lorena Zamora, Directora DAII, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Hernaldo Zamorano, Psicólogo Organizacional, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Joseline Mazuela, Representante FENPRUSS, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.

3.- Este llamado se difundirá en las páginas web: www.serviciodesaludaconcagua.cl y www.empleospublicos.cl. Además, se enviará a través de los correos institucionales, al interior de los Establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, a **partir del 17 de junio de 2026**.

4.- 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, entre los días **17 al 24 de junio de 2026 hasta las 23:59**.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

"POR ORDEN DE LA DIRECTORA DEL SERVICIO SALUD ACONCAGUA"

OSCAR CRUZ BUSTAMANTE

DIRECTOR

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO DR. PHILIPPE PINEL

Transcrito fielmente del original que he tenido a la vista.




Paulina Lazcano Manzo
Ministro de Fe

Distribución:

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas Servicio de Salud Aconcagua.
- Dirección, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Oficina de Partes, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Unidad de Personal, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Unidad Reclutamiento y Selección, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.

Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Externo De Educador/a de Párvulos Del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel De Putaendo

El presente documento establece la pauta que regirá el Proceso de Selección para proveer el cargo de **del Educador/a de Párvulos Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo**.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER.

Nombre del Cargo	: Educador/a de Párvulos
Establecimiento	: Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel
Número de Vacantes	: 1
Estamento – Grado	: Ley Nº18.834, Estamento Profesional grado 16° E.U.S
Renta Bruta	: 1.388.719- Total Haberes.
Calidad jurídica	: Contrata
Tipo de Jornada	: 44 hrs. semanales
Lugar de Desempeño	: Unidad de dispositivos de atención integral infantil (DAII)
Dependencia directa	: Directora DAII
Inicio probable de contrato	: Agosto de 2026

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 adjunta la presente Pauta de acuerdo con el Perfil de selección del cargo profesional **de Educador/a de Párvulos del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo**

3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

3.1. DIFUSIÓN DEL PROCESO:

Este llamado se difundirá en las páginas web: www.serviciodesaludaconcagua.cl y www.empleospublicos.cl . Además, se enviará a través de los correos institucionales, al interior de los Establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, **a partir del 17 de junio del 2026**.

3.2 POSTULACION DEL PROCESO:

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, **entre los días 17 de junio al 24 de junio del 2026 hasta las 23:59**.

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.

3.3 LA POSTULACIÓN TENDRÁ QUE CONSIDERAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS OBLIGATORIOS:

3.4 Curriculum **Vitae** formato libre.

3.5. Fotocopia simple de **Certificado de título profesional** o Certificado de Profesionales del Servicio de Registro Civil e Identificación (Admisibilidad)

- En el caso de títulos obtenidos en el extranjero, estos deberán estar **apostillados** de acuerdo con lo establecido en el **Convenio de La Haya de 1961**, ratificado por Chile mediante la Ley N° 20.711.

3.6 Fotocopia simple de **Cédula de identidad vigente** y por ambos lados o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia definitiva en caso de extranjeros (Admisibilidad)

3.7 En otro deberá adjuntar Certificado de inhabilidad para trabajar con menores de edad (Admisibilidad)

3.8 Certificados o Documentos que acrediten **Experiencia Profesional (ANEXO N°1)** adjunto en esta pauta y también disponible en la página web: www.serviciodesaludaconcagua.cl, que cumpla a cabalidad con la siguiente información (análisis curricular):

- a. Nombre del cargo desempeñado.
- b. Estamento (Profesional, técnico, administrativo o auxiliar)
- c. Descripción detallada de las funciones realizadas.
- d. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo, que indique día, mes y año.
- e. Cada certificado que acredite experiencia laboral debe contar con la firma y el timbre (físico debidamente escaneado o formato digital oficial) de la jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

Importante: En el caso de asesorías, consultorías o trabajos realizados por honorarios no continuos, esta será aceptada solo si se respalda con documentos que indiquen funciones, estamento, fechas, número de horas o tiempo de jornada que evidencien continuidad en el tiempo. En ausencia de respaldo de jornada o dedicación, la experiencia será considerada como puntual o parcial y se evaluará según lo acreditado." Todos los documentos deben estar firmados y timbrados por la institución o empresa contratante según dicta el anexo n°1.

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.

3.9. 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 (Evaluación curricular).

Cabe señalar que, tanto para diplomados o magister, se considerarán únicamente aquellas certificaciones que indiquen claramente los siguientes elementos:

- a. Entidad que impartió el diplomado o magister.
- b. Cantidad de horas cursadas.
- c. Fecha de realización, inicio y termino del Postítulo.
- d. Presencia de un timbre sello oficial o validación digital. La aprobación del Postítulo.

3.10 Fotocopia simple de **Certificados que acrediten capacitaciones o cursos aprobados**, que tengan una duración mínima de 20 horas pedagógicas, desde el 2021 en adelante de temas mencionados en el perfil del cargo (Evaluación curricular).

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

- e. Entidad que impartió la capacitación.
- f. Cantidad de horas cursadas.
- g. Fecha de realización, inicio y termino
- a. Presencia de un timbre, sello oficial o validación digital.
- h. La aprobación de este.

NOTA: Solo se considerarán válidos los certificados de Postítulo, cursos o capacitaciones en los que las horas pedagógicas y las fechas de inicio y finalización sean coherentes entre sí y estén debidamente especificadas. Los documentos que no cumplan con este requisito no serán validados 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 12 de la Ley Nº 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.
- Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley. (Acreditar con fotocopia de certificado de título profesional señalado en el Perfil de Selección)
- 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 cargo 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 y 56 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados 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 clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive 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.

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.

6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.

6.1 FORMACION EDUCACIONAL	Título profesional de educador/a de párvulos o pedagogía en educación parvularia
6.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia específica: Acreditar un mínimo de 6 meses de experiencia profesional en instituciones tales como: • Escuelas, jardín infantil. • Escuelas de lenguaje. • CESFAM • Sala cuna • Otras atinentes al perfil de cargo
6.3 CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Magíster, Diplomados o postítulos afines en los siguientes ámbitos: • Diplomado en necesidades educativas especiales • Neurociencias aplicadas a la educación. • Aplicación de bases curriculares de la EPA. • Diplomados relacionado al cuidado y desarrollo de los niños. • U otras atinentes al perfil del cargo Contar con cursos de habilidades Técnicas y Adaptativas • Desarrollo del lenguaje. • Curso relacionado a necesidades educativas especiales • Ambientes bien tratantes. • Desarrollo de la afectividad y sexualidad infantojuvenil. • Curso de RCP. • U otras atinentes al perfil.

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 y rechazados, junto a 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 los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Lorena Zamora, Directora de dispositivos de atención integral infantil, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Hernaldo Zamorano, Psicólogo Organizacional, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Joseline Mazuela, Representante FENPRUSS, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapas	Fecha
Difusión del proceso de selección	17 de junio del 2026
Recepción postulaciones	17 de junio al 24 de junio del 2026
Evaluación curricular (*)	Semana del 29 de junio del 2026
Evaluación Técnica (*) P	Semana del 6 de julio
Evaluación Psicolaboral (*)P	Semana del 13 de julio
Entrevista Personal (*)P	Semana del 20 de julio
Fecha probable de notificación a postulantes del proceso de selección (*)	Agosto del 2026

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

NOTA 2: (P) = Indica que la etapa será realizada de forma presencial en el Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel ubicado en Calle José Antonio Salinas #2500, Putaendo, Región de Valparaíso.

9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION:

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados. Asimismo, la comisión podrá solicitar a los/as postulantes aclarar determinados documentos que fueron presentados en primera instancia.

9.2. 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 comunicaciones relativas al proceso en que este participando.

9.4 Será responsabilidad exclusiva de cada postulante enviar la documentación a tiempo y únicamente a través del portal de Empleos Públicos. Si hubiera alguna dificultad con la plataforma, deben dirigir sus dudas del sistema al Soporte de la página web.

9.5 La Comisión de Selección se reserva el derecho de excluir del proceso a los postulantes que indiquen en el portal de Empleos Públicos, no contar con disponibilidad para asistir a las etapas exclusivamente presenciales del concurso, considerando que se trata de un requisito logístico esencial dada la ubicación rural del establecimiento.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, por ende, se les aplicará cada uno de los Factores de Evaluación y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máx
PRIMERA ETAPA	EVALUACION CURRICULAR	20
SEGUNDA ETAPA	EVALUACION TÉCNICA	15
TERCERA ETAPA	EVALUACIÓN PSICOLABORAL	15
CUARTA ETAPA	ENTREVISTA PERSONAL	50
PUNTAJE TOTAL		100

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

10.1.1 Experiencia Profesional / Máximo 12 puntos:

Experiencia Profesional	Tiempo Desempeñado	Ptje.	Total máximo
Experiencia específica: Acreditar un mínimo de 6 meses de experiencia profesional en instituciones tales como: • Escuelas, jardín infantil. • Escuelas de lenguaje. • CESFAM • Sala cuna • Otras atingentes al perfil de cargo	Menos de 6 meses	0	12
	6 meses a 1 año	6	
	1 año 1 día a 2 dos años	8	
	2 años a 3 años	10	
	3 años 1 día a 4 años o más.	12	

10.1.2 Capacitaciones y Formación de Postítulo / Máximo 8 puntos:

Se considerarán Diplomados aprobados con un mínimo de 120 horas pedagógicas o Magister relacionados a las siguientes temáticas:

- Diplomado en necesidades educativas especiales
- Neurociencias aplicadas a la educación.
- Aplicación de bases curriculares de la EPA.
- Diplomados relacionado al cuidado y desarrollo de los niños.
- U otras atingentes al perfil del cargo

Postítulo	Puntaje	Total
1 a diplomado aprobado	3	5
Desde 2 diplomados aprobados o 1 magister aprobado o más	5	

Se considerarán cursos aprobados con un mínimo de 20 horas pedagógicas a contar desde el año 2021 considerando lo estipulado en el punto 6 del título de los documentos obligatorios de la presente pauta:

Capacitaciones	Cantidad de cursos	Puntaje	Total max.
Contar con cursos de habilidades Técnicas:			
- Desarrollo del lenguaje. - Curso relacionado a necesidades educativas especiales - Ambientes bien tratantes. - Desarrollo de la afectividad y sexualidad infantojuvenil. - U otras atingentes al perfil.	1 a 2	1	2
	3 a 4	2	

Capacitaciones	Cantidad de cursos	Puntaje	Total max
Contar con cursos de habilidades Adaptativas Trabajo en equipo			
- Resolución de conflictos - Curso de RCP - U otras atingentes al perfil.	1 a 3	1	1

10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TÉCNICA:

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 15 postulantes que obtengan los mejores puntajes en el factor de evaluación curricular pasarán a la etapa de prueba técnica

En caso de empate en el puntaje de corte, se aplicarán lo siguientes criterios de desempate en el siguiente orden:

1. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de **Experiencia Profesional**. En caso de mantenerse el empate:
2. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de **Formación de Postítulo**.
3. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de **Capacitaciones de Habilidades Técnicas y Adaptativas**.

***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:

- Certificado de situación militar al día para postulantes varones
- Certificado de antecedentes para fines especiales. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/3442-certificado-de-antecedentes>
- Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653. (Formato de declaración jurada irá adjunto en el correo que solicita los documentos)

10.3.- PRUEBA TÉCNICA/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS:

Se realizará una prueba técnica de manera presencial y con preguntas de alternativas. El puntaje máximo será de 15 puntos, con un mínimo de aprobación de 10 puntos equivalente a nota 4.5 para pasar a la siguiente etapa.

TABLA DE PUNTAJES

Puntaje Obtenido	Nota
0	1.0
1	1.3
2	1.7
3	2.0
4	2.3
5	2.7
6	3.0
7	3.3
8	3.7
9	4.0
10	4.5
11	5.0
12	5.5
13	6.0
14	6.5
15	7.0

La prueba técnica evaluará los siguientes contenidos:

- Aplicación del Marco Normativo de Protección de la Niñez y conocimientos en marco normativos
 - Ley 21.430, Ley 20.832, Artículo 175 del código penal, Artículo 19 N°1, Ley 16.618, Ley 19.324 y Ley 20.066
- Gestión Curricular y Evaluación en Educación Parvulario
- Evaluación y Promoción del Desarrollo Infantil
- Gestión de Ambientes Protectores y Trabajo con Familias
- Coordinación Intersectorial y Gestión Técnica Institucional

Pasarán a la siguiente etapa los 10 postulantes con mejores puntajes en la prueba técnica. En caso de empate en el puntaje de corte, se aplicarán los siguientes criterios de desempate en el siguiente orden:

1. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de **Experiencia Profesional**. En caso de mantenerse el empate:
2. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de **Formación de Postítulo**.
3. Pasará el postulante que obtuvo el mayor puntaje en el factor de **Capacitaciones de Habilidades Técnicas y Adaptativas**.

10.5. - EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias en el trabajo.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntajes
Valoración Recomendable en relación con el perfil del cargo.	12 a 15 puntos
Valoración Medianamente recomendable con relación al perfil del cargo.	7 a 11 puntos
Valoración No recomendable con relación al perfil del cargo	1 a 6 puntos

***Los postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACIÓN NO RECOMENDABLE”, quedarán fuera del proceso de selección.**

10.6.- ENTREVISTA PERSONAL/ PUNTAJE MÁXIMO 50 PUNTOS

Los/as postulantes preseleccionados serán entrevistados 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 puntajes
Valoración Recomendable en relación con el perfil del cargo.	34 a 50 pts
Valoración Medianamente recomendable con observaciones en relación con el perfil del cargo.	17 a 33 pts
Valoración No recomendable en relación con el perfil del cargo.	1 a 16 pts

****Los postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACIÓN NO RECOMENDABLE”, quedarán fuera del proceso de selección.***

11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

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

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

12. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCION.

La Comisión del Proceso de Selección propondrá al director del Establecimiento, la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 11 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad de entrevistar a estos postulantes propuestos por la Comisión Evaluadora.

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 al director 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 Nº 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley Nº 20.422 /2010.

13. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

La notificación al postulante seleccionado(a) se efectuará **vía telefónica o por correo electrónico**, la cual será realizada por la profesional de la Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento. Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

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

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.

En el caso que un/a funcionario/a en calidad de 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.

14. CONSIDERACIONES SOBRE LEY DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS

En virtud de la entrada en vigor de la ley Nº21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en el cargo, 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.

15. 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.

ANEXO 1: FORMATO CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL

Quien suscribe, certifica que _____, RUT _____, se ha desempeñado, en las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

Nombre de la Empresa o Institución.	Nombre del cargo.	Estamento del cargo. (Profesional, técnico, administrativo, auxiliar.)	FUNCIÓN (indicar en detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año
Indicar el total de tiempo					
Años, meses, días:					

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

FIRMA JEFATURA: _____

NOMBRE: _____

RUT: _____

TELEFONO DEL CONTACTO _____

CORREO INSTITUCIONAL DEL CONTACTO _____

RUT DE LA EMPRESA _____

LUGAR, FECHA _____

Timbre y firma de Empresa pública o privada

ANEXO 2: DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo _____

Cédula de Identidad N° _____, Declaro bajo juramento lo siguiente:

- Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12 letra e del Estatuto Administrativo)
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
- No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 54 del DFL N° 1/19.653 de 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.
- No estar afecto a las incompatibilidades señaladas en el artículo 56 del DFL N° 1/19.653 de 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.

FIRMA

FECHA: _____

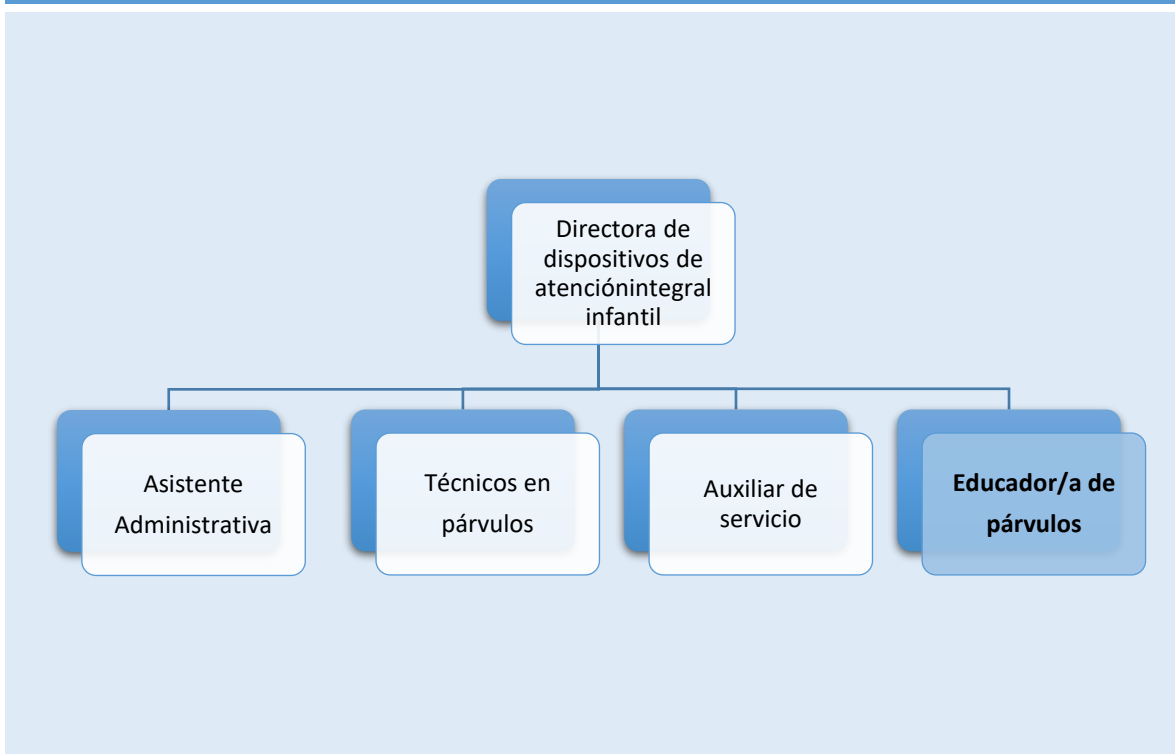
PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I.IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Educador/a de párvulos
Establecimiento	Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
UNIDAD	Dispositivos de atención integral infantil (DAII)
Grado	Contrata, 16° E.U.S.
Remuneración bruta	\$1.388.719- Total Haberes.
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, 44 horas.
Estamento	Profesional Ley N°18.834
Jefatura superior directa	Directora de dispositivos de atención integral infantil

I.IDENTIFICACION DEL CARGO

II. ORGANIGRAMA



III.OBJETIVO DEL CARGO

Dirigir y supervisar la gestión pedagógica y formativa del nivel a cargo, garantizando calidad educativa, bienestar infantil y coherencia con el Proyecto Educativo Institucional, mediante el liderazgo del equipo y la vinculación activa con las familias y la comunidad del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel

IV FUNCIONES DEL CARGO

FUNCIONES PRINCIPALES	FUNCIONES ESPECÍFICAS.
Gestión y Liderazgo Pedagógico	- Elaborar, ejecutar y evaluar el plan anual pedagógico en coherencia con el PEI y BB.CC. - Realizar diagnóstico individual y grupal de los aprendizajes. - Planificar, desarrollar y evaluar experiencias pedagógicas. - Seleccionar material educativo pertinente. Elaborar informes pedagógicos semestrales.
Implementación y Seguimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	- Liderar al equipo en la ejecución del PEI. - Realizar seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas. - Gestionar recursos humanos y materiales necesarios. - Promover la misión, visión y valores institucionales en la comunidad educativa.
Bienestar Integral y Protección de los Niños(as)	- Supervisar rutinas diarias (recepción, alimentación, higiene, descanso). - Velar por la seguridad física y emocional. - Promover ambientes bien tratantes y experiencias pedagógicas en un entorno seguro. - Detectar oportunamente necesidades individuales o grupales.
Vinculación y Trabajo Colaborativo con la Comunidad Educativa	- Mantener comunicación efectiva y periódica con padres y apoderados. - Realizar reuniones y talleres formativos. - Fomentar el trabajo interdisciplinario. - Coordinar con instituciones públicas vinculadas a actividades del establecimiento.
Gestión y Supervisión del Equipo de Trabajo y Actividades Complementarias	- Supervisar y retroalimentar el desempeño de técnicos en párvulos. - Participar en procesos de evaluación y precalificación.

- Identificar conflictos y proponer estrategias de mejora.
- Planificar, ejecutar y supervisar el
- funcionamiento del club escolar y actividades extraescolares.

Otras actividades que la jefatura encomiende acorde a la naturaleza de sus funciones.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 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.

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados 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 clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive 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.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

REQUISITOS DFL PLANTA N°9/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

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.

FORMACION EDUCACIONAL

Título profesional de educador/a de párvulos o pedagogía en educación parvularia

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

EXPERIENCIA LABORAL

Experiencia específica: Acreditar un mínimo de 6 meses de experiencia profesional en instituciones tales como:

- Escuelas, jardín infantil.
- Escuelas de lenguaje.
- CESFAM
- Sala cuna
- Otras atinentes al perfil de cargo

FORMACION DE POSTITULO O CAPACITACION (Contar postítulos con un mínimo de 120 horas pedagógicas)

Magíster, Diplomados o postítulos afines en los siguientes ámbitos:

- Diplomado en necesidades educativas especiales
- Neurociencias aplicadas a la educación.
- Aplicación de bases curriculares de la EPA.
- Diplomados relacionado al cuidado y desarrollo de los
- niños.
- U otras atinentes al perfil del cargo

CAPACITACIÓN

(Contar con capacitaciones de mínimo de 20 horas realizadas desde el año 2020)

Contar con cursos de habilidades Técnicas y Adaptativas

- Desarrollo del lenguaje.
- Curso relacionado a necesidades educativas especiales
- Ambientes bien tratantes.
- Desarrollo de la afectividad y sexualidad infantojuvenil.
- Curso de RCP.
- U otras atinentes al perfil.

VI. COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Aplicación del Marco Normativo de Protección de la Niñez y conocimientos en marco normativos
 - Ley 21.430, Ley 20.832, Artículo 175 del código penal, Artículo 19 N°1, Ley 16.618, Ley 19.324 y Ley 20.066
- Gestión Curricular y Evaluación en Educación Parvulario
- Evaluación y Promoción del Desarrollo Infantil
- Gestión de Ambientes Protectores y Trabajo con Familias
- Coordinación Intersectorial y Gestión Técnica Institucional

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVEL	NIVEL DE DESARROLLO
APRENDIZAJE PERMANENTE	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	2	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
COMUNICACIÓN EFECTIVA.	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.	2	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.
ORIENTACION A RESULTADOS DE EXCELENCIA.	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.	2	Define y controla objetivos, metas, planes y motiva a su logro en su área de gestión, en función de los objetivos y metas institucionales.
ORIENTACION AL USUARIO	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.	2	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.

PROACTIVIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	: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.	2 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.
TRABAJO EN EQUIPO	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.	2 Se alinea y compromete con las necesidades de su equipo de trabajo y apoya a sus compañeros para la consecución de los objetivos comunes.

X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Jefatura directa	Directora de Dispositivos de Atención Integral Infantil
Equipo de Trabajo directo	Equipo de trabajo de los dispositivos infantiles de atención compuesto por: Educadora directora, Educadora pedagógica, técnicos en párvulos, asistente administrativo, auxiliar de servicio.
Clientes internos	Hijos/as de funcionarios/as del establecimiento.
Clientes externos	Padres y apoderados de niños/as de los dispositivos infantiles.
Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros	Material didáctico Material administrativo

X. DIMENSIONES DEL CARGO

Informes y reportes

Diariamente:

- Realizar registro diario en sala cuna y Jardín infantil

Semanalmente

- Crear Planificación pedagógica de sala cuna y Jardín infantil
- Confeccionar cronograma actividades club escolar

Semestralmente y anual:

- Elaborar informes en sala cuna y Jardín infantil
- Cada cuatro meses aportar a evaluación de desempeño de los técnicos en párvulos.
- Participar anualmente en planificación de plan educativo institucional (PEI)

ELABORADO POR	REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
Lorena Zamora Directora de dispositivos de atención integral infantil Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel	  Daniela Castillo Subdirectora de gestión de personas Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel	Junio 2026