



**PAUTA DE PROCESO DE SELECCIÓN A INTERNO A NIVEL DE RED  
TÉCNICO EN EDUCACIÓN PARVULARIA PARA SALA CUNA Y JARDÍN INFANTÍL DEL HOSPITAL DE QUINTERO**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por Reclutamiento Interno a Nivel de Red para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>TÉCNICO EN EDUCACIÓN PARVULARIA</b>
<b>Vacante /Calidad Jurídica</b>	01 / Contrata
<b>Grado (E.U.S.)</b>	22°
<b>Monto Bruto</b>	\$507.338-
<b>Lugar de desempeño</b>	Sala Cuna y Jardín Infantil del Hospital de Quintero
<b>Dependencia</b>	Encargada de Calidad de Vida del Establecimiento.
<b>Horario</b>	Lunes a viernes de 08:00 a 17:00 Horas – viernes de 08:00 a 16:00 Horas. La jornada puede sufrir modificaciones según necesidades internas.

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<b>ETAPAS</b>	<b>FECHAS</b>
Difusión en la red asistencial SSVQ y publicación en página web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a>	09 de febrero de 2022
Periodo de Postulación	09 al 15 de febrero de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	17 de febrero de 2022
Evaluación Técnica	22 de febrero de 2022
Evaluación Psicolaboral	23 al 03 de marzo de 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	8 de marzo de 2022
Resolución del Proceso	9 de marzo de 2022
Inicio Oficial de Funciones	14 de marzo de 2022

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de medios comunicacionales internos, por lo que se recomienda a los postulantes hacer seguimiento a estos medios locales para actualizarse de los cambios.



### 3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Velar por el bienestar físico y emocional de los niños y niñas de 6 meses a 4 años de edad y a su vez, apoyar a la Educadora en la potenciación de aprendizajes significativos, propiciando un ambiente grato y de bienestar.

### 4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Velar por la integridad física y emocional de los niños y niñas mientras estén a su cargo.
- Potenciar hábitos higiénicos, de alimentación y de respeto de los niños y niñas.
- Seleccionar y confeccionar material didáctico acorde a las necesidades e intereses de los niños y niñas.
- Propiciar ambientes lúdicos y respetuosos para los niños y niñas.
- Velar por el orden y ornato de las salas de actividades.
- Apoyar a la Educadora en la planificación y ejecución de las experiencias de aprendizaje.
- Participar en actividades de perfeccionamiento y/o capacitación.
- Participar de reuniones técnicas.
- Realizar extensión horaria.

### 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 de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,



- Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

### **5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:**

- Título de Técnico en Educación Parvularia.

### **5.4 Aspectos Deseables:**

- Conocer las Bases Curriculares de Educación Parvularia de MINEDUC año 2018.
- Conocimiento en desarrollo psicomotor de niños y niñas de 0 a 4 años.
- Conocimiento en Higiene y salud de niños y niñas.
- Curso de Primeros Auxilios Básicos.
- Curso de expresión artística y manualidades.

### **5.5 Competencias para el ejercicio del cargo**

#### **5.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público**

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Confianza en sí mismo
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Adaptación al Cambio
- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnologías de la información

#### **5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo**

- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización



## 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](http://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 interesados/as deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- Ficha de postulación (según formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)).
- Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)).
- Certificado de Relación de Servicio emitido por la Oficina de Personal del Establecimiento y/o Certificado de Honorarios, que acredite su experiencia como Técnico en Educación Parvularia, con el fin de corroborar vigencia de contrato con la fecha de publicación de este proceso.
- Certificado de Experiencia Laboral en otras instituciones públicas o privadas, como Técnico en Educación Parvularia.
- Copia de Certificado de Título, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación realizadas pertinente al cargo y/o certificado de capacitación del SIRH.

Enviar en sólo **1 ARCHIVO PDF** todos los documentos de postulación al correo electrónico [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl). **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 recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

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.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@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:

- Jefe del Subdepartamento de Gestión de las Personas del Establecimiento. Presidente. Cuenta con voz y voto.
- Encargada de Calidad de Vida del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Directora de Sala Cuna y Jardín Infantil del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENATS Unitaria del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador/a del Proceso de Selección. 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 y Experiencia Laboral (20%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (25%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)**

**ETAPA 4: Evaluación de Competencias (35%)**

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

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

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.

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

## 8.2. Descripción de las Etapas.

### **ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (20%)**

#### **Factor 1: Experiencia previa como Técnico en Educación Parvularia – Sector Público / Privado.**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Experiencia previa como Técnico en Educación Parvularia Sector Público / Privado.</b>	Posee experiencia previa mayor a 2 años como Técnico en Educación Parvularia en el sector público o privado.	10
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses como Técnico en Educación Parvularia en el sector público o privado.	8
	Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año como Técnico en Educación Parvularia en el sector público o privado.	4
	Posee experiencia previa menor a 6 meses como Técnico en Educación Parvularia en el sector público o privado.	1
	No posee experiencia laboral como Técnico en Educación Parvularia en el sector público / privado.	0

#### **Factor 2: Capacitación Certificada.**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Capacitaciones en materias relacionadas al cargo. (últimos 03 años)</b>	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo en los últimos 03 años.	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo en los últimos 03 años.	8
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo en los últimos 03 años.	4
	Posee menos o igual a 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo en los últimos 03 años.	1
	No posee capacitaciones certificadas y aprobada en materias relacionadas al cargo en los últimos 03 años.	0

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 **12 puntos brutos**.

## **ETAPA 2: Evaluación Técnica (25%)**

### **Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		<b>Puntaje</b>
<b>Prueba Técnica</b>	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, cuya materia a tratar estará relacionada al perfil del cargo.

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

## **ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (20%)**

### **Factor 4: 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:

		<b>Puntaje</b>
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable</b> para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable con Observaciones</b> para el cargo.	5

	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>No Recomendable</b> 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 (35%)

##### Factor 5: 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.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	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

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **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/a del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. 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.**

La Directora del Establecimiento podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de Selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 6 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.