



Ministerio de Salud  
Servicio de Salud O'Higgins  
Hospital San Fernando  
Subdirección de Gestión Y Desarrollo de las Personas

MAT. : Proceso de reclutamiento y Selección

San Fernando,

**17 ENE 2025**

#### PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO, PARA PROVISIÓN DEL CARGO

## Técnico en Educación Parvularia

PARA EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SAN FERNANDO.

### 1. PRESENTACIÓN

El Hospital de San Fernando convoca a participar del llamado a Proceso de Reclutamiento y Selección Interno para el cargo de **Técnico en Educación Parvularia** conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo, de acuerdo a los lineamientos locales de la Dirección del Hospital San Juan de Dios de San Fernando respecto a los procesos de selección y Resolución N° 0936 fechada el 13 de febrero de 2024, que refiere a "Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas a Contrata y Honorarios SSO".

### 2. LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN

La Pauta de Selección del presente Proceso de Reclutamiento y Selección Interno estarán disponibles en la página del Servicio de Salud O'Higgins ([www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl)) y página del Hospital de San Fernando ([www.hospitalsanfernando.cl](http://www.hospitalsanfernando.cl)). En la Pauta se incluirán las bases administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de Selección.

### 3. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

<b>Cargo a postular</b>	: Técnico en Educación Parvularia
<b>N° de Vacantes</b>	: 3
<b>Estamento</b>	: Técnico
<b>Grado</b>	: 21°
<b>Lugar de Desempeño</b>	: Hospital San Juan de Dios de San Fernando
<b>Calidad Jurídica</b>	: Contrata
<b>Jornada de Trabajo</b>	: Diurna, con disponibilidad de realizar horas extras.
<b>Dependencia Jerárquica del cargo</b>	: Encargada Unidad Educativa

### Objetivo del Cargo:

Colaborar y apoyar en la promoción y el fortalecimiento del desarrollo de estrategias técnico pedagógicas que permitan implementar, evaluar y retroalimentar el desarrollo integral de los niños y niñas, usuarios de la Unidad Educativa Bambi, dependiente del Hospital de San Fernando.

### Funciones Específicas:

- Apoyar a la educadora Pedagógica en la elaboración de planes de trabajo periódicos incorporando los aspectos necesarios de apoyo a las actividades de enseñanza y aprendizaje tales como elaboración y cuidado de material didáctico y lúdico, logística, entre otros.
- Apoyar a la educadora Pedagógica en las actividades de enseñanza y aprendizaje a través de la interacción con los párvulos, preparación, limpieza y orden de la sala, baño y del material didáctico y lúdico, intervención (preguntas de apoyo, comentarios).
- Evitar, en forma oportuna, situaciones de peligro y riesgo, velando por la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de los usuarios de la Sección Educativa, tales como sueño, higiene, alimentación.
- Elaborar material para las distintas actividades programadas, en apoyo a las actividades extracurriculares, tales como celebraciones, graduaciones, decoración, invitaciones, recuerdos.
- Colaborar con la logística en las salidas pedagógicas extra programáticas al interior del servicio de salud o exterior tales como el parque, bomberos, etc.
- Apoyar a la Educadora Pedagógica en que los niños(as) revisen el orden y cuidado de sus útiles personales.
- Apoyar a la Educadora Pedagógica en entregar y recepcionar por turno a los niños/as, informando al apoderado novedades en forma oportuna, adecuada y pertinente.
- Registrar novedades del día en registro diario, en caso que corresponda, para conservar el antecedente útil en caso de ser consultado.
- Pegar informativos en agenda de comunicaciones, según se requiera cada alumno, a fin de mantener la comunicación fluida y oportuna con los padres o apoderados.
- Informar a la Educadora Pedagógica toda acción o hecho relevante relacionado con el niño(a)
- Participar de la ejecución del plan de actividades según comisión de trabajo encomendada por Encargada de Unidad Educativa.
- Apoyar al equipo de trabajo según la necesidad de cubrir coeficiente técnico de acuerdo con la normativa vigente, así como la movilidad de equipos de trabajo que determine la jefatura de la Unidad educativa, en beneficio de un servicio más eficiente y oportuno.

### 4. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

#### 4.1 Requisitos generales:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- ✓ No haber sido objeto de alguna de las medidas disciplinarias, durante los últimos 5 años hasta la fecha de la publicación en la página web del Establecimiento de donde se proveerá el cargo, establecidas en el artículo 121 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- ✓ Contar con vínculo contractual de al menos 1 año (continuos o discontinuos) en el establecimiento o en la red de establecimientos hospitalarios del Servicio de Salud O'Higgins, hasta la fecha de publicación de la convocatoria del cargo.

#### Artículo 12 de la Ley 18.834:

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ 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 la naturaleza del empleo que exija 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.

- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

#### Artículo 54 de la Ley 18.575:

- ✓ Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

#### 4.2 Requisitos específicos:

Formación y experiencia laboral : Título de Técnico en Educación Parvularia

#### \* REQUISITOS SEGÚN DFL-10 (Decreto con Fuerza de ley 10) Alternativamente:

Alternativamente

- 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,

#### 4.3 Conocimientos Técnicos Requeridos en:

- Bases curriculares de la educación Parvularia
- Técnicas de tutoría para Trabajar con padres/madres y apoderados
- Técnicas de trabajo grupal

#### 5 FORMA DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar los siguientes documentos y certificados:

##### a) Documentos excluyentes:

- ✓ Currículum Vitae.
- ✓ Certificado de **Título Técnico**, o en su defecto, documento que acredite Título, como por ejemplo: Registro de Prestadores de la Superintendencia de Salud.
- ✓ Acreditar vínculo contractual de al menos 1 año en jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales (continuo o discontinuo) a través de relación de Servicio visada (timbre y firma) por la Oficina de Personal del establecimiento correspondiente.
- ✓ Certificado de calificación del último período y medidas disciplinarias, entregado por Oficina de Personal del respectivo establecimiento / evaluación de desempeño actualizada en el caso de profesionales en modalidad honorarios.

**b) Documentos Complementarios:**

- ✓ Fotocopia de Cédula Nacional de Identidad.
  
- ✓ Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos estipulados en el artículo 12 de la Ley 18.834.
  
- ✓ Acreditar Capacitaciones relacionadas al objetivo del cargo, según lo siguiente:
  - Certificados o diplomas de las entidades o instituciones responsables de las actividades de capacitación o formación (fotocopia o escaneado).
  - Certificados de capacitaciones de Programas anuales Institucionales o no Institucionales (fotocopia o escaneado).

**5.3 Medio de Postulación**

Las postulaciones se realizarán mediante correo electrónico [postulacioneshsf@saludohiggins.cl](mailto:postulacioneshsf@saludohiggins.cl) señalando en el asunto del correo **TECPAR012025**, adjuntando todos los documentos antes señalados.

**5.4 Plazos**

El plazo de postulación se extenderá imposterablemente hasta las **23:59 del 31/01/2025**.  
No se aceptarán postulaciones fuera de plazo.

El contacto con los/las postulantes en caso de avanzar en las Etapas del Proceso dependerá de los datos de contacto entregados a la institución sean fidedignos y se encuentren actualizados, siendo responsabilidad de las y los postulantes verificar esta información antes de su postulación.

**6 ANALISIS ADMISIBILIDAD**

El Análisis de Admisibilidad se orientará a medir los distintos factores que determinan que un postulante cumpla con la ponderación mínima para participar en el Proceso de Selección. Esta ponderación mínima será de 82 puntos totales de acuerdo a la siguiente tabla:

FACTOR	Criterio Evaluación	Puntaje
Presenta Curriculum Vitae	Sí=20 / No=0	20
Presenta Certificado de Título Técnico o equivalente	Sí=40 / No=0	40
Tiene experiencia técnica requerida	Sí=20 / No=0	20
Presenta Relación de Servicio / Certificado de antigüedad laboral (honorarios)	Sí=20 / No=0	20
Calificaciones	70	20
	69	17
	68	14
	67	12
	66	10
	65	8
	64	6
	63	4
	62	2
	menos de 62	0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**7 PROCESO DE SELECCIÓN**

El Proceso de Selección se llevará a cabo en base a un análisis de admisibilidad, que determina el cumplimiento de los requisitos y el envío, en forma y tiempo, de la documentación y certificados solicitados. Luego, se realizarán 2 etapas sucesivas, las que determinan a un postulante apto para el cargo, las cuales serán:

**a) ETAPA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS:**

En esta etapa se evaluará conocimientos asociados al perfil de cargo, a través de un medio escrito, elaborado por el área técnica especializada relacionado con el cargo.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Si la evaluación se realiza en modalidad remota, debe contar con un computador de escritorio o notebook, con conexión a internet y cámara web. No es recomendable utilizar el celular. Ante cualquier imprevisto o dificultad en su equipo, conexión a internet o uso de software (Google Workspace, otros), será de su responsabilidad, no teniendo otra oportunidad para rendir la prueba.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Los conocimientos que se medirán en esta evaluación serán los señalados en el punto 4.3 de la presente pauta de selección.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	Apreciación Conocimientos del candidato	Prueba de Conocimientos	Puntaje Prueba de Conocimientos	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
<b>TOTALES</b>					100	60

**b) ETAPA DE EVALUACIÓN TÉCNICA (ENTREVISTA)**

La evaluación técnica tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a:

- a) Conocimientos técnicos y capacidad para aplicarlos adecuadamente.
- b) Motivación al cargo y a la institución
- c) Habilidades Interpersonales demostradas durante esta instancia ante la Comisión

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente la etapa anterior.

Esta evaluación la realiza un Referente Técnico, mediante una pauta de calificación pre-establecida, donde califica a cada entrevistado con un puntaje que fluctúa entre 0 y 100 puntos.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Si la evaluación se realiza en modalidad remota, debe contar con un computador de escritorio o notebook, con conexión a internet y cámara web. No es recomendable utilizar el celular. Ante cualquier imprevisto o dificultad en su equipo, conexión a internet o uso de software (Google Workspace, otros), será de su responsabilidad, no

teniendo otra oportunidad para rendir la evaluación.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados postulantes idóneos para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación Global del candidato	Entrevista Individual	Evaluación Técnica	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

## 8 PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
Hospital de San Fernando

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Hospital de San Fernando una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la evaluación técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere, y un máximo de cinco (5) postulantes

El Director del Hospital de San Fernando, seleccionará a uno de los/as postulantes elegibles. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo Proceso de Reclutamiento y Selección, por única vez.

El Director del Hospital de San Fernando notificará, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, al postulante seleccionado/a, mediante el envío de un correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

En virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.389 (que crea el Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser seleccionado/a, el Hospital de San Fernando 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. En caso de figurar en el registro, deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que el Hospital de San Fernando proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

En virtud de la ley 21.109, los postulantes designados por el Director del Hospital de San Fernando, deberán aprobar evaluación de idoneidad psicológica antes de su ingreso. La aplicación de la evaluación, será responsabilidad de la Unidad de Evaluación de Idoneidad Psicológica de la Dirección del Servicio de Salud O'Higgins.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, relación contractual que expira en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 3 meses, tendrá un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

El Director del Hospital de San Fernando podrá declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

Por otra parte, el Director del Hospital de San Fernando, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

## CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Hasta las 23:59 del 31.01.2025	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas.
Análisis Admisibilidad	14.02.2024	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas.
Prueba de Conocimientos	15.02.2025 al 21.02.2025	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas
Entrevista Técnica	24.02.2025 al 28.02.2025	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas / Comisión de Selección

Las fechas establecidas en este cronograma podrán ser modificadas (adelanto o retraso de fechas) de acuerdo a necesidades de coordinación del proceso.

El período de postulación establecido en esta Pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del Proceso de Selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Hospital de San Fernando, se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional y/o mediante el correo electrónico [postulacioneshsf@saludohiggins.cl](mailto:postulacioneshsf@saludohiggins.cl)

Para constancia, firman:



Subdirectora de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
Hospital de San Fernando

UNIDAD EDUCATIVA "BAMBI"  
HOSPITAL SAN FERNANDO  
SERV. SALUD O'HIGGINS 



Encargada Unidad Educativa  
Hospital de San Fernando



REPRESENTANTE FENATS NACIONAL  
Hospital de San Fernando



Subdirector Unidad de Reclutamiento  
y Selección Subdirección Gestión  
y Desarrollo de las Personas  
Hospital de San Fernando



**CARLOS CAPURRO DUPRÉ**  
DIRECTOR  
Hospital San Juan de Dios de San Fernando

