

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer los siguientes cargos:

Cargo	PSICÓLOGO/A		
Vacante	1		
Calidad Jurídica	Contrata		
Horas	44		
Grado	14°	Renta Bruta	1.448.704
Lugar de desempeño	Hospital de la familia y comunidad de Petorca		
Dependencia	Hospital y APS adosado.		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Periodo de difusión y postulación	21 de marzo 2023 al 28 de marzo 2023
Etapas de Análisis Curricular	29 marzo 2023 al 5 de abril 2023
Etapas de Evaluación Técnica (modalidad presencial)	6 de abril 2023 al 11 de abril 2023
Etapas de Evaluación Psicolaboral (modalidad presencial)	12 de abril 2023 al 17 de abril 2023
Etapas de Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección (modalidad presencial)	18 de abril 2023 al 20 de abril 2023
Resolución del proceso de selección	25 de abril 2023

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio www.ssvq.cl

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Generar acciones significativas para la prevención y promoción de la salud mental, así como, tratar a los usuarios/as que lo requieran, asegurando con ello, una atención oportuna y de calidad, ya sea de manera individual, grupal, familiar y/o comunitaria.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Brindar atención individual y familiar a usuarios pertenecientes al programa de Salud Mental (población infantil, adolescente, adulto y adulto mayor).
- Participar de acciones de programas como Chile Crece Contigo y Dependencia Severa.

- Apoyo en Servicio de Urgencia y Hospitalización del Hospital de Petorca.
- Participación en actividades de promoción y prevención de APS.
- Atención Salud Mental funcionaria.
- Realizar atención y evaluación de enlace (hospitalizados).
- Participación activa en consultorías de Salud Mental y/o tele psiquiatría.
- Realizar evaluaciones psicodiagnósticas de acuerdo al plan nacional de salud mental para determinar nivel cognitivo y nivel de daño emocional.
- Participación en reuniones clínicas y/o con referentes de servicio SSVQ.
- Participación en acciones con intersector (municipalidad, educación, Programas de protección, etc.).
- Elaboración y ejecución de intervenciones grupales.
- Elaboración de informes y certificados para Tribunales u otros.
- Registro diario de atención del usuario en ficha clínica.

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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- 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.

Por otro lado, y 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 los presentes cargos, 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

5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N.º 08 del año 2018 del Ministerio de Salud:

- 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 éste 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 ,
- 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años , en el sector público o privado .

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Título profesional de Psicóloga/o.

5.4 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa como psicólogo clínico de al menos 1 año en el servicio de salud.
- Capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo, tanto en atención abierta y/o cerrada.

5.5 Competencias requeridas para el cargo

5.5.1 Competencias del Funcionario Público:

1. Compromiso con la Organización
2. Probidad
3. Orientación a la Eficiencia
4. Orientación al Usuario
5. Comunicación efectiva
6. Trabajo en equipo
7. Confianza en sí mismo
8. Adaptación al Cambio
9. Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo:

1. Auto organización
2. Organización y Planificación
3. Relaciones Interpersonales
4. Proactividad
5. Resolución de problemas
6. Tolerancia a la frustración
7. Resolutividad

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 de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través de correo electrónico reclutamientohospitaldepetorca@gmail.com indicando en asunto: cargo psicólogo.

Los interesados en postular deberán presentar los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación (según formato entregado en web www.ssvq.cl)
- b) Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado en web www.ssvq.cl).
- c) Certificado de título profesional acorde al cargo como las mencionadas en el punto 5.3 de esta Pauta.
- d) Certificado de relación de servicio y/o certificado que acredite experiencia profesional conforme con lo requerido por el Decreto de Fuerza de Ley del 30 de noviembre de 2017, para el grado ofrecido.
- e) Certificado de relación de servicio con algún establecimiento de la Red del SSVQ vigente al momento de postular.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, realizados en los últimos 5 años

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamientohospitaldepetorca@gmail.com

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:

- Referente programa salud mental Hospital de Petorca , cuenta con voz y voto.
- Jefe atención primaria en Salud hospital de Petorca, cuenta con voz y voto.
- Subdirectora Médica Hospital de Petorca, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FEDEPRUS Ligua-Petorca SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Jefa de personal y rentas , cuenta con voz.
- Psicóloga organizacional , cuenta 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.- 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.

c.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de postulación.

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

9.1 Metodología de evaluación

La evaluación 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 superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACIÓN (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia profesional	Posee experiencia profesional previa mayor a 2 años.	10	20%	20	10
		Posee experiencia profesional previa entre 1 y 2 años.	6			
		Posee experiencia profesional previa entre 6 meses y 1 año.	4			
		Posee experiencia profesional previa menor a 6 meses.	1			
	Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 300 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	10			
		Posee entre 120 y 299 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7			
		Posee entre 100 y 119 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	5			
		Posee entre 80 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	2			
ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Medición de conocimientos técnicos relevantes para el cargo	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	10	6
		Nota entre 6.0. y 6.5.	8			
		Nota entre 5.5. y 5.9.	6			
		Nota entre 5.0. y 5.4.	5			
		Nota inferior a 5.0.	3			
ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	20%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (nota entre 6.6 y 7.0).	10	35%	10	8
		Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo (nota entre 6.0 y 6.5).	8			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo (nota entre 5.5 y 5.9).	6			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo (nota entre 5.0 y 5.4).	4			
		No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo (nota inferior a 5.0).	0			
TOTAL					50	29

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Factor 1: Evaluación del Título profesional, la Experiencia y capacitaciones en función asociada al cargo. Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee experiencia profesional previa mayor a 2 años.	10
	Posee experiencia profesional previa entre 1 y 2 años.	6
	Posee experiencia profesional previa entre 6 meses y 1 año.	4
	Posee experiencia profesional previa menor a 6 meses.	1

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 300 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	10

MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

	Posee entre 120 y 299 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 100 y 119 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	5
	Posee entre 80 y 99 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	2

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de **10 puntos brutos**; es decir, que la suma entre el Factor 1 y Factor 2, el candidato obtenga, al menos 10 puntos.

Etapa 2: Evaluación de conocimientos técnicos.

Factor 3: Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo que será elaborada por el referente técnico del cargo.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Evaluación Técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5.	8
	Nota entre 5.5 y 5.9.	6
	Nota entre 5.0 y 5.4.	5
	Nota inferior a 5.0.	3

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **6 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con nota inferior a 6.

Etapa 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

Factor 4. 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 el Psicólogo Laboral del Hospital de Petorca.

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

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **5 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la comisión de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Etapa 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo

Factor 5. 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.

	Criterio	Puntaje
Apreciación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	8
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	6
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	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, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.0 a 6.5	8
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.5 a 5.9	6
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	5.0 a 5.4	4
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	Inferior a 5.0	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **8 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la psicóloga laboral del Hospital de Petorca informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director del Hospital de Petorca los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director 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.

En caso de que el Hospital de Petorca 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.