



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

**PAUTA PROCESO SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO PÚBLICO
PSICÓLOGO (A) UNIDAD GES 86**

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

Cargo	PSICÓLOGO (A) VVS		
Calidad Jurídica	Contrata	Grado E.U.S	14°
Vacantes	01		
Horas semanales	44 horas		
Lugar de desempeño	Hospital San Agustín de La Ligua.		
Dependencia	Subdirección Médica		
Renta Bruta	\$1.448.704		

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso de selección.	A contar del 09 de Mayo 2023.
Recepción de antecedentes	Desde el 09 de Mayo al 15 de Mayo 2023
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Desde el 16 de Mayo 19 de Mayo del 2023
Evaluación Técnica	Desde el 22 de Mayo al 24 de Mayo del 2023



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Evaluación Psicolaboral	Desde el 25 de Mayo al 31 de Mayo del 2023.
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección	Desde el 01 de Junio al 06 de Junio del 2023
Resolución del proceso	Desde el 07 de Junio al 12 de Junio del 2023

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que comunicarán a través de la [página web del Servicio www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) del Servicio de Salud.

3.- OBJETIVO DEL CARGO

Brindar atención integral, acompañamiento y seguimiento a personas que hayan sido Víctimas de Violencia Sexual (VVS) .

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Apoyar la consolidación de la sala de acogida para vvs en nuestro Establecimiento.
- Promover el desarrollo constante de actividades de autocuidado.
- Generar informes psicológicos, solicitados por el organismo pertinente (fiscalía, juzgados u otros).
- Realizar evaluación inicial y plan de atención psicológica de pacientes Ges 86 y no GES vvs, que acudan a nuestro establecimiento.
- Realizar la intervención psicológica de acuerdo con la evaluación inicial, intervención en crisis, acompañamiento, contención y seguimiento, según corresponda.
- Coordinar y/o implementar las actividades de sensibilización en el establecimiento, en vinculación directa con profesionales de la temática de violencia sexual y liderar la conformación de comité de la Unidad de Protección a Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) del establecimiento y/o referente del Servicio de Salud.
- Apoyar en capacitación en materia relacionada a la temática de pacientes VVS y vulneración de derechos de NNA.
- Monitorear y realizar seguimiento a la intervención según cada caso.



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

- Desarrollar estrategias de intervención multidisciplinaria.
- Favorecer el desarrollo de resgistro estandarizado en material de violencia sexual.
- Entregar apoyo técnico al equipo de trabajo respecto de temas de su área y ante casos de mayor complejidad.
- Apoyar y articular en otras áreas del Programa de Salud Sexual y Reproductiva y/o Salud mental según indicación de jefatura.
- Participar en reuniones de equipo clínico en materia de toma de decisiones respecto al curso de atención integral del paciente y colaborar con la mejora continua y la gestión propia del área de atención de Víctimas de Violencia Sexual
- Cumplir con funciones según lo que la jefatura estime conveniente.

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 exige 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.
- g) No estar inhabilitado para trabajar con NNA.
- h) 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 el presente 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, siendo este el monto de las futuras pensiones de alimentos,



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

con un recargo del 10% que será imputado a la deuda de alimentos hasta extinguirla totalmente. En caso que la persona tenga una renta superior a 80 UF, el recargo será del 20%. Esta obligación es legalmente exigible desde el 21 de noviembre del año 2022.

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 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.*
- *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.*

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título de Psicólogo (a).
- Registro de inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.

5.4 Aspectos Deseables:

- Al menos 2 años de experiencia en ejercicio de la profesión de Psicólogo, en materia protección de derechos de NNJ y/ o violencia sexual, área pública o privada, **acreditables**.
- Conocimiento en gestiones y coordinaciones con distintas redes de apoyo asociadas.
- Conocimiento ante protocolos de denuncia ante situaciones de delito.
- Deseable capacitación en materia de protección y vulneración de derechos.
- Deseable capacitación en temáticas de violencia de género, maltrato y/o abuso sexual/ infantil y Derechos Humanos..
- Formación en área clínica-asistencial.
- Capacitación en riesgo suicida.
- Capacitación en Trauma complejo.
- Conocimiento de la normativa vigente respecto a la atención de pacientes VVS.
- Conocimiento del mapa de derivación de la red y protocolos específicos de referencia y contrarreferencia.



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

5.5 Competencias requeridas para el cargo

5.5.1 Competencias del Funcionario Público:

- a) Compromiso con la Organización
- b) Probidad
- c) Orientación a la Eficiencia
- d) Comunicación efectiva.
- e) Orientación al Usuario
- f) Confianza en sí mismo
- g) Trabajo en Equipo.
- h) Adaptación al Cambio
- i) Manejo de tecnologías de la información y comunicación.

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
Nivel de desarrollo (NO MODIFICABLE)	1	2	3
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.		X	
PROBIDAD: Ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.		X	
ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: Ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.		X	



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

COMUNICACIÓN EFECTIVA: ser capaz de escuchar y de 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 para coordinar acciones.		X	
ORIENTACIÓN AL USUARIO: Ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.		X	
CONFIANZA EN SÍ MISMO: ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.		X	
TRABAJO EN EQUIPO: ser capaz 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 o grupo de trabajo		X	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO: ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de la ciudadanía.		X	
MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional.		X	



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo: (deben de ver las puntuaciones)

- a) Compromiso con el aprendizaje.
- b) Pensamiento Analítico.
- c) Planificación y Organización.
- d) Liderazgo.
- e) Negociación.
- f) Destreza Social.
- g) Pro Actividad.
- h) Tolerancia a situaciones críticas.
- i) Toma decisiones.
- j) Resolución de problemas.

Nivel de competencias específicas a desarrollar en el cargo			
Nivel de desarrollo (Marque con una x el nivel de desarrollo de la competencia para desempeñar el cargo)	1	2	3



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

<p>COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE: Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación.</p>		X	
<p>PENSAMIENTO ANALÍTICO: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.</p>		X	
<p>PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación. (se solicita elegir un nivel)</p>			X
<p>LIDERAZGO: Ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.</p>		X	



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

<p>NEGOCIACIÓN: ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas.</p>			X
<p>DESTREZA SOCIAL: Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.</p>			X
<p>PRO ACTIVIDAD: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticas o difíciles, planificación a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.</p>			X
<p>TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS: ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.</p>			X



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

TOMA DECISIONES: ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.		X	
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos	I		X

6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN.

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

El área de Recursos Humanos y Desarrollo organizacional, del Hospital San Agustín de La Ligua, realizará la más amplia difusión de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl . **Toda información en relación a las etapas de proceso será comunicada mediante el correo electrónico recluta.sanagustin@redsalud.gov.cl**

6.2. De la entrega de antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (CV online), en el menú Mis Datos, MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular, de acuerdo a lo solicitado.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Certificado de título profesional acorde al cargo.
- Currículum Vitae en formato entregado por Portal de Empleos Públicos actualizado.
- Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud, **adjunto en "otros"**.
- Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad, **Excluyente adjuntar en otros, formato pdf, para subir junto a SIS.**



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

- e) 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, **acreditable antigüedad laboral.**
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo, **realizados en los últimos 5 años.**

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de **“CV online”** del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal, en “mis datos”. Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su “CV online. **Quienes no presenten sus antecedentes con los formatos y en el orden indicado, no serán considerados “admisibles” en el proceso.**

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción **“adjuntar archivos”**. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria. Se deben adjuntar los documentos solicitados en el **punto 6.2.**

En cuanto al documento “Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud”, deberá ser adjuntado en la Opción “Otros” del Portal de Empleos Públicos. Si el/la postulante **no adjunta los documentos requeridos**, no será admisible quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria y/o pasar a las siguientes etapas.

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.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que comúnmente se administran, deberán informar en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a: recluta.sanagustin@redsalud.gov.cl

***Para tener en cuenta:**

Aquellos postulantes que avancen en las etapas del proceso y que lleguen a Entrevista Final, se sugiere preparar con anticipación los documentos estipulados en el **Listado de Antecedentes para el Ingreso a la**



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Administración Pública, los cuales, en caso de ser Seleccionado, deberán ser presentados en la Unidad de Personal para la oportuna remuneración. Estos son:

1. **Inscripción Militar al día**, si corresponde.
2. **Certificado de Salud** compatible con el cargo (para cargos calidad jurídica contrata; se realiza en dependencias del Hospital, en oficina de personal).
Para su obtención, tiene dos alternativas:
 - El certificado puede emitir un médico particular declarando que usted *“Tiene salud apta para desempeñarse en la Administración Pública en cualquier parte del territorio de la República de Chile”*, firmando y timbrando el documento. El certificado debe señalar que tiene una validez de seis (6) meses.
 - Unidad de Personal o Unidad de Ciclo de Vida le entregará un formulario para realizarse examen y tramitar el certificado en el hospital respectivo. En este caso, tenga presente que se sujetará a la agenda y/o disponibilidad de horas.
3. **Certificación de Estudios** (Licencia Enseñanza Media para cargos Auxiliares o Administrativos)
4. **Acreditación de Nivel Académico** (Técnico o Profesional)
 - Título o Certificado de Título, según corresponda; o Inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud o Si usted es Médico o Profesional extranjero, éste debe estar legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Universidad de Chile. o Si usted es Médico, deberá haber rendido y aprobado el *Examen único Nacional de Conocimientos de Medicina* (EUNACOM), Ley 20.261, Art. 1° .
5. **Declaración Jurada Simple**, formulario que puede descargar desde www.empleospublicos.cl
6. **Certificado de antecedentes**, formulario que la Unidad de Personal le solicitará firmar para pedirlo al Registro Civil e Identificación, sin costo.
7. **Cédula de Identidad**, al momento de entregar sus antecedentes debe concurrir con ella.
8. **Certificado de afiliación previsional** (cargos calidad jurídica contrata):
 - A.F.P., si tiene clave de acceso puede descargarlo gratuitamente desde el sitio web de su Administradora.
 - FONASA o ISAPRE, en esta última, debe indicar el plan de salud que usted contrató con su Isapre.
9. **Licencia de Conducir** A2, A3 o A4, según corresponda, en caso de Conductor, Ley 19.495
10. **Completar Declaración de Interés y Patrimonio** (cargos calidad jurídica contrata), según corresponda; Para rentas iguales o superiores a Grado 5° E.U.S. Puede descargarlo desde www.empleospublicos.cl
11. **Curriculum Vitae** actualizado.
12. **Certificados de inhabilidad para trabajar con NNA.**

Funcionarios de la Administración Pública



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Además, la Unidad de Personal le solicitará información sobre su Dirección Particular, Correo Electrónico, número de teléfono móvil y número de teléfono red fija.

Si usted trabajó en la administración pública como titular o contrata dentro de los últimos seis meses, méncionelo: para estos casos no es necesario presentar los antecedentes detallados, siempre y cuando entregue copia de su último contrato/nombramiento Toma Razón.

Si han transcurrido más de seis meses desde su alejamiento de la administración pública, méncionelo, ya que deberá actualizar los antecedentes que la Unidad de Personal le indique.

Si su contrato está dentro del año calendario, debe solicitar Certificado de días de Feriado Legal y Permisos administrativos pendientes, si corresponde, a su ex - Empleador para ser sometido a análisis de pertinencia.

Personas con otra modalidad de contrato (honorarios, empresas privadas, etc.)

Si procede desde el sector privado o ha tenido contratos a honorarios en la administración pública, debe presentar la totalidad de los antecedentes mencionados en el listado.

Le sugerimos presentar el Certificado de Feriado Legal progresivo (solicítelo en su AFP)

- **ADVERTENCIA:** En caso de que usted no presente la totalidad de la documentación requerida, el acto administrativo no podrá ser dictado y procesado por la unidad de remuneraciones. En consecuencia, ante esa situación, usted no recibirá el pago de remuneración.

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:

- Subdirección médica, cuenta con voz y voto.
- Jefe Programa GES 86, cuenta con voz y voto.
- Representante gremial de la FEDEPRUS, cuenta con voz y voto.
- Referente de Red de VVS - SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Coordinador proceso, Psicólogo Organizacional, cuenta con voz.



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que **concurran 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 integrante de mayor jerarquía**. En ausencia del presidente, asumirá esta función el integrante de la Comisión de mayor jerarquía, y que cuente con voz y voto.

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, siendo importante definir si este se ausentará por unos días o en base a tiempo prolongado, si es por unos días cambiar fecha de la reunión o ver si se cumple con más del 50% de la comisión, de ser tiempo prolongado que el subrogante termine esta etapa o proceso, debido a la importancia de la confidencialidad.

d.- 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.

f.- 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 tres 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.



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

➤ **Los factores a evaluar, deberán coincidir con los aspectos considerados Como deseables.**

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
Etapa 1 Análisis curricular.-	FACTOR 1: Certificado título y Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de salud (SIS),	Presenta certificado de título de Psicólogo. Presenta Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de salud (SIS), según lo solicitado en el punto 5.3.	10	20%	10	10
		No Presenta certificado de título de Psicólogo. No presenta Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de salud (SIS), según lo solicitado en el punto 5.3.	0			
	FACTOR 2: Experiencia profesional en funciones asociadas a atención primaria salud.	Posee experiencia como Psicólogo en el área clínica pública o privada mayor o igual a 4 años	10		10	5
		Posee experiencia como Psicólogo en área Clínica pública o privada entre 3 años a tres años.	7			
		Posee experiencia de Psicólogo en área Clínica pública o privada entre 1 a 2 años	5			
		Posee experiencia como Psicólogo en área pública o privada entre 3 a 11 meses.	0			



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

	FACTOR 3: Experiencia en vulneración de derechos, violencia sexual y/ Derechos Humanos	Con experiencia en la materia 4 años.	10		10	5
		Con experiencia en la materia de 2 a 3 años.	7			
		Con experiencia en la materia 6 meses a 1 año.	5			
		Con experiencia en la materia de 0 a 5 meses.	0			
	FACTOR 4: Horas de capacitación pertinente al cargo.	Posee 201 o más horas pedagógicas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	10		10	3
		Poseer entre 101 a 200 horas pedagógicas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	6			
		Poseer menos de 100 horas pedagógicas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	3			
		No posee horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	0			



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

<p>Etapa 2: Prueba Evaluación Técnica.</p>	<p>FACTOR 5: Evaluación /Prueba técnica, escrita u online según se considere pertinente, de conocimientos técnicos propios del área a desempeñar</p>	Nota entre 6.6 y 7.0	10	30%	10	7
		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				
<p>Etapa 3: Adecuación Psicolaboral para el cargo.</p>	<p>FACTOR 6: Consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria</p>	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			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
<p>Etapa 4: Evaluación de competencias, específicas para el cargo.</p>	<p>FACTOR 7: Se evalúan competencias específicas del cargo mediante entrevista por comisión.</p>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo. 6.6 a 7.0	10	30%	10	7
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo. 6.0 a 6.5	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo. 5.6 a 5.9	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo. 5.0 a 5.5	3			
		No presenta habilidades, y competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL					70	42



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

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 recluta.sanagustin@redsalud.gov.cl, señalando si continúa o no en el proceso.

9.2. Descripción de las Etapas:

ETAPA 1: Evaluación curricular de estudios de formación educacional, capacitación y experiencia laboral.

Factor 1: Certificado título y Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de salud (SIS)-

Este factor se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Presenta Certificado de título y Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de salud (SIS). Excluyente.	Presenta certificado de título de Psicólogo.	10
	Certificado de inscripción en el <u>Registro</u> Nacional de Prestadores Individuales de salud (SIS), según lo solicitado en el punto 5.3.	
	No Presenta certificado de título de Psicólogo.	0
	Certificado de inscripción en el <u>Registro</u> Nacional de Prestadores Individuales de salud (SIS), según lo solicitado en el punto 5.3.	

Puntaje **mínimo de aprobación de este factor: 10 puntos**, quienes no cumplan con el puntaje mínimo requerido quedarán fuera del proceso.



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Factor 2: Evaluación Experiencia en función asociada al cargo. Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia laboral asociada a años de antigüedad.	Posee experiencia como Psicólogo en el área clínica pública o privada mayor o igual 4 años	10
	Posee experiencia como Psicólogo en área Clínica pública o privada entre 2 años a tres años.	7
	Posee experiencia de Psicólogo en área Clínica pública o privada entre 1 a 2 años	5
	Posee experiencia como Psicólogo en área pública o privada entre 3 a 11 meses.	0

Puntaje **mínimo de aprobación de este factor: 5 puntos**, quienes no cumplan con el puntaje mínimo requerido quedarán fuera del proceso.

Factor 3: Se requiere de **experiencia en vulneración de derechos, violencia sexual y/ Derechos Humanos, dado que abprdará materia sensible y se requiere experiencia en el área, se debe de cumplir con el mínimo de puntuación en esta etapa.**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia en funciones similares al cargo.	Con experiencia en la materia vulneración de derechos, violencia sexual y/ Derechos Humanos, 4 años.	10
	Con experiencia en la materia vulneración de derechos, violencia sexual y/ Derechos Humanos, 2 a 3 años	7
	Con experiencia en la materia vulneración de derechos, violencia sexual y/ Derechos Humanos, 6 meses a 1 año.	5
	Con experiencia en la materia vulneración de derechos, violencia sexual y/ Derechos Humanos, de 0 meses a 5 meses, se considera sin experiencia.	0



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Puntaje mínimo de aprobación de este factor: **Es de 6 puntos, quienes no cumplan con este puntaje mínimo requerido quedarán fuera del proceso**

Factor 4:

Horas de capacitación pertinente al cargo.

Este factor se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitación pertinente al	Posee 201 o más horas pedagógicas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	10
	Poseer entre 101 a 200 horas pedagógicas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	6
	Poseer menos de 100 horas pedagógicas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	3
	No posee horas de capacitación durante los últimos 5 años en temáticas relacionadas al cargo, como las descritas en el punto 5.4 de esta pauta.	0

Puntaje mínimo de aprobación de este factor: **Es de 3 puntos, quienes no cumplan con este puntaje mínimo requerido quedarán fuera del proceso**

La Etapa 1 debe tener como mínimo 23 puntos, los cuales se suman mediante factor 1, 2, 3 y 4.



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%):

FACTOR 4: Prueba técnica.

Se realizará bajo metodología online y/o presencial, dependiendo las necesidades del evaluador. Es una prueba de Conocimientos Técnicos, que busca identificar mayores herramientas en los profesionales que participan del proceso de reclutamiento y selección, para brindar un mejor servicio a la comunidad.

Este factor se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Prueba de conocimientos Técnicos	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 escrita u online según se considere pertinente, de conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, que será elaborada por el referente técnico del cargo y/o por el profesional que reúna las herramientas para realizarla, **la que será presentada al Comité de Selección previo a su aplicación.**

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **7 puntos brutos**, quienes no cumplan con el puntaje **mínimo requerido quedarán fuera del proceso.**

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

Factor 5: Evaluación Psicolaboral

La etapa de evaluación Psicolaboral estará a cargo del Psicólogo Organizacional, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista por competencias, para dar continuidad a la elaboración de informe, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo, buscando el profesional idóneo para ser seleccionado en la terna de presentación a la comisión y de no presentar terna se entregará evaluación a la comisión para que puedan triangular información y puntuación de cada postulante en el proceso.

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



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Entrevista y test de apreciación Psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
Entrevista y test de apreciación Psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Entrevista y test de apreciación 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 con 0 puntos.**

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.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Organizacional, perteneciente al Hospital San Agustín de La Ligua, pudiendo el Hospital también contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO

Factor 6: 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.	7
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	3
	No presenta habilidades, y competencias requeridas para el cargo.	0



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con una nota entre 1,0 y 7,0. Se promedió 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	7
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de 5 puntos brutos.

11. 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.

12. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

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

13. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director (a) Hospital San Agustín de La Ligua, 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 resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.



MINISTERIO DE SALUD

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPTO. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

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 finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director (a), podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su resolución.