PAUTA PARA PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PSICOLOGO (A) – SALUD MENTAL

1. ANTECEDENTES GENERALES

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

Cargo	PSICOLOGO (A)
Vacantes	01
Calidad Jurídica	CONTRATA
Grado	16° EUS
Lugar de Desempeño	UNIDAD DE PSIQUIATRIA Y SALUD MENTAL
Dependencia	JEFE UNIDAD DE PSIQUIATRIA Y SALUD MENTAL
Horario de Trabajo	DIURNO

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por **Reclutamiento Externo**. Difusión en los sitios web: www.hsmq.cl; www.ssvq.cl; www.empleospublicos.cl	19 de octubre de 2017
Recepción de Antecedentes Postulantes	20 al 25 de octubre de 2017
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	26 de octubre de 2017
Evaluación Técnica	30 de octubre de 2017
Evaluación Psicolaboral	Entre el 03 y el 17 de noviembre de 2017
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Desde el 20 de noviembre de 2017
Resolución del proceso	A partir del 25 de noviembre de 2017

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de publicación en Sitio Web del Hospital San Martín de Quillota, por lo que se recomienda a los postulantes revisar regularmente los canales de aviso para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVO DEL CARGO

Complementar equipo infanto juvenil en la atención de pacientes psiquiátricos de alta y mediana complejidad.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	Actuales demandas de atención en población infanto – juvenil.
EQUIPO DE TRABAJO	Psiquiatras / Médico / Enfermeras / Psicólogos / Terapeuta Ocupacional / Asistente Social / TENS / Administrativo.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- ✓ Efectuar psicodiagnóstico y psicometría.
- ✓ Atención clínica a usuarios.
- ✓ Realización de visitas domiciliarias.
- ✓ Trabajo en equipo multidisciplinario.
- ✓ Elaboración de informes y talleres.
- ✓ Apoyo en trabajo con pacientes hospitalizados.

6. REQUISITOS

6.1 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.

6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 15 del 18 de julio del 2008 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.

6.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título Profesional de Psicólogo (a)
- Inscrito en Superintendencia de Salud

6.4 Aspectos Deseables:

- Deseable Magíster o Pos título en Psicología Clínica.
- Contar con registro Mineduc para elaboración de psicometría.
- Conocimiento de trabajo en Red Sename y Tribunales.
- Experiencias en trabajo de pacientes con patología psiquiátricas del área infanto juvenil.
- Experiencia en pacientes con compromiso psicosocial.
- Experiencia en alteraciones de desarrollo de personalidad.

6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio

6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Auto organización
2. Relaciones Interpersonales
3. Tolerancia al trabajo bajo presión y a la frustración
4. Trabajo en equipo
5. Resolución de problemas

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

7.1 Difusión y Publicación de la Pauta de Concurso

La Subdirección de Recursos Humanos del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Externo**, publicándola en página web del HSMQ, SSVQ y EMPLEOS PÚBLICOS, a partir del **19 de octubre de 2017.**

7.2 Orden en la entrega de Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

a) Ficha de postulación, según formato entregado por el HSMQ.
b) Currículum Vitae actualizado, según formato entregado por el HSMQ.

c) Fotocopia simple de Certificado de Título pertinente al cargo.
d) Certificado de Registro en Superintendencia de Salud.
e) Certificado de Registro Mineduc para elaboración de psicometría (en caso de estar registrado).
f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitaciones realizadas y/o Certificado de Histórico de Capacitación.
g) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios (si es que pertenece a alguna institución de la red asistencial).
h) Certificado que acredite experiencia laboral (en caso de que haya trabajado en instituciones privadas).

7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre cerrado, en la Secretaría de la Unidad de Personal de la Subdirección de RR.HH., ubicada en La Concepción #1050, Quillota.

También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico carolina.cordero@redsalud.gov.cl reuniendo todos los documentos en **un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **20 y 25 de octubre de 2017, hasta las 12:00 horas**.

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

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.

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

8.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirector Médico. Cuenta con voz y voto.
- Jefe Unidad de Psiquiatría y Salud Mental. Cuenta con voz y voto.
- Representante de RRHH. Cuenta con voz y voto.
- Representante de FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.

a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran a lo menos 3 de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de

esta pauta el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este 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 o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto 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.

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 siguientes.
La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación (30%)
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%)
4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias (30%)

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.

9.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (30%).

Factor 1: Título Profesional de Psicólogo

		Puntaje
Estudios	Título Profesional de Psicólogo	10
	Sin Título pertinente al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional previa en Sector Público y/o Privado

		Puntaje
Experiencia Profesional previa	Poseer experiencia mayor a 4 años en funciones similares al cargo	10

en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo	Poseer experiencia sobre 3 años 6 meses y 4 años en funciones similares al cargo	7
	Poseer experiencia sobre 3 años y 3 años 6 meses en funciones similares al cargo	4
	Poseer menos de 3 años de experiencia en funciones similares al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (ítem 6.4 aspectos deseables)	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 200 hrs y/o Magíster o especialización en Psicología Clínica.	10
	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 160 hrs.	7
	Poseer capacitación certificada en materias pertinentes al cargo de a lo menos 120 hrs.	4
	No posee capacitación certificada en materias pertinentes al cargo.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos.**

IMPORTANTE: Pasarán a la siguiente etapa sólo los 5 mejores puntajes. En caso de igualdad de puntaje, los criterios de desempate serán: años de experiencia en salud mental infanto juvenil, años de experiencia en salud mental, y pertinencia de las capacitaciones.

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
Prueba Técnica	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 en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar. Se calificará con nota de 1 a 7.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos.**

IMPORTANTE: Pasarán a la siguiente etapa sólo los 3 mejores puntajes. En caso de igualdad de puntaje, los criterios de desempate serán: la nota más alta, años de experiencia en salud mental infanto juvenil, años de experiencia en salud mental y pertinencia de las capacitaciones.

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

Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como recomendable con observaciones para el cargo.	5
	Entrevista y evaluación Psicolaboral lo define como No recomendable para el cargo.	0

La Adecuación Psicolaboral al cargo será evaluada de acuerdo a las competencias que el Perfil del Cargo defina para desempeñarse en el puesto en cuestión y las competencias transversales de los funcionarios públicos, a cargo de la Psicóloga Laboral del Hospital.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos.**

ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo (30%)

Factor 6: Evaluación de competencias

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	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)	3
	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 **5 puntos.**

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora 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.

12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Hospital San Martín, los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.