



**PAUTA DE PROCESO EXTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES  
PSICOLOGO SENDA 22 HORAS HONORARIOS – UNIDAD DE SALUD MENTAL**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento externo para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>PSICOLOGO/A 22 HORAS</b>
<b>Vacante /Calidad Jurídica</b>	01 / Honorarios
<b>Monto Bruto</b>	\$486.643
<b>Lugar de desempeño</b>	Unidad de Salud Mental del Establecimiento
<b>Dependencia</b>	Encargada Programa SENDA / Jefe de Salud Mental del Establecimiento
<b>Tiempo a Prueba</b>	Primeros 03 meses

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<b>ETAPAS</b>	<b>FECHAS</b>
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> y Portal de Empleos Públicos: <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	15 de julio de 2019
Recepción de Antecedentes	15 al 18 de julio de 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	23 de julio de 2019
Prueba de Conocimientos Específicos	30 de julio de 2019
Evaluación Psicolaboral	31 de julio al 09 de agosto de 2019
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	13 de agosto de 2019
Resolución del Proceso	14 de agosto de 2019
Inicio de Funciones	19 de agosto de 2019

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.



### **3. OBJETIVOS DEL CARGO.**

Realizar intervenciones correspondientes a lo instruido por convenio SENDA MINSAL, a usuarios con consumo perjudicial de alcohol y/o drogas, de 18 años en adelante, que pertenecen a FONASA, correspondientes a la jurisdicción de Quintero, Puchuncaví, Ventanas.

### **4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.**

1. Realizar diagnóstico y evaluación psicológica de factores que gravitan sobre el curso clínico, pronóstico y el proceso de rehabilitación (factores de personalidad, historia vital, organicidad, etc).
2. Evaluar comorbilidad psiquiátrica de los usuarios.
3. Evaluar patrón de consumo de los usuarios.
4. Participación en elaboración en diseño de plan de tratamiento y evaluación trimestral de los usuarios.
5. Realizar test de drogas.
6. Efectuar intervenciones terapéuticas individuales según modelo teórico específico y diseño definido.
7. Realizar intervenciones en crisis y efectuar contención emocional.
8. Participar en reuniones clínicas del equipo.
9. Realización de talleres grupales.
10. Aplicación de instrumentos del programa (TOP, APGAR, etc.)
11. Coordinaciones de Hospitalización con médico de turno si usuario presenta sintomatología grave / criterios de severidad.
12. Participación en asesorías SENDA- SSVQ.
13. Participación en supervisiones SENDA – SEREMI.
14. Realizar rescates y visitas domiciliarias.
15. Realización de estadística mensual de prestaciones de usuarios del programa.
16. Realizar visitas domiciliarias y/o laborales y rescates a usuarios.
17. Realizar estadística del programa.
18. Realizar seguimiento de casos, posterior a alta clínica.
19. Registro de prestaciones en SISTRAT.
20. Participación en derivaciones a dispositivos de mayor complejidad.

### **5. REQUISITOS.**

#### **5.1 Requisitos Legales:**

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.

- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

## 5.2 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título de Psicólogo/a

## 5.3 Aspectos Deseables:

- Conocimientos sobre modelo cognitivo conductual.
- Conocimientos en alcohol y drogas
- Conocimiento Modelo de reducción de daños.
- Conocimiento Modelo transteórico del cambio.

## 5.5 Competencias para el ejercicio del cargo

### 5.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público

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

### 5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el Aprendizaje
- Pensamiento Analítico
- Planificación y Organización
- Liderazgo
- Negociación
- Destreza Social
- Proactividad
- Tolerancias a Situaciones Críticas
- Tomas de Decisiones
- Resolución de Problemas



## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

### 6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Ficha de postulación y Currículum Vitae Ciego (según formato entregado por SSVQ publicado en la web del Servicio)
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, de los últimos 3 años.
- Certificados que acrediten experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

Los interesados podrán entregar o remitir por correo sus antecedentes en el Hospital de Quintero, ubicado en calle Aránguiz Tudela N° 380 Quintero, entre las 08:00 y 16:00 horas, de lunes a viernes de acuerdo a las fechas del cronograma. Se recibirá por **SOBRE SELLADO** con el nombre del cargo al que postula o por correo electrónico [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl) en **1 ARCHIVO PDF** todos los documentos de postulación. **Quedarán excluidos del proceso todos aquellos antecedentes que no sean enviados como se menciona anteriormente**

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en las bases de la postulación.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl).

## 7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

### 7.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Jefe de Consultorio del Establecimiento. Presidenta de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Salud Mental del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.

- Encargada Programa SENDA del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial APRUSS del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos, que actúa como coordinador del proceso. Cuenta solo con voz.

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 cargo de mayor jerarquía que participa. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

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

## **8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.**

### **8.1 Metodología de Evaluación.**

La evaluación de los factores se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

**ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%)**

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

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

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

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

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

## 8.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)

#### Factor 1: Experiencia Profesional previa en Unidades de Salud Mental.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional previa en Unidades de Salud Mental</b>	Posee experiencia previa mayor a 2 años en Unidades de Salud Mental.	10
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en Unidades de Salud Mental.	8
	Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año en Unidades de Salud Mental.	4
	Posee experiencia previa menor a 6 meses en Unidades de Salud Mental.	1

#### Factor 2: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo en los últimos 3 años</b>	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 3 años.	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 3 años.	8
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 3 años.	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo en los últimos 3 años.	1

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **12 puntos brutos**.

### ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

#### Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

Puntaje

<b>Prueba Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material de estudio será publicado en página [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl), al interior de la misma publicación.

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

### ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (30%)

#### Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

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

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable</b> para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable con Observaciones</b> para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>No Recomendable</b> para el cargo.	0

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

### ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

#### Factor 5: Evaluación de Competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10



<b>específicas para el cargo</b>	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

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

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

## 9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta de este proceso de selección será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

## 10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

## 11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento 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.