



PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PROGRAMA PRAIS

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La Presenta Pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	Psicólogo(a) Programa PRAIS		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	16°
Vacante	01		
Horas semanales	22		
Jornada	Diurna		
Lugar de desempeño	Equipo PRAIS Hospital de Quilpué		
Dependencia	Coordinadora Programa PRAIS / Participación Social		
Renta Bruta	\$513.776		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	25 de octubre de 2021
Recepción de Antecedentes	Entre el 25 de octubre y el 02 de noviembre de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección Evaluación	Entre el 03 y el 05 de noviembre de 2021
Evaluación Técnica en modalidad virtual	08 de noviembre de 2021
Evaluación Psicolaboral en modalidad virtual	Entre el 09 y el 15 de noviembre de 2021
Entrevista personal a postulantes en modalidad virtual	18 de noviembre de 2021
Resolución del proceso	A contar del 22 de noviembre de 2021

El presente cronograma de concurso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página Web del Servicio de Salud (www.ssvq.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVO DEL CARGO.

- Acoger, orientar, ingresar y atender a los beneficiarios del Programa de Reparación y Atención Integral en Salud (PRAIS), que consultan por problemas y trastornos de salud mental en base a la normativa técnica que rige al programa.
- Realizar terapia de reparación especializada a beneficiarios y/o usuarios del programa con secuelas psicológicas secundarias al Trauma Político; optimizando el acceso y tratamiento reparatorio en la Red de Salud Mental.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Diagnosticar secuelas psicológicas del Trauma Político a beneficiarios PRAIS;
- Realizar tratamiento psicoterapéutico individual y/o grupal de secueles por Trauma Político originado por la violación de DDHH durante el régimen militar;
- Elaborar Informes Psicológicos de los pacientes PRAIS, de acuerdo con la Ley 19.992 y/o requerimientos institucionales;
- Elaboración de informes de daños en conjunto con el equipo médico y social, solicitados por Tribunales, abogados litigantes y/o usuarios/as;
- Derivar asistidamente a la red de salud mental, conforme a nivel de complejidad diagnóstica y condiciones del paciente y su trauma;
- Sensibilizar, Capacitar y entregar consultoría a la Red de Salud en intervención sobre las secuelas del Trauma Político;
- Identificar las demandas psicosociales y de salud mental de la comunidad;
- Brindar apoyo especializado según demandas de la comunidad de usuarios en salud mental.

5. CONTEXTO DEL CARGO

- Por las características del cargo, el trabajo se desarrolla un 95% en oficina y 5% en terreno.
- El trabajo se desarrolla en ambiente de discreción y confidencialidad, resguardando la privacidad del usuario, acorde a consulta psicológica. El lugar físico en que se realiza corresponde a un box clínico, predominando el uso de luz artificial, sistema de climatización y otras características semejantes.
- El presente cargo exige movilidad mínima dentro de la ciudad, siendo circunscritas a reuniones, charlas o capacitaciones de carácter eventual que se realicen.
- Riesgo de accidentes a nivel mínimo, relacionado principalmente al ambiente de oficina.



6. 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.

6.1 Requisitos específicos

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud, alternativamente:

- *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.*

6.2 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo

- i) Título Profesional de Psicólogo(a)
- ii) Registro como prestador individual en la Superintendencia de salud.

6.3 Aspectos deseables

- Contar con al menos 3 años de experiencia laboral.
- Curso, capacitación o especialización en Intervención en Crisis.



- Curso, capacitación, especialización o Diplomado en Trauma.
- Manejo de Excel y base de datos.

6.4 Competencias transversales del funcionario público

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

6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Compromiso con el aprendizaje
- Pensamiento analítico
- Planificación y Organización
- Negociación
- Destreza Social
- Proactividad
- Tolerancia al trabajo bajo presión

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

7.1 Difusión y Publicación de la pauta

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta, a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.



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 publicado en la web del Servicio de Salud.
- b) Currículo Vitae ciego actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Fotocopia simple de Título Profesional de Psicólogo(a).
- d) Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.
- e) Certificado que acredite relación laboral vigente con algún establecimiento de la Red SSVQ, al momento de postular.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo y **realizados dentro de los últimos 5 años.**

7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl, reuniendo todos los documentos **EN UN SOLO ARCHIVO PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

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 este punto (6.2.) de la presente Pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

8.1 De la Comisión de Selección

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

- Coordinadora Programa PRAIS, cuenta con voz y voto.

- Referente técnico programa PRAIS, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de estas bases 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.

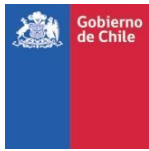
9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

8.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. Previa a la evaluación de admisibilidad, se aplicará la evaluación técnica a todos los postulantes, por lo que posterior a ello seguirán las 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	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR DE	Factor 1: Experiencia profesional	Experiencia profesional clínica de al menos 4 años en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	10	35%	F1: 10 F2: 10 F3: 5	8

ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL		Experiencia profesional clínica entre 3 años y 3 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	7			
		Experiencia profesional clínica entre 2 años y 2 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	4			
		Experiencia profesional clínica entre 1 año y 1 año 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	2			
		Experiencia profesional clínica menor a 1 año en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	0			
	Factor 2: Capacitación pertinente al cargo	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5			
		Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4			
		Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3			
		Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	2			
		No posee horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	0			
	Factor 3: Formación de postgrado en trauma.	Posee Posgrado, Diplomado o Magister en Trauma.	5			
No posee formación de postgrado en Trauma		0				
ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Factor 4: Medición de conocimientos técnicos relevantes	Nota entre 6.6 y 7.0	10	25%	10	5
		Nota entre 6.0. y 6.5.	7			
		Nota entre 5.5. y 5.9.	5			



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

	para el cargo	Nota entre 5.0. y 5.4.	3			
		Nota inferior a 5.0.	0			
ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: 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			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	30%	10	7
		Presenta variadas 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 ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL					55	25

El Comité de selección 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 con los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvq.cl), donde se entenderá conocida por todos.

8.2. Descripción de las Etapas.

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

Factor 1: Evaluación de la Experiencia y capacitaciones en función asociada al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional clínica previa en reparación y trauma	Experiencia profesional clínica de al menos 4 años en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	10
	Experiencia profesional clínica entre 3 años y 3 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	7
	Experiencia profesional clínica entre 2 años y 2 años 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	4
	Experiencia profesional clínica entre 1 año y 1 año 11 meses en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	2
	Experiencia profesional clínica menor a 1 año en reparación y trauma (violencia intrafamiliar, abuso sexual, maltrato, etc.).	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	4
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	2
	No posee horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	0

Factor 3:

Formación / Capacitaciones	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee Posgrado, Diplomado o Magister en Trauma.	5
	No posee capacitaciones o cursos en el área de Trauma.	0

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 1 es de **8 puntos brutos**.

Etapa 2: Evaluación de conocimientos técnicos.

Factor 4: 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.	7
	Nota entre 5.5. y 5.9.	5
	Nota entre 5.0. y 5.4.	3
	Nota inferior a 5.0.	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 nota inferior a 5.5.

Etapa 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

Factor 5: 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:

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.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el establecimiento 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 cargo.	3
	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	7
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para 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 **7 puntos brutos**.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Comisión informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo los antecedentes señalados en su Currículo.

10. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director del Servicio de Salud 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.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo con la evaluación de su desempeño. En el caso de que la persona seleccionada incurra en una falta administrativa, no se ajuste al perfil del cargo o no de estricto cumplimiento a los deberes y obligaciones establecidas por ley, el



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota podrá dar término a su vínculo contractual de forma anticipada, conforme a las reglas generales.

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.