

PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

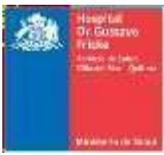
La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer los cargos de:

Cargo	Psicólogo(a) Programa de acompañamiento a la identidad de género "Crece con orgullo"
Vacantes	01
Grado	14 °
Horas	44 horas
Calidad Jurídica	Contrata.
Servicio/Unidad	Unidad de Pediatría
Dependencia Administrativa	Subdirección medica
Dependencia Técnica	Subdirección medica

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Recepción de Antecedentes	11 de abril al 18 de abril de 2023.
Análisis Curricular	19 de abril al 25 de abril de 2023.
Evaluación Psicolaboral Individual	26 de abril al 05 de mayo de 2023.
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	08 de mayo al 12 de mayo de 2023.
Resolución del proceso	15 de mayo al 17 de mayo de 2023.

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico.



3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Implementar el Programa de acompañamiento a la Identidad de Género en el establecimiento de salud, participar del trabajo intersectorial entre servicios del Estado y con la sociedad civil organizada en estas materias.

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)
Dedicación exclusiva al Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género como también, a su jefatura correspondiente.
Ejecutar la Etapa de Ingreso, Evaluación y Elaboración del Plan de Cuidados Integrales, con especial énfasis en la intervención individual y familiar.
Diseñar y ejecutar la Etapa de Implementación del Plan de Cuidados Integrales, con especial énfasis en la intervención individual y familiar.
Identificar las redes de apoyo de los usuarios/as del programa e incorporar metodologías de fortalecimiento de vínculos con actores claves del sistema NNA
Coordinar y/o implementar las actividades de sensibilización en el establecimiento de salud donde trabaje, en vinculación con referente de género del mismo y/o referente PAIG del Servicio de Salud respectivo.
Coordinar y/o implementar actividades de difusión, educación y comunicación social relativas al PAIG y sus orientaciones técnicas.
Mantener actualizada información, documentación y reporte de actividades, que permita el seguimiento y evaluación del Programa.
Realizar un diagnóstico inicial individual/familiar.
Realizará retroalimentación del plan de intervención al NNNA.
Trabajar con los distintos niveles de atención de salud, garantizando la continuidad del cuidado, generando mecanismos de referencia y contrarreferencia en concordancia con la red asistencial del territorio.
Colaborar en el trabajo coordinado con establecimientos educacionales, de salud, municipalidades, oficinas locales de la niñez, organizaciones de la sociedad civil y otros lugares destinados a la niñez y adolescencia, para difundir las vías de acceso al PAIG.
Propiciar instancias de participación con la sociedad civil y con el Inter sector relacionadas al PAIG.
Propiciar y desarrollar vinculación con red temática de Salud Mental.
Favorecer el mejoramiento del registro de las atenciones

Generar los mapas de derivación hacia el PAIG.

Trabajo interdisciplinario con su dupla y establecer vínculo con otras profesiones que trabajan en el Hospital con NNNA trans/género no conforme.

Realizar procesos psicoterapéuticos frente a la pesquisa de depresión, ideación e intento suicida, autolesiones, otros.

5.- REQUISITOS

5.1.- Requisitos legales para ingresar a la Administración Pública:

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

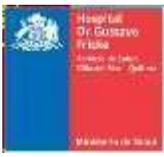
- Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- 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,
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

5.2.- Requisito Legal Decreto con Fuerza de Ley N° 8

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N.º 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud correspondiente a un cargo Profesional en grado 14°:

Alternativamente:

- i) 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 y/o privado.
- ii) 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 y/o privado.



5.3.- Aspectos Técnicos Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos técnicos que se requieren para la vacante:

- I. Acreditar título Profesional de Psicólogo/a
- II. Acreditar experiencia profesional de a lo menos 1 año en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH.
- III. Deseable experiencia mínima de 1 año en intervención dupla psicosocial en establecimientos público o privado en contexto infanto-juvenil.

5.4.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos deseables para el desempeño del cargo

- Deseable Diplomado/ postítulo en familia e infancia, infanto juvenil, diversidad y género o afín, enfoque clínico (cognitivo conductual, sistémico, otros).
- Marco normativo de la Administración del Estado
- Marco normativo nacional en Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación
- Curso en perspectiva de género o afín.
- Curso en intervención con diversidades y disidencias sexo- genéricas o afín.
- Curso en niñez y familia

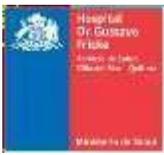
5.5.- Conocimientos Técnicos Relevantes

- a) Conocimiento en trabajo en niñez y familia
- b) Conocimiento en perspectiva de derechos
- c) Conocimiento en Enfoque sistémico familiar
- d) Conocimiento en ciclo vital
- e) Conocimiento en intervención familiar y comunitario
- f) Conocimiento de la ley n°21.120 y ley n° 21.430
- g) Manejo de herramientas computacionales a nivel usuario (Excel, power point, Word)..

5.6.- Competencias del funcionario Público

• **Compromiso Organizacional**

Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con responsabilidad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr su labor con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los usuarios tanto internos como externos. Implica, además, sentir como propios los objetivos de la organización.



- **Orientación a los resultados**
Disposición total a los resultados, la eficacia y el interés por los estándares. Personas centradas en la mejora, en ser emprendedores y optimizar el uso de recursos. Es la preocupación por trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia.
- **Orientación al Servicio Público**
Disposición de ayudar o servir a los demás en base a las necesidades y expectativas de los usuarios tanto internos como externos, entregando soluciones en un marco de respeto, inclusión e integridad.
- **Probidad**
Asumir las obligaciones de forma íntegra y ejemplar, aceptando la responsabilidad de sus acciones y omisiones, manteniendo transparencia en sus actos, cuidando los recursos eficientemente, junto con resolver de manera oportuna y efectiva sus compromisos.
- **Relaciones Interpersonales**
Capacidad y habilidades para relacionarse con los/las compañeros/as de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.
- **Responsabilidad**
Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal. Está asociada al compromiso con que la personas realizan las tareas encomendadas; preocupándose por cumplir con lo asignado por sobre sus propios intereses.
- **Trato Humanizado**
Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios externos e internos, reflejando un trato amable y cordial, interés por la persona y por la solución a sus problemas.

5.7. Competencias Específicas del cargo:

- **Trabajo en equipo y cooperación**
Capacidad para trabajar con determinación, firmeza, perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones/decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales. Implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.
- **Comunicación efectiva**
Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización.



- **Manejo de contingencia**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.

- **Tolerancia al trabajo bajo presión**

Capacidad para trabajar con determinación, firmeza, perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones/decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales. Implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.

- **Influencia y negociación**

Capacidad para persuadir a otros, utilizando argumentos sólidos y honestos, acercando posiciones mediante un dialogo conjunto, que contemple los intereses de todas las partes intervinientes y los objetivos organizacionales. Implica capacidad para influenciar a otros a través de estrategias que permitan construir acuerdos satisfactorios para todos, mediante la aplicación del concepto ganar-ganar.

6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Incorporación de Personas del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará difusión de la presente Pauta en la página web del hospital <http://www.hospitalfricke.cl/>, en la página de empleos públicos y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del 10/04/2023.

6.2 Modos de postulación

- Postulación vía Empleos Públicos.

6.2.1 Postulación en línea Portal y Documentos a presentar:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para poder postular deberá:

- 1) Ingresar a la página www.empleospublicos.cl
- 2) Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga)
- 3) Acceder a su cuenta
- 4) Ingresar datos de su curriculum a la plataforma de Empleos Públicos.
- 5) Postular al proceso de selección del cargo en cuestión.
- 6) Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación (en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso):
 - Fotocopia simple del título profesional pertinente al cargo o certificado de la Superintendencia de Salud.
 - Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
 - Certificados de cada experiencia profesional clínica del postulante.
 - Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.



EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VIA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

Por otra parte, aquellos postulantes que se encuentren en situación de discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

6.3. Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través de Portal de Empleos Públicos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. 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 la pauta del proceso.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Unidad de Incorporación de Personas en etapa de análisis curricular así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha indicada quedarán fuera del proceso de selección.

6.4. Documentos a Presentar:

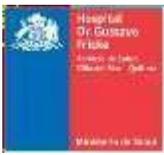
Para acreditar experiencia profesional clínica y ésta sea considerada para el proceso de selección, se debe presentar certificado laboral emitido por la institución correspondiente, el cual debe señalar: nombre de la Institución, fecha de inicio y término, área/servicio/unidad en que cumplió funciones (requisito que se establece en los aspectos técnico de las bases), nombre del cargo, fecha de emisión del documento, nombre y cargo de quien firma el certificado; este documento debe venir con timbre institucional.

En el caso de acreditar experiencia profesional clínica actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, la relación de servicio NO acredita experiencia profesional clínica, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y no el área/servicio/unidad de trabajo. En estos casos, se hace necesario presentar resolución de nombramiento y/o certificado emitido por la jefatura directa, donde se indique la información antes señalada.

Formación profesional:

En relación con los certificados de cursos, capacitaciones, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación profesional, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso, capacitación, Postítulo y/o Posgrado, según corresponda, fecha de



obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres.

En el caso de los funcionarios públicos, se considerará válido certificado que emite la unidad de capacitación, donde se indica todos los datos señalados anteriormente. Este documento debe venir con la firma de la unidad de capacitación o área similar que lo imparte y no será necesario que se adjunte los certificados de cada formación que aparece en el documento.

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:

- **Subdirector de Gestión y Desarrollo de las personas, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirector de la Subdirección Médica, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, asignado/a por la Subdirección Médica, cuenta con voz y voto.**
- **Representante Gremial de la planta más representativa del estamento, FEDEPRUS, con derecho a voz y voto.**
- **Psicólogo/a a cargo del proceso, cuenta con voz.**

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta.

Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el/la presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por la Subdirección Médica. En su ausencia, asumirá esta función el/la funcionario/a 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 requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar 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 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 a continuación, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos. 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.

8.2.- Descripción de las Etapas

ETAPA 1. ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros

- Experiencia Profesional:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional de a lo menos 1 año en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acreditar experiencia profesional de a lo menos 1 año en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH.	15
	El/La postulante acreditar experiencia profesional de a lo menos 2 años en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH.	20
	El/La postulante acreditar experiencia profesional de a lo menos 3 años en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH.	25

- Experiencia Deseable:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Acredita experiencia mínima de 1 año en intervención dupla psicosocial en establecimientos público o privado en contexto infanto-juvenil.	El/La postulante acredita experiencia profesional inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional de a lo menos 1 año en dupla psicosocial en establecimientos públicos o privado en contexto infanto-juvenil.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional de a lo menos 2 años en dupla psicosocial en establecimientos públicos o privado en contexto infanto-juvenil.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional de a lo menos 3 años o más en dupla psicosocial en establecimientos públicos o privado en contexto infanto-juvenil.	20

- **Formación Deseable**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitaciones y/o Cursos (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización)	El/La postulante no posee cursos considerados deseables para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante posee uno o dos de los cursos solicitados de los aspectos deseables.	10
	El/La postulante posee al menos tres o más cursos de los aspectos deseables.	15
	El/La postulante posee al menos posgrado, postítulo, magister afín a los aspectos deseables.	20

- El puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular” será de 15 puntos, el cual corresponde al factor de “Experiencia profesional”. El apartado denominado “Formación Deseable”, donde se indica formación y experiencia deseable al ser un aspecto deseable, no será determinante para la aprobación de la etapa, sin embargo, se asignará puntaje a la/el postulante que la posea.

ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias; esta etapa 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	PTJE BRUTO
Recomendable para el cargo.	20
Recomendable con Observaciones para el cargo.	10
No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos, es decir, aquellas personas que obtengan un “**No Recomendable**” quedarán inmediatamente fuera del proceso.

Por otro lado, los postulantes tendrán acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y **no se harán entrega de los informes psicológicos ni retroalimentación de la evaluación en general.** Sólo podrá tener acceso a esta información la Comisión de Selección, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Quienes no cumplan con los plazos establecidos vía correo electrónico de entrega de test psicolaborales y/o no se presenten a la entrevista psicolaboral en el horario establecido previamente vía correo electrónico, no aprobarán dicha etapa y quedarán fuera del proceso de selección.



ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan aprobado las etapas anteriores. En esta instancia la comisión busca poder identificar las habilidades, de acuerdo con el perfil de competencias del cargo.

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 un puntaje entre 0 y 20 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	PTJE
La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20
La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15
La apreciación global del candidato es acorde a lo mínimo esperado.	10
La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0

El puntaje mínimo para aprobar esta etapa es de 10 puntos.

En caso de no presentarse a entrevista en el día y horario establecido previamente vía correo electrónico, el postulante no aprobará la etapa y quedará fuera del proceso de selección. Por otro lado, los postulantes podrán tener acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se podrá acceder al puntaje específico que cada integrante del comité de selección realizó.



9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA ANALISIS CURRICULAR	1: Experiencia profesional de a lo menos 1 año en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH.	El/La postulante acredita experiencia profesional inferior a la requerida para el cargo.	0	35%	10 pts	20 pts.
		El/La postulante acreditar experiencia profesional de a lo menos 1 año en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH, intervención familiar y/o comunitaria.	15			
		El/La postulante acreditar experiencia profesional de a lo menos 2 años en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH, intervención familiar y/o comunitaria.	20			
		El/La postulante acreditar experiencia profesional de a lo menos 3 años o más en áreas de intervención infanto-juvenil, en temáticas de diversidad y género, DDHH, intervención familiar y/o comunitaria.	25			
	Acredita experiencia mínima de 1 año en intervención dupla psicossocial en establecimientos público o privado en contexto infanto-juvenil.	El/La postulante acredita experiencia profesional inferior a la requerida para el cargo.	0		0 pts	20 Ptos
		El/La postulante acredita experiencia profesional de a lo menos 1 año en dupla psicossocial en establecimientos públicos o privado en contexto infanto-juvenil.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de a lo menos 2 años en dupla psicossocial en establecimientos públicos o privado en contexto infanto-juvenil.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional de a lo menos 3 años o más en dupla psicossocial en establecimientos públicos o privado en contexto infanto-juvenil.	20			
	Capacitaciones y/o Cursos	El/La postulante no posee ninguno de los cursos considerados deseables para el cargo.	0		0 pts.	20 pts.
		El/La postulante posee entre 1 y 2 cursos considerados deseables para el cargo.	10			
		El El/La postulante posee 3 o más cursos considerados deseables para el cargo.	15			
		El/La postulante posee posgrado, postítulo, magister afin considerados deseables para el cargo.	20			
ETAPA EVALUACIÓN PSICOLABORAL	2: Evaluación Psicolaboral Candidato	Del No recomendable	0	30%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			



ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista Individual Del Candidato Por Parte De La Comisión	La apreciación general del candidato está bajo lo esperado.	0	35%	10 ptos.	20 ptos.
		La apreciación general del candidato es acorde a lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
Total				100%	30 min	100 máx..



10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

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

11.- DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

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

De conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven, expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

En caso de que el Hospital 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 12 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.

Por otra parte, 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 alguno de los cargos publicados en este portal, 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.

12.- ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento 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.