

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) Infanto-Juvenil |
| Vacantes | 1 |
| Grado | 16 |
| Horas | Diurno, 22 horas |
| Calidad Jurídica | Contrata |
| Lugar de desempeño | Hospital Dr. Gustavo Fricke |
| Dependencia Técnica | Jefatura de Salud Mental o Directora técnica |
| Dependencia administrativa | Jefatura de Salud Mental o Directora técnica |

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

| HITOS | FECHAS |
|--|---|
| Difusión del proceso | 24 de noviembre al 26 de noviembre 2021 |
| Recepción de antecedentes | 29 de noviembre al 03 de diciembre 2021 |
| Análisis Curricular | 06 de diciembre al 17 de diciembre 2021 |
| Evaluación Psicolaboral Individual | 20 de diciembre al 10 de enero 2022 |
| Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección | 11 de enero al 17 de enero 2022 |
| Resolución del proceso | 18 de enero al 21 de enero 2022 |

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

3. OBJETIVOS DEL CARGO

Otorgar atención de calidad a los usuarios del servicio de salud mental en el Hospital de Día de niños, niñas y adolescentes, favoreciendo el proceso de planificar, ejecutar y evaluar el cuidado del usuario/a. Proporcionar atención psicológica para diagnóstico integral y tratamiento a pacientes de salud mental de mayor complejidad y severidad en etapa de hospitalización abierta, integrando equipos multidisciplinarios para el desarrollo de la gestión clínica, de acuerdo a guías clínicas y protocolos MINSAL y propios del servicio, con el fin de contribuir a la recuperación del paciente destinadas a cumplir con los objetivos del plan de tratamiento ya sea a nivel individual, grupal, familiar y/o comunitario, fomentando la autonomía, recuperación e inclusión social, junto con la participación en espacios de coordinación comunitaria y en red.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

| Responsabilidades Principales | Resultado Final Esperado |
|--|--|
| Realizar evaluaciones psicométricas y psicoterapias, identificando factores protectores y de riesgo en la atención de pacientes Infanto juveniles del dispositivo | Realizar diagnóstico integral a partir de las evaluaciones realizadas, definiendo objetivos y estrategias de intervención. |
| Velar por el cumplimiento de sistemas de registros y normas del Servicio y Ministerio de Salud. | Registro de actividades, tareas y/o funciones realizadas. |
| Gestionar redes de apoyo institucionales, sociales y comunitarias a los usuarios, familiares y cuidadores | Construir un vínculo seguro y acompañamiento con las redes de apoyo. |
| Evaluaciones e intervenciones interdisciplinarias con los miembros del equipo, regularizando el proceso terapéutico, definiendo su estado de avances o retrocesos, incorporación de nuevas necesidades destacadas, adaptaciones o modificaciones en el proceso. | Definir en conjunto los objetivos y estrategias de la intervención psicológica |
| Participación en reuniones clínicas multidisciplinarias y coordinaciones con la red, realizando programación de actividades semanales, semestrales y/o anuales. | Asistencia a reuniones clínicas y cumplimiento de plazos. |
| Participar en el acompañamiento y apoyo de Intervenciones familiares | Desarrollar intervenciones familiares de tipo terapéutico psicoeducativas |
| Desarrollar intervenciones psicológicas y psicosociales, a nivel individual y grupal, promoviendo estabilización en la desregulación socioemocional, prevención y tratamiento de la desregulación afectiva y agitación psicomotora, promover habilidades sociales y resolución de conflictos, entre otros. | Desarrollar y potenciar habilidades de autoregulación emocional y psicosociales, otorgando una atención psicosocial integral |
| Participación en visita domiciliaria según necesidad del usuario y sus familias. | Participar del proceso de evaluación y tratamiento integral e interdisciplinario de atención |
| Realizar seguimiento y derivaciones asistidas a la red Salud Mental, gestionando y coordinando con los diferentes equipos la derivación de pacientes | Seguimiento de las derivaciones |
| Ejecutar otras tareas que estipule la jefatura directa (enlaces) | Brindar apoyo en tareas según sea solicitado |

5. REQUISITOS

5.1 Requisitos Legales:

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

- i. Ser ciudadano
- ii. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- iii. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- iv. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- v. 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
- vi. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

5.2 Requisitos Específicos:

Requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. N° 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- i) 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

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

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

- a) Acreditar Título profesional de la carrera de Psicología 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.
- b) Acreditar experiencia profesional de al menos 2 años en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Públicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta.
- c) Acreditar a lo menos 1 Curso o Capacitación en temáticas tales como: Salud Mental Infanto-Juvenil, Suicidio, Trauma, Psicosis, Trastornos del ánimo, Trastornos del espectro autista, Trastornos del vínculo, Trastorno del desarrollo de la personalidad, Agitación psicomotora, Intervención en crisis, Intervenciones Familiares, Psicoterapia o Intervenciones a nivel individual, Terapia conductual dialéctica, EMDR, Psicoanálisis, Evaluaciones psicodiagnósticas y/o Apego.

5.4 Aspectos deseables para el desempeño del cargo

Requisitos deseables:

- a) Postítulo y/o Postgrado en temática de Salud Mental Infanto-Juvenil.
- b) Deseable experiencia profesional de al menos 2 años en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas (Trastornos psiquiátricos crónicos tales como trastornos del ánimo, comportamiento, psicóticos o del desarrollo) en etapa de desregulación.

- c) Deseable cursos o capacitaciones en herramientas de evaluación psicodiagnóstica (como: Rorschach, Test relaciones objétales, ADOS 2 o ADI-R),
- d) Deseable curso o capacitación en estrategias psicoterapéuticas en niños, niñas y adolescentes de la línea de DBT, Terapia familiar o Psicodinámica.

5.5 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.

5.6 Competencias Específicas del cargo:

- **Asertividad**

Capacidad de defender los propios derechos (derecho a pedir ayuda y a expresar las opiniones) sin vulnerar los derechos del otro, puesto que no hay ningún tipo de orden, menosprecio o agresividad hacia la otra persona. Ser asertivo es expresar el propio punto de vista respetando el de los demás, en el contexto adecuado.

- **Trabajo en equipo y cooperación**

Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un equipo que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que la competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina

- **Capacidad de adaptación y flexibilidad**

Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.

- **Gestión de Redes**

Es la capacidad de fomentar relaciones de colaboración con personas e instituciones para crear y consolidar redes de apoyo al desarrollo del quehacer del hospital, en las áreas que sea necesario.

- **Empatía**

Implica intentar entender a los demás. Involucra la habilidad para escuchar atentamente y comprender los pensamientos, sentimientos, asuntos implícitos o no del todo expresados. Los demás pueden ser personas, grupos o instituciones.

- **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.

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital (www.hospitalfricke.cl), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota (www.ssvq.cl), el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) y afiches informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del **24-11-2021**.

6.2 Modos de postulación

- Portal de empleos públicos.

6.2.1 Postulación Portal de Empleos Públicos

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), 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 Currículum 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 de Título profesional pertinente al cargo
 - Fotocopia simple de las capacitaciones y/o cursos.
 - Certificados de cada experiencia laboral del postulante.

6.3. Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través del 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 comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes hasta la fecha indicada, quedarán fuera del proceso de selección.

6.4 Documentos a Presentar:

Para acreditar experiencia laboral y esta 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 termino, 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 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 considerara el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado.

Para funcionarios públicos, la relación de servicio NO acredita experiencial laboral, 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, horas pedagógicas, nota, 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.

Respecto a los certificados de cursos y/o capacitaciones, se considerará una vigencia de cinco años de antigüedad desde la fecha de certificación o término del curso/capacitación hacia adelante.

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:

- **Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien designe, cuenta con voz y voto.**
 - **Subdirector(a) Médico, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
 - **Jefe de Salud Mental como Referente Técnico, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
 - **Representante Gremial de la planta más representativa 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 presidente de la Comisión.
 - b) La Comisión será presidida por el Subdirector(a) Médico. 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 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.

7.2 Revisión de antecedentes de postulación

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo con lo establecido en el punto 5.3 de la presente pauta.

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 cuatro 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. Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

8.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

- **Experiencia Profesional:**

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|---|--|---------------|
| Acreditar experiencia profesional de al menos 2 años en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | El postulante posee experiencia inferior a 2 años en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 0 |
| | El postulante posee al menos 2 años de experiencia en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 10 |
| | El postulante posee 3 años de experiencia en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 15 |
| | El postulante posee 4 años o más de experiencia en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 20 |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos.

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|---|---|---------------|
| Deseable experiencia profesional de al menos 2 años en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | El postulante posee experiencia inferior a 2 años en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 0 |
| | El postulante posee al menos 2 años de experiencia en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 10 |
| | El postulante posee 3 años de experiencia en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 15 |
| | El postulante posee 4 años o más de experiencia en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 20 |

- Formación profesional

| | CRITERIO | PUNTAJE BRUTO |
|----------------------------------|---|---------------|
| Capacitaciones y/o Cursos | El postulante no posee la formación requerida por el cargo. | 0 |
| | El postulante posee la formación requerida por el cargo. | 10 |
| | El postulante posee la formación requerida por el cargo y, además, cuenta al menos con una formación deseable | 15 |
| | El postulante posee la formación requerida por el cargo, un curso deseable y, además, posee un Postítulo y/o Postgrado deseable | 20 |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos

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 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 está acorde a lo esperado. | 10 |
| La apreciación general del candidato está bajo lo esperado. | 0 |

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos.

| ETAPAS | FACTOR | CRITERIO | PTJE | % | PTJE MINIMO DE APROBACION | PTAJE MAXIMO DE APROBACION |
|------------------------------|--|--|------|-----|---------------------------|----------------------------|
| ETAPA 1: ANALISIS CURRICULAR | Acreditar experiencia profesional de al menos 2 años en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | El postulante posee experiencia inferior a 2 años en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 0 | 30% | 10 pts | 20 pts |
| | | El postulante posee al menos 2 años de experiencia en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 10 | | | |
| | | El postulante posee 3 años de experiencia en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 15 | | | |
| | | El postulante posee 4 años o más de experiencia en el área de salud mental con niños, niñas o adolescentes, en Instituciones de Salud Publicas y/o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en hospitalización abierta. | 20 | | | |
| | Deseable experiencia profesional de al menos 2 años en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | El postulante posee experiencia inferior a 2 años en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 0 | | 0 pts. | 20 pts |
| | | El postulante posee al menos 2 años de experiencia en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 10 | | | |
| | | El postulante posee 3 años de experiencia en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 15 | | | |
| | | El postulante posee 4 años o más de experiencia en Instituciones de Salud Públicas o Privadas de baja, mediana y/o alta complejidad en trabajo con niños, niñas y/o adolescentes con patologías complejas. | 20 | | | |
| | Capacitaciones y/o Cursos Deseables | El postulante no posee la formación requerida por el cargo. | 0 | | 10 pts | 20 pts |
| | | El postulante posee la formación requerida por el cargo. | 10 | | | |
| | | El postulante posee la formación requerida por el cargo y, además, cuenta al menos con una formación deseable | 15 | | | |
| | | El postulante posee la formación requerida por el cargo, un curso deseable y, además, posee un Postítulo y/o Postgrado deseable | 20 | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|----|------------|----------------|----------------|
| ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL | Evaluación Psicolaboral del candidato | 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 | 40% | 10 pts. | 20 pts. |
| | | La apreciación global del candidato está acorde a lo esperado. | 10 | | | |
| | | La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado. | 20 | | | |
| | | | | | 40 | 100 |

9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

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. 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.

Además, quienes ingresen a la Institución serán contratados bajo las condiciones del Empleo a Prueba establecidas en el artículo N° 20 del Decreto 69, por lo que el primer contrato tendrá una duración de 3 meses y al finalizar el segundo mes se procederá a evaluar la continuidad en el cargo.

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 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.

12. ETAPA FINAL

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 superior resolución.