



LCE/MGQ/mcgq

COELEMU, 13 DE ENERO 2025

VISTOS: La Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL N° 1/05, texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto Ley N° 2763/1979, que crea, entre otros, los Servicios de Salud; el DS N° 140/04, Reglamento Orgánico de los servicios de Salud; Res. Exenta N° 06/26.03.2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre la exención del trámite de toma de razón; el DS N° 38/05 Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de menor complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red; GAB.PRES N° 002, del 15.06.2006 que contiene el instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado. Res. 5859/24.12.2024, sobre delegación de facultades, Res. N° 434/957/2024, que designa Director del Hospital CSF de Coelemu, la Resolución Exenta 4A3/N° 2342, del 30.06.2015, que aprueba el manual de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Nuble; Res. Ex. 4/N° 5309 del 25.10.2022 que modifica la Resolución Exenta 4A3/N°2342; la Res. Exenta N°5890 del 30.11.2023 que modifica la Resolución Exenta 4A3/N°2342; la Res. Exenta 4E/N° 0032, del 04.enero.2024 que modifica la Res. Exenta N°5890 del 30 de noviembre 2023, en su punto N° 2; la Resolución Exenta 4D/N° 0044 del 08 de enero 2024, que aprueba el documento grados de ingreso personal a contrata permanente Ley N° 18.834, de Hospitales Comunitarios de Salud Familiar y CESFAM Violeta Parra de diciembre 2023, todas del Servicio de Salud Nuble, dicto lo siguiente.

CONSIDERANDO:

- 1.- **Qué**, resulta necesario para el Hospital CSF de Coelemu, la contratación de personal idóneo para desarrollar las funciones que la Ley ha encomendado a este establecimiento.
- 2.- **Qué**, existe 1 cargo vacante de Profesional, grado 15.
- 3.- **Que**, se requiere regularizar y cubrir dicha vacante mediante un proceso de Reclutamiento y Selección Interno a Hospital Comunitario de Salud Familiar de Coelemu.

RESOLUCION EXENTA N° 202

- 1.- **LLÁMESE** a proceso de selección de antecedentes para proveer 1 cargo de Profesional, Psicóloga (o), Unidad Psicosocial, grado 15, 44 Horas semanales, Contrata.
- 2.- **APRUÉBASE** la pauta de selección de antecedentes y perfil de cargo de Profesional, Psicóloga (o), grado 15, 44 Horas, en las fechas, términos y alcances que en ella se especifican.
- 3.- **PUBLÍQUESE**, esta resolución, pauta de selección de antecedentes y perfil del cargo en la página web <https://www.serviciodesaludnuble.cl/sitio/trabajeconnosotros/>

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE, POR FACULTAD DELEGADA DIRECTORA SERVICIO DE SALUD ÑUBLE.



LUCIANO CISTERNAS ESCALONA
DIRECTOR HOSPITAL CSF DE COELEMU



Distribuido a: Sub. Direcc. Gestión y Des. de Personas SSÑ/ GYDP Hosp. Coelemu/Archivo

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO: PSICÓLOGO(A) UNIDAD PSICOSOCIAL

ESTABLECIMIENTO: HOSPITAL COMUNITARIO DE SALUD FAMILIAR DE COELEMU

CONVOCATORIA: INTERNA AL ESTABLECIMIENTO

La siguiente pauta regula el proceso de llamado a selección de antecedentes del Hospital Comunitario de Salud Familiar de Coelemu, para proveer la vacante que se detalla a continuación:

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

N.º de vacantes	1
Planta	Profesional
Calidad jurídica	Contrata
Horas	44, diurno
Grado	15° EUS
Asociado a Ley	18.834
Renta bruta	\$ 1.557.071 aprox.
Unidad de desempeño	Unidad Psicosocial
Lugar de desempeño	Hospital Comunitario de Salud Familiar de Coelemu

II. REQUISITOS LEGALES

- Cumplir con lo establecido en el Art. 12 del DFL 29 de la Ley 18.834 que fija el texto refundido para ingreso a la Administración Pública;
 - 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 cargo;
 - Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional, 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 crimen o simple delito.

2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la Ley N°18.575. Ley orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.

b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

c) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el servicio.

d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el jefe de Departamento inclusive.

e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

3. De acuerdo con el DFL N°12 de 2017 que Fija la Planta de Personal del Servicio de Salud Ñuble, para acceder a **Grado 15** ofrecido para esta vacante, los(las) postulantes deben cumplir con lo siguiente:

l) 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 validado en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

III. CRITERIOS OBLIGATORIOS

Esta etapa hace alusión a los criterios que debe cumplir el/la postulante para ser considerado admisible. Para este proceso de selección son 03 criterios obligatorios, los que deben ser cumplidos para admitir la postulación:

- 1. Ser funcionario del Hospital Comunitario de Salud Familiar de Coelemu en cualquier calidad jurídica, Honorarios Suma Alzada permanentes, y las personas que se encuentran realizando reemplazos con un período total acumulado igual o mayor a 06 meses a la fecha de la publicación de este proceso de selección. (Obligatorio)**

2. **Acreditar certificado de título profesional de psicólogo(a), otorgado por una institución del Estado o reconocido por este o aquellos validados según legislación vigente. (Obligatorio)**
3. **Acreditar certificado de experiencia laboral específica como psicólogo(a) en instituciones de salud públicas de al menos 02 años.**

IMPORTANTE: No debe adjuntar otra documentación que no le sea solicitada, tal como certificados de otros títulos profesionales que Ud. posea, etc. En caso de no adjuntar el certificado de título solicitado para la planta a la cual postula, será considerado como NO ADMISIBLE.

El/la usuario/a será responsable de tener documentos actualizados al momento de postular a una convocatoria en específico.

La documentación enviada debe ser LEGIBLE, y debe ser remitida como archivo adjunto en formato PDF indicando claramente el nombre del archivo de acuerdo a los documentos solicitados. No se permitirán documentos compartidos en nubes virtuales. **NO SE CONSIDERARÁN AQUELLOS DOCUMENTOS ENVIADOS POR CORREO ELECTRÓNICO.**

Cada documento que se presente o se omita en la presente postulación es de responsabilidad exclusiva del postulante y no de la Dirección de Servicio y/o del establecimiento al cual se encuentra postulando.

Para acreditar lo solicitado, el/la postulante deberá adjuntar en sus documentos de postulación los certificados pertinentes que permitan a la Comisión de Selección determinar de manera efectiva su experiencia global, experiencia específica, capacitaciones, etc. Para efectos de contabilizar periodos de tiempo para acreditar experiencia laboral global y específica, los certificados deberán explicitar en cuerpo del documento: individualización del postulante, institución o establecimiento, cargo y/o funciones desempeñadas, tiempo de desempeño acreditado con fecha de inicio y de término o vigencia (DD-MM-AAA), según sea el caso y contener la fecha de emisión de este, además, deben contener cantidad de horas o tipo de jornada, nombre, firma, timbre de quien emite el documento.

Si el documento presentado no cuenta con toda la información anteriormente señalada no se considerará para efectos de puntuación.

Para jornadas inferiores a 44 horas, se calculará el tiempo considerando lo consignado en el certificado. Para aquellos certificados que mencionen “ejercicio libre de la profesión” se considerará jornada equivalente a 11 horas.

En caso de certificados que solo acrediten mes y año de inicio y término/fecha de emisión, o solamente años, la comisión tendrá la facultad para validar o no dicho certificado, considerando el

periodo desde el mes o año siguiente al mencionado como mes o año de inicio, hasta el mes o año anterior al mencionado como término de la experiencia laboral.

Se otorgará el puntaje correspondiente a todos los certificados laborales con fecha posterior a la obtención del título profesional con el cual postula a la oferta laboral, no se considerará, para efecto de puntuación, experiencia laboral previa o aquella obtenida bajo otra profesión no consignada en esta pauta.

No serán considerados para acreditación de este factor la presentación de: boletas de honorarios, certificados de SII, certificados de cotizaciones, liquidaciones de sueldo, y cualquier otro documento que no señale empleador, profesión, actividad y funciones desempeñadas, fechas de inicio y término de la relación laboral, así como, aquellos certificados que sean presentados con enmendaduras o ilegibles.

Para el caso de los certificados que acrediten capacitaciones, estos deben contener, cantidad de horas, firma o timbre, fecha de realización de la capacitación y nota o evaluación.

En los casos en que el/la postulante no adjunte algún certificado que acredite los antecedentes ingresados a través de la plataforma al momento de postular, no se asignará el puntaje en el ítem correspondiente, pudiendo quedar fuera del proceso si el puntaje es insuficiente para aprobar la etapa de análisis curricular. En caso de no acreditar mediante el respectivo medio de prueba un criterio considerado obligatorio, su postulación será desestimada por no dar cumplimiento a los criterios establecidos en la presente pauta.

A continuación, encontrará el link para descargar formatos de certificados de experiencia laboral:

[FORMATO DE CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL](#)

IV. PERFIL DEL CARGO

Se encuentra en anexo N° 01.

V. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo **únicamente** a través de la página web del Servicio de Salud Ñuble www.serviciodesaludnuble.cl, desde el **27/03/2025 al 02/04/2025 hasta las 23:59 hrs.** No se recibirán postulaciones por correo electrónico, en físico u otros medios. Al momento de concretar su postulación, los/las postulantes aceptan en forma íntegra la presente pauta, consintiendo que en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”,

sean publicados sus apellidos en el estado de avance del presente proceso de selección de antecedentes.

Para que su postulación esté completa, debe procurar cumplir con cada uno de los siguientes pasos:

1. Leer exhaustivamente las presentes Bases.
2. Completar el Formulario de Postulación (en link “Postular Aquí”), en <https://www.serviciodesaludnuble.cl>

Toda actualización y estado de avance del proceso será publicado en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”. No obstante, los/las postulantes podrán además ser notificados e informados, de ser necesario, vía correo electrónico o vía telefónica.

Durante el transcurso del proceso de selección, será responsabilidad de cada postulante la revisión de la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, su cuenta personal de correo electrónico, dado que serán los mecanismos de información y de contacto formales y oficiales del presente proceso, no pudiendo el/la postulante declarar desconocimiento de la información publicada y/o citaciones realizadas.

Toda la información que el/la postulante consigne en su postulación debe ser comprobable y fidedigna; cualquier información que sea ajena a la realidad será causal de eliminación del proceso de selección. Por lo tanto, es responsabilidad de cada postulante el correcto ingreso de información al formulario de postulación, así como los archivos que adjunte como respaldo de su postulación.

Los documentos que deberá remitir escaneados con el nombre correspondiente del archivo solicitado en FORMATO PDF o imagen se indican a continuación (en caso de no enviar esta documentación su postulación quedará automáticamente fuera del proceso):

1. Fotocopia de Certificado de Título (Título validado en Chile) y/o Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud (SIS).
2. Certificados que acrediten capacitaciones y formación que indique en postulación (obligatorias y/o deseables).
3. Certificados que acrediten tiempo de experiencia laboral global (desde/hasta) (dd-mm-aaa) y específica en el cargo (desde/hasta) (dd-mm-aaa).

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as postulantes/as que no cumplan con el perfil y/o los criterios mínimos establecidos.

Los postulantes que presenten algún tipo de discapacidad, la cual les produzca impedimentos o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo por correo electrónico al psicólogo(a) encargado del proceso de selección. Además, deberán informarlo al momento de ser citados a entrevista indicando claramente los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que requiere para participar en el proceso de selección y, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso de selección.

Postulantes, que al momento de rendir alguna de las etapas del proceso de selección, se encuentren con licencia médica por reposo absoluto, deberán informarlo vía correo electrónico al psicólogo(a) encargado del proceso de selección, para evaluar una metodología de evaluación opcional (modalidad online).

VI. CAUSALES DE ELIMINACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Serán causales de eliminación del proceso de selección los siguientes motivos:

- No dar cumplimiento con los requisitos legales que se estipulan en la presente pauta
- No dar cumplimiento con los criterios obligatorios que se estipulan en la presente pauta.
- No adjuntar la documentación solicitada dentro del plazo estipulado.
- No acreditar lo declarado en el formulario de postulación mediante las correspondientes certificaciones.
- Cualquier información señalada en el formulario de postulación que sea ajena a la realidad y/o que falte a la verdad.
- No asistir a la totalidad de las etapas de evaluación, lo que implica: atrasos (se permiten hasta 10 minutos de atraso) o retiros antes de la finalización de la evaluación (en caso de ser citado para estos fines).
- Poseer evaluación psicolaboral vigente con categoría No Recomendable para el cargo y/o perfil en postulación (vigencia evaluación 6 meses)

VII. DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Para el desarrollo del proceso existirá una comisión de selección que podrá estar integrada por las siguientes personas relacionadas con el desempeño del cargo:

- 1) Jefatura directa y/o Referente técnico o quien designe en su representación
- 2) Jefatura de sección Gestión y Desarrollo de Personas o quien designe en su representación
- 3) Representante de Asociación de funcionarios de la planta correspondiente al cargo

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.

VIII. FACTORES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

La evaluación constará de etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva, por lo que para pasar a la etapa siguiente es necesario aprobar la etapa anterior.

	FACTOR	PONDERACIÓN
1	ANÁLISIS CURRICULAR	15%
2	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	25%
3	ENTREVISTA PSICOLABORAL	30%
4	ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL	30%

ETAPA I: ANALISIS CURRICULAR

*Esta etapa corresponderá a un 15% de la ponderación final, con un puntaje máximo de 25. Avanzarán a la siguiente etapa **las personas que obtengan los cinco mejores puntajes** en este ítem.*

En caso de existir empate, se considerarán ambos postulantes. En caso de que ningún postulante obtenga puntaje mayor o igual a 15 puntos, correspondiente al 60% de exigencia del proceso, la Comisión de Selección podrá sugerir a la Dirección del Servicio de Salud Ñuble declarar desierta la selección de antecedentes o de lo contrario considerar a aquellos postulantes que hayan obtenido los puntajes inmediatamente continuos, siempre y cuando no sean menor a 10 pts., con la finalidad de dar continuidad al proceso, lo que deberá acordarse por la comisión durante el desarrollo de la sesión, y quedar descrito en Acta, no existiendo otra instancia para el acuerdo anterior.

No obstante, lo anterior, el/la directora(a) del establecimiento correspondiente, podrá declarar sin efecto el proceso, en caso que surjan condiciones que afecten directamente la naturaleza del cargo.

La etapa de análisis curricular comprende los siguientes subfactores:

1. SUBFACTOR EXPERIENCIA LABORAL

Comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral global y experiencia laboral específica y se considera desde la fecha de obtención del título profesional, título técnico o licencia de educación media según corresponda al cargo y se validará experiencia hasta la fecha de postulación como máximo.

Acreditar certificado de experiencia laboral global como psicólogo(a) en instituciones de salud públicas y/o privadas de al menos 02 años. (20% valor subfactor). (CERTIFICAR) En caso de no presentar antecedentes que permitan certificar esta experiencia, será asignado "0" en puntuación en este subfactor.

<i>Acreditar más de 04 años de experiencia laboral.</i>	25 PUNTOS
<i>Acreditar más de 03 años a 04 años experiencia laboral.</i>	20 PUNTOS
<i>Acreditar 02 años a 03 años de experiencia laboral.</i>	15 PUNTOS

Acreditar certificado de experiencia laboral específica como psicólogo(a) en instituciones de salud públicas de al menos 02 años. (30% valor subfactor) (OBLIGATORIO). La Comisión de selección será la encargada de determinar la validación de experiencia en áreas similares y la atingencia de ésta para la asignación de puntaje. En caso de no presentar antecedentes que permitan certificar esta experiencia, será asignado "0" en puntuación en este subfactor.

<i>Acreditar más de 04 años de experiencia laboral</i>	25 PUNTOS
<i>Acreditar más 03 años a 04 años de experiencia laboral</i>	20 PUNTOS
<i>Acreditar 02 años a 03 años de experiencia laboral</i>	15 PUNTOS

2.SUBFACTOR CAPACITACIÓN

Sólo se considerarán los cursos de capacitación atingentes que tengan una fecha de certificación que no supere los 5 años contados hasta la fecha de postulación, que tengan un mínimo de 20 hrs pedagógicas. Para el caso de Diplomados, o Postítulos, la antigüedad máxima aceptada es de 10 años. Todo lo anterior debe acreditarse vía certificado que señale: nombre capacitación, fecha término, horas, firma o timbre, nota o aprobación. **(30% valor subfactor).** En caso de no presentar antecedentes que permitan certificar capacitaciones, será asignado "0" en puntuación en este subfactor. **Las capacitaciones indicadas como excluyentes no reciben puntaje en este ítem.**

Posee 03 o más cursos atingentes* de igual o mayor a 20 horas pedagógicas.	25 PUNTOS
Posee 02 cursos atingentes* de igual o mayor a 20 horas pedagógicas c/u.	20 PUNTOS
Posee 01 curso atingente* de igual o mayor a 20 horas pedagógicas.	15 PUNTOS

Se considerará como capacitación atingente: Recomendaciones para trabajar en entornos y estilos de vida saludables, trastornos de la conducta alimentaria en adolescentes,, trastorno del consumo de alcohol y otras sustancias, promoción en salud, atención en salud con enfoque de género y diversidad sexual.

*Se debe tener presente que estos puntajes no se suman entre sí. En caso que postulantes acrediten postítulos, maestrías, master, diplomaturas, MBA, quedará a criterio de la comisión la validación de estos.

3. SUBFACTOR DESEABLE

Estos requisitos deben ser acreditados vía documento formal que indique, en el caso de las experiencias claramente lo solicitado, es decir: institución, unidad de trabajo, funciones realizadas, tiempo en dichas funciones y número de horas. Para el caso de las capacitaciones debe contar con números de horas, fecha de término, firma y timbre **(20% subfactor)**.

Acreditar capacitación en herramientas de intervención terapéutica en salud mental para niños y niñas de al menos 20 horas pedagógicas.	25 PUNTOS
---	-----------

ETAPA II: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

La cual corresponderá a un 25% de la ponderación final con un puntaje máximo de 25 puntos. El puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa, será **mínimo obtener calificación 5.2**, correspondiente al **60% de exigencia del proceso**.

La prueba de conocimientos tiene el objetivo de evaluar las competencias técnicas o habilidades específicas en relación con el conocimiento requerido para el adecuado desempeño del cargo, con la finalidad de comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad del postulante en la ejecución de procedimientos.

Se establece que las preguntas de la prueba de conocimientos técnicos deberán ser de respuesta dicotómica o única (alternativa, verdadero/falso, términos pareados, ejercicio práctico con solución única, etc.), a modo de mantener la objetividad en la corrección. Para aprobar la instancia de prueba técnica y continuar en el proceso de selección, el/la postulante deberá obtener nota igual o superior a 5.2 en la medición de este instrumento.

En el caso que la evaluación de conocimientos técnicos se realice a través de plataforma digital, será responsabilidad del postulante establecer una conexión adecuada para el correcto desarrollo de la actividad.

En caso de considerarlo atingente, el referente técnico podrá requerir además la aplicación de una evaluación práctica. Esta tendrá puntajes asociados a los que el postulante tendrá acceso al conocer sus resultados.

Los resultados de ambas evaluaciones se promediarán para entregar la nota final.

Calificación	Puntaje
6.8 - 7.0	25
6.4 - 6.7	22
6.0 - 6.3	20
5.6 - 5.9	18
5.2 - 5.5	16
4.0 - 5.1	0

Si ningún/a postulante obtiene el puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa, el proceso de selección deberá ser declarado Desierto por la autoridad respectiva.

ETAPA III: EVALUACION PSICOLABORAL

El cual corresponderá a un 30% de la ponderación final, con un puntaje máximo de 25 puntos. El puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa será mínimo 16 puntos.

La evaluación psicolaboral analizará el grado de ajuste al perfil de las competencias y características personales de los participantes, pudiendo llevarse a cabo, a través de: aplicación de una batería de test psicolaborales adecuados a las exigencias en esta materia, actividades de assessment center, entrevista por medios digitales y/o entrevista psicolaboral presencial, quedando a criterio del psicólogo(a) a cargo del proceso de selección.

La fecha de la prueba de conocimientos técnicos y evaluación psicolaboral se informará dentro de los rangos de fecha establecidos en el cronograma del proceso, a través de la página web del Servicio de Salud Ñuble. Es de exclusiva responsabilidad de los(as) postulantes contar con disponibilidad para asistir a las evaluaciones, ya que no existe la posibilidad de otra fecha y/o modalidad de evaluación distinta a la que se informe al momento de citación.

Avanzarán a la siguiente etapa las personas que obtengan categoría de Recomendable o Recomendable con observaciones según informe psicolaboral. El informe resultante de la entrevista Psicolaboral, así como la batería de pruebas utilizadas en el proceso, son de uso exclusivo de la Institución, por lo tanto, no serán entregados a los/las postulantes. Por lo que deberá, resguardarse la información contenida en ellos, y tener un tratamiento responsable y respetuoso por parte de los profesionales encargados, siendo solo factible la entrega del informe Psicolaboral al final del proceso para conocimiento del Director(a) del establecimiento, como insumo para la toma de decisiones.

Criterio	Ajuste al perfil	Puntaje
Recomendable	91% a 100%	25
	87% a 90%	22
	79% a 86%	20
Recomendable con observaciones	75% a 78%	18
	67% a 74%	16
No recomendable	Menor a 67%	10

Si todos/as los postulantes obtuviesen con categoría “no recomendable”, el proceso de selección deberá ser declarado Desierto por la autoridad respectiva.

IMPORTANTE: La evaluación psicolaboral tiene una vigencia de 06 meses, aplicable a perfiles de la misma familia de cargos y asimilables, dentro de la Dirección del Servicio de Salud Ñuble, CVP y HCSF.

ETAPA IV: ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL

El cual corresponderá a un 30% de la ponderación final con un puntaje máximo de 25 puntos.

Consta de una entrevista realizada por la comisión de selección compuesta por 3 personas con derecho a voto y 1 secretario (a) del proceso, los cuales realizarán diversas preguntas para evaluar y determinar el grado de ajuste del postulante al cargo vacante.

No podrán integrar la comisión de selección las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más de los/las postulantes.

Calificación	Puntaje
6.8 - 7.0	25
6.4 - 6.7	22
6.0 - 6.3	20
5.6 - 5.9	18
5.2 - 5.5	16
4.8 - 5.1	14
4.4 - 4.7	12
4.0 - 4.3	10

En el caso de que las entrevistas por comisión y/o evaluación psicolaboral se realicen a través de plataforma digital, será responsabilidad del postulante establecer una conexión adecuada para el correcto desarrollo de la actividad.

Si el postulante no se presenta a la hora señalada se considerará como ausente y se otorgará el puntaje mínimo de esta etapa.

Debido a que existe la posibilidad de que las entrevistas no inicien inmediatamente en el horario fijado, será necesario que los postulantes mantengan sus teléfonos o correos electrónicos habilitados para que se les notifique si existiera algún inconveniente.

IX. NÓMINA DE SELECCIONADOS

Para el cálculo del puntaje final, se ponderará cada etapa del proceso según los puntajes obtenidos. En el caso de que ningún/a postulante iguale o supere el nivel de exigencia del proceso (equivalente a 60 puntos finales), éste se deberá declarar Desierto por falta de postulantes idóneos/as. Para ser considerado/a idóneo para el cargo, el/la postulante debe obtener un puntaje igual o mayor a 60 puntos finales.

Una vez, realizadas todas las etapas del proceso de selección, el secretario(a) de comisión presenta la documentación completa y detallada del proceso, y la nómina con todas las personas postulantes que avanzaron luego de realizadas las etapas anteriores ordenadas de mayor a menor puntaje, de las cuales, el Director(a) del establecimiento podrá realizar su elección respecto de la persona más idónea para desempeñarse en el cargo. Para ello podrá disponer de los insumos que estime pertinente, para la decisión final de contratación.

Las personas postulantes evaluados(as) como idóneos(as) que no fueron seleccionados en este proceso y que integren la nómina propuesta para la selección, podrán ser considerados para contratación directa si se requiere cubrir un cargo de similares características. Su condición de elegible tendrá una duración de 06 meses a partir del cierre de este proceso. Asimismo, si la persona seleccionada desiste antes de su ingreso, o renuncia dentro de los próximos 6 meses, podrá considerarse para contratación directa a algún(a) postulante de la lista de candidatos idóneos(as), antes mencionada.

X. NOTIFICACIONES

Una vez que el documento es visado y se aprueba la contratación de uno de los postulantes propuestos, se informa al seleccionado(a) y se ofrece el cargo, mediante vía telefónica y/o correo electrónico. Quien resulte seleccionado(a) deberá manifestar su aceptación del cargo dentro del plazo de 1 día hábil desde la notificación.

Además, la información se actualizará en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, indicando los apellidos de los/las postulantes que aprueben cada etapa del proceso. Los plazos mencionados en el aviso del cargo para las diversas etapas del proceso de selección son bajo el criterio de máxima amplitud; por ende, si al cabo de 30 días hábiles, no ha habido contacto con el postulante, esto se debe a que sus antecedentes no han sido preseleccionados para la fase siguiente, en tanto que, para las etapas siguientes, sólo se contactará a quienes vayan siendo preseleccionadas en cada una de las etapas del proceso.

CRONOGRAMA DEL PROCESO*

Actividad	Fecha estimada
Recepción de antecedentes	27-03-2025 al 02-04-2025
Evaluación y selección	03-04-2025 al 24-04-2025
Finalización del proceso	25-04-2025
Ingreso a la vacante	28-04-2025

*La Dirección podrá modificar los plazos señalados, por razones de buen servicio para asegurar el adecuado desarrollo del proceso de selección. En este caso, las modificaciones realizadas se comunicarán en la página web del Servicio de Salud Ñuble.

XI. SOBRE LA CONTRATACIÓN

El/la postulante debe tener presente que, en caso de resultar seleccionado/a para cubrir la vacante ofrecida, deberá presentarse el día de ingreso a la organización en la sección de Gestión y Desarrollo de Personas, presentando la siguiente documentación:

- **Certificado de Estudios o Título en original validado en Chile (No sirve fotocopia legalizada)**
- **Certificado de afiliación A.F.P.**
- **Certificado de afiliación fondo de Salud (Fonasa /Isapre)**
- **Fotocopia de Cédula Identidad por ambos lados**
- **Certificado de Salud Compatible para ingresar a la Administración del Estado**
- **Certificado situación militar al día (hombres).**

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 este cargo, la institución 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.

PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

FECHA **13.01.2025**

1. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL CARGO :
 SUBDIRECCIÓN :
 DEPARTAMENTO-CR :
 UNIDAD O SECCIÓN :
 PLANTA :

2. REQUISITOS DE INGRESO AL CARGO

Formación: Se debe ingresar el grado que corresponde a los Conocimientos Formales del cargo **Grado:15°EUS**

Nivel de Estudios	Carrera profesional completa, de 8 semestres o más de duración.			
Título	PSICOLOGA (O)			
Conocimientos Claves y temáticas a evaluar	RECOMENDACIONES PARA TRABAJAR EN ENTORNOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES; TRANSTORNOS DE LA CONDUCTA ALIMENTARIA EN ADOLESCENTES; HERRAMIENTA DE INTERVENCIÓN TERAPÉUTICA EN SALUD MENTAL PARA NIÑOS Y NIÑAS; TRASTORNOS POR CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS; PROMOCIÓN EN SALUD; ATENCIÓN EN SALUD CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.			
Años de Experiencia Global	Deseable	4 años	Mínimo	2 años.
Años de Experiencia Específica	Deseable	4 años	Mínimo	2 años.

3. CONTEXTO DEL CARGO

Redes y vínculos	Supervisado por:	Psicóloga Coordinadora Unidad Psicosocial		
	Supervisa a:	N/A		
	Red de trabajo:	Todas las Unidades del Hospital y Centro Newen.		
Condiciones de trabajo	Expuesto(a) a:	Caidas a un mismo nivel	Síndrome del uso excesivo de extremidades superiores	Accidente de tránsito
		Riesgo psicosocial Control sobre el tiempo de trabajo	Exposición a iluminación insuficiente	Riesgo psicosocial Exigencias de esconder emociones
Responsabilidades y/o atribuciones del cargo	Atención Integral usuarios PROSAM y de la Red.-			

4. PROPÓSITO DEL CARGO

Objetivo del cargo

Atención Integral a Usuarios de la Red.

5. COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL CARGO

¿Qué hace para cumplir los objetivos del cargo?

FUNCIONES Y/O TAREAS

Atención Consulta Psicológica/Consejería

Atención Consulta de Salud Mental.

Elaboración de Informes Psicológicos.

Realización de Talleres grupales.

Realización de Educaciones.

Visitas Domiciliarias.

Evaluación Psicológica pacientes Hospitalizados, de acuerdo a necesidades de servicio.

Coordinación de Redes Comunitarias.

Registro de Actividades en Ficha Clínica electrónica.

Participación en reuniones en las que sea convocada.

Otras labores encomendadas por la jefatura, por razones de buen servicio.

Seleccione el nivel de desarrollo de las principales conductas que apoyan el logro de las competencias funcionales

Competencias	Nivel	Definición según Nivel	PESO %
CALIDAD DE SERVICIO A LOS USUARIOS			
Excelencia en el trabajo a realizar, de acuerdo a los estándares de calidad establecidos por el Servicio. Capacidad para adherir y expresar valores, políticas y objetivos de su rol, considerando el impacto que tiene su desempeño en la institución. Demuestra dedicación, interés y sensibilidad por satisfacer las necesidades de usuarios y usuarias. Muestra interés permanente por satisfacer las necesidades y exigencias de los usuarios otorgándoles un servicio humanitario, eficiente, cordial y empático	2	Demuestra preocupación por la calidad en el desarrollo de sus labores, trabajando en base a los protocolos establecidos. Responde oportunamente a peticiones de usuarios y usuarias, buscando soluciones a los requerimientos.	10%
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN			
Capacidad de hacer propios la visión, misión, valores y objetivos de la organización de salud, desarrollando un trabajo de calidad y optimizando los recursos disponibles, en un marco de transparencia y probidad, para el logro de los objetivos institucionales.	2	Expresa en actos y opiniones su integración al Servicio. Acepta las normas y procedimientos de la Institución, cumpliéndolas responsablemente.	10%
PROBIDAD			
Obrar en todo momento consecuentemente con los valores y las buenas prácticas institucionales. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común. Capacidad de demostrar rectitud y regirse por valores éticos en su actuar, respetando las normativas institucionales,	2	Actúa en concordancia con el sentido del Servicio Público y principios de la organización. A su vez, mantiene los niveles de confidencialidad necesarios a la información que maneja y actúa honestamente, logrando ganarse la confianza de sus compañeras y compañeros. Se esfuerza por alinear sus propias actividades y prioridades para alcanzar los resultados que se le exigen. Es responsable y	10%

diversidad y derechos fundamentales, brindando un trato digno e igualitario a las demás personas. Utiliza los recursos públicos de forma responsable y transparente.

cuida el uso de los recursos públicos, velando por la transparencia y cumplimiento de los estándares éticos en las personas y/o equipos.

Competencias	Definición	Nivel	Descripción Nivel	PESO %
Flexibilidad y Adaptación	Capacidad de aceptar los cambios del entorno organizacional, adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones, con personas y/o equipos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas, adaptando su propio enfoque a medida que la situación lo requiera, integrando los nuevos escenarios tecnológicos y/u organizacionales.	3	Reconoce que los puntos de vista de los demás son tan válidos como los suyos. Por lo que modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas, no de forma complaciente sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso.	15%
Iniciativa	Predisposición o preferencia por actuar realizando más de lo requerido o esperado en una tarea específica, creando nuevas oportunidades y/o estar preparado para enfrentar escenarios futuros.	3	Se adelanta y prepara para lo que pueda suceder en el corto plazo, minimizando problemas potenciales. Es ágil en la respuesta a cambios.	15%
Asertividad, Empatía y Escucha Activa	Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo, poniéndose en su lugar. Habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, logrando retroalimentación efectiva.	3	Da y acepta retroalimentación en su relación con compañeros de trabajo. Mantiene una actitud asertiva en su comunicación.	15%
Autocontrol	Capacidad de administrar sus propias emociones, manteniendo la eficacia de su desempeño ante cualquier circunstancia y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros cuando se trabaja en condiciones de estrés. Pudiendo enfrentar simultáneamente más de un problema, observando las prioridades reales, respondiendo y trabajando con altos niveles de desempeño en situaciones de mucha exigencia.	3	Desarrolla respuestas adecuadas a la situación, demostrando tranquilidad en la ejecución de las tareas. Su desempeño no se ve afectado ante la ansiedad que genera la situación.	10%
Capacidad de Planificación y Organización	Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de su área, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información, gestionando planes estratégicos derivados de la Visión, Misión y Valores de la Institución.	3	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso	15%
TOTAL				100%