

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO INTERNO RED DE CENTROS DE SALUD MENTAL

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	<b>Enfermero(a)</b>		
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata	<b>Grado E.U.S</b>	14°
<b>Vacantes</b>	02		
<b>Horas semanales</b>	44 horas semanales		
<b>Lugar de desempeño</b>	CESAM CON-CON ESMA HOSPITA DE LA LIGUA		
<b>Dependencia</b>	Dirección.		
<b>Renta Bruta</b>	\$1.293.485.-		

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

<b>Hitos</b>	<b>Fechas</b>
Difusión a través de la web del SSVQ <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a>	26 de Octubre de 2022
Periodo de postulación	Entre el 26 y el 30 de octubre de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 2 y 4 de noviembre de 2022
Evaluación Psicolaboral	Entre el 04 y el 09 de noviembre de 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	10 de noviembre de 2022
Resolución del proceso	A contar del 10 de noviembre de 2022

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

### 3. OBJETIVOS DEL CARGO

Realizar evaluación, acompañamiento e intervención en el área de salud mental, considerando acciones propias de la profesión como: brindar atención especializada en salud mental a personas y familias con problemas y trastornos mentales de moderada a alta intensidad, otorgar apoyo y soporte especializado para el cuidado y protección de la salud mental de la población de un determinado territorio, desarrollar trabajo conjunto con las organizaciones comunitarias e instituciones vinculadas directa o indirectamente con el mejoramiento de los niveles de salud mental de la población.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Atención de usuarios y usuarias del Centro y sus familias, para evaluación, educación y tratamiento según corresponda.
- Supervisar el uso de medicamentos y detección de efectos secundarios. Derivar al psiquiatra si corresponde.
- Implementación de talleres grupales en temáticas relacionadas a la Salud Mental con enfoque comunitario.
- Realización de visitas domiciliarias integrales de salud mental.
- Participación y asesoría técnica en Consultorías de Salud Mental con la APS.
- Participación en diseño de plan de tratamiento integral de cada usuario.
- Participación en evaluaciones de ingreso con equipo multidisciplinario.
- Supervisar y coordinar acciones relacionadas con la farmacovigilancia de usuarios que se encuentren con terapia farmacológica de clozapina.
- Coordinar y realizar seguimiento de hospitalizaciones no voluntarias.
- Participación en reuniones clínicas y administrativas semanalmente.
- Administración de medicamentos inyectables en sala de procedimientos, solo en caso de ser requerido.
- Director Técnico de la Sala de Procedimientos ante la SEREMI de Salud.
- Director Técnico de Sala REAS ante la SEREMI de Salud.
- Velar por el correcto funcionamiento de la Sala de Procedimientos, manteniendo las condiciones necesarias para su correcto funcionamiento (higiene, seguridad, orden) con el objetivo de asegurar la continuidad del tratamiento farmacológico de los usuarios.
- Velar por el correcto funcionamiento de la Sala REAS, manteniendo las condiciones necesarias para su correcto funcionamiento (higiene, seguridad, orden) con el objetivo de asegurar la continuidad del tratamiento farmacológico de los usuarios.
- Supervisión y evaluación de funciones y tareas del personal Técnico Paramédico.
- Dar respuesta a requerimientos del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota: solicitud de información, participación en licitaciones de insumos, coordinación con la Unidad de Higiene y Seguridad, coordinación con enfermeras de otros Centros de Salud Mental de la red SSVQ.
- Creación de protocolos de procesos y actividades clínicas ejecutadas en el Establecimiento.
- Velar por los derechos de los (as) Usuarios (as)
- Potenciar la autonomía y mejorar la adaptación social de los usuarios y usuarias a cargo.

- Participar en otras actividades de la unidad/departamento que sean indicadas por jefatura directa.

## 5. REQUISITOS

### 5.1 Requisitos Legales:

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

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

### 5.2 Requisitos específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- *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 o privado.*
- *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 o privado.*

### 5.3 Aspectos técnicos.

- Título profesional de Enfermero/a
- Registro de inscripción como prestador individual en la Superintendencia de Salud.



#### **5.4 Aspectos Deseables.**

- Contar con, al menos, 2 año de experiencia en unidades ambulatorias o dispositivos de atención cerrada en salud mental.
- Experiencia previa en atención a usuarios con trastornos de salud mental.
- Experiencia previa de trabajo en equipo multidisciplinario y articulación de redes comunitarias.
- Capacitación en temáticas relacionadas con salud mental.

#### **5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.**

##### **5.5.1 Competencias Transversales del funcionario Público.**

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario
- V. Comunicación efectiva
- VI. Trabajo en equipo
- VII. Confianza en sí mismo
- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

##### **5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo**

- Compromiso con el aprendizaje
- Planificación y Organización
- Destreza Social
- Proactividad
- Resolución de problemas

#### **6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.**

##### **6.1. Difusión y Publicación de Bases:**

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios a través de la página web del Servicio de Salud [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)

## 6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Los/as interesados/as en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Currículum Vitae en formato entregado.
- Ficha de Postulación
- Título Profesional de Enfermero/a.
- Registro de Inscripción en la Superintendencia de Salud como prestador individual.
- Certificado que acredite experiencia profesional conforme con lo requerido por el Decreto de Fuerza de Ley del 30 de Noviembre de 2017, para el grado ofrecido.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes a los aspectos técnicos y/o deseables señalados en la pauta, **realizados en los últimos 5 años.**
- Certificado de Relación de Servicios otorgado por la unidad de personal de su establecimiento.

Los postulantes podrán entregar sus antecedentes en la Unidad de Ciclo de Vida Laboral, ubicada en Calle montaña 834, viña del mar, en donde se visará la recepción de los mismos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Los antecedentes deberán ser entregados en sobre cerrado, indicando el cargo al que postula o enviados a través de correo electrónico a [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl) / [reclutamiento.dssvg@gmail.com](mailto:reclutamiento.dssvg@gmail.com) (Por esta vía la información deberá ser enviada en formato PDF y en un solo archivo, indicando en el asunto el cargo al cual postula. Cualquier duda o consulta, llamar a los anexos Red Minsal 321122 /321120

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl](mailto:reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl) / [reclutamiento.dssvg@gmail.com](mailto:reclutamiento.dssvg@gmail.com)

## **7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

### **7.1. De la Comisión de Selección:**

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

- Jefe/Representante de la Unidad de Salud Mental de la Dirección de Servicio. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENPRUSS. Cuenta con voz y voto.
- Representante Unidad Ciclo de Vida del SSVQ, que actúa como coordinador/a del proceso. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/a del Comité.

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

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

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## **8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.**

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de la presente pauta de proceso.

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

### **9.1 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 en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	<b>Factor 1: Experiencia profesional en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares al cargo, dentro de dispositivos de salud mental cerrada y/o abierta.	10	35%	10	11
		Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses dentro de dispositivos de salud mental cerrada y/o abierta.	7			
		Posee experiencia entre 2 año y 2 año 11 meses dentro de dispositivos de salud mental cerrada y/o abierta.	5			
		Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses dentro de dispositivo de salud mental cerrada y/o abierta.	3			
		No posee menos de 1 año de experiencia	0			
	<b>Factor 2; Formación / Capacitación atingente al cargo</b>	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7		7	
		Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5			
		Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	3			
		Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas	1			

		dentro de los últimos 5 años.				
<b>ETAPA 2:</b> ADECUACION PSICOLABORA L AL CARGO	<b>Factor 3:</b> <b>Adecuación psicolaboral al cargo</b>	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
<b>ETAPA 3:</b> EVALUACIÓN DE COMPETENCIA S ESPECIFICAS PARA EL CARGO	<b>Factor 4:</b> <b>Evaluación de competencia s específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	40%	10	7
		Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	3			
		No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo.	0			
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>25</b>

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a 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.

## 9.2. Descripción de las Etapas.



**ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, Capacitación y experiencia laboral.**

**Factor 1:**

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Experiencia profesional previa</b>	Posee experiencia de 4 años o más en funciones similares al cargo, dentro de dispositivos de salud mental cerrada y/o abierta.	10
	Posee experiencia entre 3 años y 3 años 11 meses dentro de dispositivos de salud mental cerrada y/o abierta.	7
	Posee experiencia entre 2 años y 2 años 11 meses dentro de dispositivos de salud mental cerrada y/o abierta.	5
	Posee experiencia entre 1 año y 1 año 11 meses dentro de dispositivo de salud mental cerrada y/o abierta.	3
	No posee menos de 1 año de experiencia	0

**Factor 2:**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
<b>Formación / Capacitación atingente al cargo</b>	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1

Solo se asignará puntaje a aquellos certificados que indiquen aprobación del curso (no participación ni asistencia), y que señalen las horas de duración de la actividad.

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 2 es de **11 puntos brutos**; es decir, que la suma entre el Factor 2 y Factor 3, el candidato obtenga, al menos 11 puntos.

## ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo

Factor 3. La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

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

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **05 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la comisión de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el establecimiento contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

## ETAPA 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo

Factor 4. Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

	Criterio	Puntaje
<b>Apreciación de competencias específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7

	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con una nota entre 1 y 7. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.0 a 6.5	7
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **07 puntos brutos**.

**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, la Unidad de Ciclo de Vida informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

## **12. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director del Servicio de Salud los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.