

## BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGO A HONORARIOS DE PSICÓLOGO PARA PROGRAMA CHILE CRECE CONTIGO HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO

### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

**CARGO**  
Psicólogo Chile Crece Contigo

**Nº DE VACANTES**  
1

**TIPO DE VACANTE**  
Honorarios

**RENTA BRUTA**  
\$ 968.282

### 2. PERFIL DE CARGO

#### 2.1 Descripción del Cargo

<b>Identificación del Cargo</b>	
Nombre del Cargo	Psicólogo Chile Crece Contigo
Centro de Responsabilidad	Chile Crece Contigo
Centro de Costo	Unidad de Apoyo Psicosocial y Educativo
Fecha	01/07/2015
Jefatura	Ana Maria Galdames
<b>Requisitos Académicos</b>	
Escolaridad: Psicología.	
Capacitación o formación en un área específica y nivel de profundización: Especialización en Primera Infancia, Psicología Clínica.	
Experiencia deseable en algún área:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseable 1 año de experiencia de desempeño en atención pública en salud, oficina de protección u ONG (infancia)</li> <li>- Deseable experiencia en Programa Chile Crece Contigo</li> </ul>	
<b>Objetivo del Cargo</b>	Integrar equipo multidisciplinario Chile Crece Contigo, para promover la participación de los padres y su familia en la recuperación y desarrollo del niño y detectar oportunamente factores de riesgo psicosocial familiares, que interfieren en la recuperación y posterior cuidado del niño.
<b>Lugar de Trabajo</b>	Programa Chile Crece Contigo
<b>Tipo de Jornada:</b> Diurna. Ingreso 08:00, salida a las 17:00 horas	

## 2.2 Red de Interacción

<b>INTERNA</b>	
Jefatura directa del Cargo	Coordinadora Unidad de Apoyo Psicosocial y Educativo
Equipo de trabajo (cargos paralelos)	Otras profesionales
Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa)	Ninguno
<b>EXTERNA</b>	
Cargos con los cuales tiene relación directa	Personal en general de todo el Hospital
Instituciones con los cuales tiene relación directa	Red de Apoyo Inter e IntraHospitalaria.

## 2.3 Funciones y responsabilidades relevantes del cargo

- a) Identificar factores psicosociales de riesgo para la salud mental, del grupo familiar del niño hospitalizado.
- b) Pesquisar a través de Screening, los factores de riesgos bio-psicosocial en las familias de niños y niñas hospitalizados; e intervenir en estos.
- c) Prevenir factores de riesgos bio-psicosocial en las familias de niños y niñas hospitalizados.
- d) Reducir la ansiedad, el dolor, y la incomodidad ante procedimientos; alentar la expresión emocional y mejorar su calidad de vida. de los niños y niñas hospitalizadas.
- e) Minimizar los efectos potencialmente destructores de la hospitalización sobre los procesos normales del desarrollo y del estado emocional del niño/a.
- f) Informar, educar, alentar y apoyar a los padres durante la hospitalización, sobre los estados emocionales de su hija y organización familiar general frente a los cambios.
- g) Desarrollar diferentes formas de intervención y tratamiento, mediante las técnicas y procedimientos psicoterapéuticos disponibles y suficientemente contrastados.
- h) Realizar actividades de asesoramiento, interconsulta y enlace con otros profesionales y/o servicios clínicos.
- i) Manejar situaciones de urgencias, realizar consejería y contención en situación de crisis y preparar a la familia ante el duelo.
- j) Reinsertar al niño y grupo familiar a la vida cotidiana anterior al proceso de salud del hijo/a que afectó su situación psicológica.

- k) Seguimiento del niño/a y su grupo familiar posterior alta, a través de la vinculación con el COSAM respectivo y la APS, si el caso lo requiere.
- l) Participar en todas las actividades de coordinación necesarias para el desarrollo de las actividades del programa, con el equipo.
- m) Coordinación con Tribunales de Familia, Fiscalía, PDI, Carabineros u otras instituciones del poder judicial en casos de alto riesgo bio psicosocial para realizar acciones como: elaboración de informes sociales y realización de visitas domiciliarias.
- n) Realización de visitas domiciliarias en casos que requieran una evaluación del contexto familiar, barrial, condiciones habitacionales, entre otros.

## 2.4 Competencias Conductuales

Competencia Conductual	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Orientación al cliente				X	
Orientación a la eficiencia				X	
Capacidad de Resolver problemas				X	
Orientación a la Calidad.				X	

## 3. PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se realizará cursando las siguientes etapas:

1. Revisión de antecedentes y filtro curricular
2. Entrevista Técnica/Comisión de Selección
3. Evaluación Psicolaboral.
4. Definición de Finalista

Cabe mencionar que la revisión de antecedentes y filtro curricular será realizada por Unidad de Gestión de Ingresos y Permanencia, y tiene por objetivo realizar revisión de Antecedentes Curriculares de todos los y las postulantes, seleccionando a aquellos candidatos/as en base a las Etapas 4.1 Subfactor: *Estudios, Formación, y Capacitación*, y 4.2 Subfactor: *Experiencia Laboral*.

Dicha revisión se realizará previamente a la Entrevista Psicolaboral y Técnica. No pudiendo seguir participando en el proceso los y las postulantes que no obtengan el puntaje mínimo determinado por factor.

La Comisión de Selección estará constituida por:

1. Subdirección de Gestión del Cuidado
2. Coordinadora Unidad de Apoyo Psicosocial y Educativo
3. Psicólogo Programa Chile Crece Contigo

## **4. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN**

### **Información sobre cada factor a evaluar**

#### **4.1 Factor: Estudios, Formación, y Capacitación**

Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación, y capacitación de acuerdo a las preferencias indicadas en el perfil de cargo.

#### **4.2 Factor: Experiencia Laboral**

Este factor sólo otorgará el puntaje correspondiente a quienes certifiquen correctamente dicha experiencia mediante certificado emitido por el/la representante legal o por el área de RR.HH. o de Personal donde se desempeñó.

Dicho certificado deberá contener:

- Firma y timbre del/la Representante Legal, Jefe/a de RR.HH. o Jefe de Personal.
- Respecto de la persona que postula: fecha de ingreso y término en la organización, nombre del cargo o cargos desempeñados y el período de desempeño de cada cargo, si correspondiere.

#### **4.3 Factor: Entrevista Técnica**

Consiste en una entrevista que puede incluir la aplicación de una prueba de conocimientos técnicos o no, y que tiene por objetivo evaluar los conocimientos que posee el/la postulante al cargo.

Los/as postulantes que queden en la calidad de No aptos para el cargo, no serán considerados/as para la entrevista de Adecuación Psicolaboral al cargo.

#### **4.4 Factor: Adecuación Psicolaboral al Cargo**

Consiste en la aplicación de uno o más test o pruebas psicológicas, que se efectuarán a un máximo de cinco postulantes correspondientes a aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje en la etapa 4.1, 4.2, y 4.3. El objetivo de esta fase es identificar la adecuación psicolaboral del/la postulante a las características de la función a desempeñar, quedando seleccionados para el cargo un máximo de tres postulantes que queden en calidad de Recomendables o Recomendables con Reparos.

Los/as postulantes que queden en la calidad de No Recomendables para el cargo, no serán considerados/as para la Entrevista con la Comisión Evaluadora y por lo tanto no podrán seguir participando en el proceso

A continuación se muestra la tabla que reúne todos los factores y sus respectivos puntajes:

Dirección/ Subdirección de RRHH/  
Unidad de Gestión de Ingresos y Permanencia

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
1	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Formación Educacional	Formación profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	15	25	15
			No posee formación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	0		
		Capacitación	Capacitación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	10		
			No posee capacitación de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo	0		
2	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en funciones similares	Experiencia laboral de 1 año o más en el cargo o cargo afin.	25	25	15
			Experiencia laboral entre 6 meses y un año en el cargo o cargo afin.	15		
			Experiencia laboral menor a 6 meses en el cargo o cargo afin.	0		
3	Evaluación Técnica	Entrevista Técnica	El postulante es Apto para el cargo	25	25	15
			El postulante es Apto con Observaciones para el cargo	15		
			El postulante es No Apto para el cargo	0		
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo	25	25	15
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable con Reparos para el cargo	15		
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no Recomendable para el cargo	0		
Total					100	
Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo						60

## 5. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Etapa del Proceso de Selección	Fecha y plazos
Recepción de Antecedentes	19 de julio - 25 de julio**
Análisis Curricular	26 de julio – 27 de julio
Entrevista Técnica	28 de julio – 29 de Julio
Entrevista Psicolaboral	1 de agosto – 3 de agosto
Definición de Finalista	4 de agosto – 5 de agosto

**\*\* La Recepción de Antecedentes se realizará hasta las 13 horas del día 25 de Julio.**

**Nota:** este cronograma puede sufrir variaciones por postergación por necesidades del servicio o fuerza mayor. Cualquier modificación de fechas del presente cronograma será formalizada.

## 6. PROCEDIMIENTOS DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Para formalizar la postulación, los y las interesados/as que reúnan los requisitos deberán enviar sus antecedentes al mail [seleccion.hrrio@redsalud.gov.cl](mailto:seleccion.hrrio@redsalud.gov.cl) **indicando cargo que postula para poder ser considerados de manera efectiva y adjuntando los siguientes documentos y certificados.**

- Currículum Vitae
- Fotocopia simple de la Cédula de Identidad por ambos lados.
- Copia de Certificado de Título
- Certificados que acrediten capacitación si la posee.
- Fotocopias de certificados que acrediten experiencia en cargos similares o afines, referente a los cargos indicados en el Currículum Vitae y que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo.

**Nota:** Este Proceso de Selección se llevará a cabo en tanto haya a lo menos un/a postulante que cumpla con los requisitos.

## 7. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Gestión de Ingresos y Permanencia notificará a los/las postulantes seleccionados.

Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso, la Unidad de Gestión de Ingresos y Permanencia levantará un Acta de Cierre la que será publicada en la página web institucional sección “Trabaje con nosotros”.