



Subdirección de Gestión de las Personas
Unidad de Reclutamiento y Selección

**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN A HONORARIO DE
TERAPEUTA OCUPACIONAL PARA LA UNIDAD DE REHABILITACIÓN Y
ATENCIÓN CLÍNICA INTEGRAL
HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

CARGO Terapeuta Ocupacional	Nº DE VACANTES 1
TIPO DE VACANTE Honorario	RENDA BRUTA \$ 1.115.685 (Grado 14 de la E.U.S)

2. REQUISITOS LEGALES PARA LA POSTULACIÓN:

Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los artículos 12 y 13 del DFL N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano; no obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.
- 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 o título profesional o técnico 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
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

Artículo 13.- Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos

conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación. La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

- No estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 del DFL N°1-19653/2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

3. PERFIL DE CARGO

3.1 Descripción del Cargo

Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Terapeuta ocupacional (TO) clínico
Centro de Responsabilidad	Unidad de (Re)habilitación con Atención Clínica Integral (URACI)
Centro de Costo	Unidad de Habilitación & Rehabilitación
Fecha actualización	Abril 2018
Jefatura	Médico Jefe CR URACI
Requisitos Académicos: Licenciado en Ciencias de la Ocupación - Terapia Ocupacional	
Capacitación o formación en un área específica (ACREDITABLE): - Formación en Terapia Ocupacional pediátrica. - Capacitación en rehabilitación - Cursos Administración y/o Gestión (deseable)	
Conocimientos y/o Habilidades Técnicas: - Conocimientos o interés en capacitación en habilitación y rehabilitación integral pediátrica	
Experiencia deseable en algún área: - 2 años de experiencia como Terapeuta Ocupacional clínico en el servicio público o privado. - Experiencia en el área pediátrica.	
Objetivo del Cargo	Desarrollar y realizar actividades del área terapéutica otorgando una atención integral y oportuna, con altos estándares de calidad, a los pacientes pediátricos y su familia.
Tipo de Jornada: Diurna	

3.2 Red de Interacción

INTERNA	
Jefatura directa del Cargo	Médico Jefe de la Unidad
Equipo de trabajo	- Médicos Sub-especialistas - Terapeutas Ocupacionales - Kinesiólogos - Enfermeras - Técnicos - Fonoaudiólogos - Psicólogos - Asistentes Sociales - otros según necesidad
Cargos dependientes (sobre los que ejerce jefatura o supervisión directa)	No posee
EXTERNA	
Cargos con los cuales tiene relación directa	Jefes de CR, Médicos, Profesionales no Médicos, y Técnicos de otras Unidades.

4. Análisis del Cargo

4.1 Funciones y responsabilidades relevantes del cargo

1. Desarrollar programas, protocolos y actividades del área de TO dentro de la URACI, cumpliendo con las responsabilidades técnicas, legales y administrativas que implica esta labor.
2. Participar en reuniones técnico – administrativas con equipos inter y multidisciplinarios, incluyendo visitas a centros nacionales e internacionales especializados en esta área, con el fin de coordinar mejoras en los procesos clínicos y administrativos del área de la Terapia Ocupacional de URACI.
3. Planificar y coordinar actividades del área de rehabilitación de acuerdo a necesidades de la Unidad.
4. Motivar y fomentar el desarrollo del área TO dentro de la Unidad de Rehabilitación y en todo el hospital.
5. Coordinar en conjunto con el equipo URACI el stock permanente de insumos relativos a la atención TO.
6. Cooperar de manera permanente con todo profesional que lo requiera, el equipo directivo, jefaturas de centro de responsabilidad, jefaturas de unidad y personal en general de la institución en materias relativas a la atención TO de rehabilitación.
7. Participar en el área docente, según las políticas institucionales de los convenios asistenciales docentes.
8. Evaluar necesidades y problemas específicos del paciente y su familia para posterior ejecución de planes de tratamientos acordes a las necesidades detectadas.

9. Evaluar y confeccionar elementos ortésicos acordes a los planes y objetivos de tratamiento del equipo URACI.
10. Investigar de acuerdo a los proyectos generados en la Unidad buscando excelencia clínica, operativa y altos índices de satisfacción usuaria.
11. Realizar las indicaciones técnicas de acuerdo a las necesidades del paciente de los programas ministeriales de esta materia.
12. Mantener registro actualizado de las actividades realizadas con el objetivo de favorecer constantemente el desarrollo y cumplimiento de todos los procesos y protocolos.
13. Administrar de manera eficiente todos los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la Unidad.
14. Mantener coordinación efectiva y eficiente con la red intrahospitalaria, red asistencial y red de apoyo logístico.

4.2 Competencias Conductuales

Competencias Transversales	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Orientación al Cliente Externo e Interno					X
Adaptación Cambio-Innovación				X	
Compromiso Organizacional				X	

Competencias Específicas	Nivel de Desempeño				
	A	B	C	D	E
Orientación a la Calidad/Atención al Detalle					X
Trato Personal				X	
Trabajo Bajo Presión				X	
Capacidad de Planificación y Organización					X
Adaptabilidad					X

5. 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 Reclutamiento y Selección, 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 postulantes que no obtengan el puntaje mínimo determinado por factor.

La Comisión de Selección estará constituida por:

1. Jefe CR URACI
2. Medico Jefe subrogante URACI
3. Terapeuta Ocupacional
4. Representante Fenpruss

6. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN

Información sobre cada factor a evaluar

6.1 Revisión de Antecedentes y Filtro Curricular

a. 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.

b. 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.

6.2 Factor: Entrevista Técnica/ Comisión de Selección

Consiste en una entrevista realizada por un referente técnico o una comisión, 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. Al culminar esta etapa, la Comisión o quien corresponda definirá **un máximo de cinco postulantes**, los que serán evaluados psicolaboralmente.

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

Respecto a la Comisión, ésta estará constituida por la Jefatura del cargo y uno o dos referentes técnicos, y para algunos casos, se requerirá la participación de uno o más representantes gremiales como parte de la Comisión de Selección. En aquellos casos el representante gremial invitado corresponderá al del estamento del cargo que se busca cubrir, y de aquel más representativo de la Institución.

Los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de selección.

Dicha Comisión es debidamente informada en la sección N°4.

6.3 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, y 4.2. 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 Aptos o Aptos con Reparos.

6.4 Factor: Definición de Finalista

Para la **definición del finalista** participarán todos los integrantes de la Comisión de Selección, a excepción de o los representantes gremiales quienes tienen derecho a voz y actúan como garantes de la transparencia del Proceso de Selección; y se considerará la siguiente tabla de puntajes:

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN
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	Experiencia laboral de 2 años o más como Terapeuta Ocupacional Clínico en el sector Público o privado.	20	25	10
			Experiencia laboral entre 1 y 2 años como Terapeuta Ocupacional Clínico en el sector Público o privado.	10		
			Experiencia laboral menor a 1 año como Terapeuta Ocupacional Clínico en el sector Público o privado.	0		
		Experiencia específica	Experiencia como Terapeuta Ocupacional en el área pediátrica	5		
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						55

La Unidad de Reclutamiento y Selección, presenta a la Comisión, todos aquellos postulantes que cumplan con el **puntaje mínimo para ser considerado candidato idóneo para el cargo**, pudiendo ésta en virtud de los resultados obtenidos en cada una de las etapas anteriores designar como finalista a cualquiera de ellos.

Para la Definición del Finalista, participarán todos los integrantes de la Comisión de Selección. Sin embargo, los representantes gremiales tendrán derecho a voz y actuarán como garantes de la transparencia del proceso de Selección.

La Comisión podrá o no citar a nueva entrevista. En el caso de realizar una nueva entrevista podrá incorporar a un integrante del Comité Directivo.

SE DEJA ESTABLECIDO QUE LA PERSONA SELECCIONADA TENDRA UNA EVALUACION DE DESEMPEÑO A LOS 3 MESES, QUE DEFINIRA LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO.

7. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Etapa del Proceso de Selección	Fecha y plazos
Recepción de Antecedentes	10 de abril – 12 de abril
Análisis Curricular	13 de abril – 16 de abril
Entrevista Técnica/Comisión de Selección	17 de abril – 19 de abril
Entrevista Psicolaboral	20 de abril – 24 de abril
Definición de Finalista	25 de abril

**** La Recepción de antecedentes se realizará hasta las 16 horas del día 12 de abril.**

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

8. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las postulaciones se realizarán **solo a través del Portal Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl**, adjuntando los siguientes documentos y certificados:

- Currículum Vitae
- Copia de Cédula de Identidad
- Copia de Certificado que acredite nivel educacional (requerido por ley)
- Certificados que acrediten capacitación si la posee.
- Certificados que acrediten experiencia laboral emitido por la oficina de Personal o Recursos Humanos. **REQUISITO EXCLUYENTE**

SE DEJA ESTABLECIDO QUE SOLO SE RECIBIRAN POSTULACIONES A TRAVES DEL PORTAL EMPLEOS PUBLICOS.

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

9. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad de Reclutamiento y Selección notificará a los/las postulantes seleccionados.

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