PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES TERAPEUTA OCUPACIONAL – KINESIOLOGÍA Y REHABILITACIÓN

1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

Cargo	TERAPEUTA OCUPACIONAL
Vacantes	01
Grado (E.U.S.)	14° / HONORARIOS
Lugar de Desempeño	UNIDAD DE KINESIOLOGÍA Y REHABILITACIÓN
Dependencia	JEFE UNIDAD KINESIOLOGÍA Y REHABILITACIÓN
Horario de Trabajo	DIURNO – 44 HORAS

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por **Reclutamiento Externo**. Difusión en sitios web del hospital: www.hsmq.cl, SSVQ: www.ssvq.cl, y Portal de Empleos Públicos: www.empleospúblicos.cl	18 de abril de 2016
Recepción de Antecedentes Postulantes	19 de abril al 05 de mayo de 2016
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Entre el 06 y 09 de mayo de 2016
Evaluación Técnica	10 de mayo de 2016
Evaluación Psicolaboral	Entre el 11 y 18 de mayo de 2016
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Desde el 19 de mayo de 2016
Resolución del proceso	Desde el 23 de mayo de 2016

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVO DEL CARGO

Integrarse el Equipo de Rehabilitación de Kinesiología del Hospital para que a través de sus técnicas y métodos aplicados con fines terapéuticos, contribuya a prevenir y mantener la salud, favoreciendo la restauración de la funciones sensorio motrices alteradas especialmente de miembros superiores, para suplir los déficit invalidantes para conseguir la mayor independencia y reinserción posible del individuo en todos sus aspectos: laboral, mental, físico y social.

4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO	Atención de pacientes en Rehabilitación, en la modalidad de atención abierta o ambulatoria y cerrada u hospitalizada.
EQUIPO DE TRABAJO	Unidad de Kinesiología y Rehabilitación. Profesionales Kinesiólogos y Fonoaudiólogos.

5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Evaluación e intervención de los problemas de integración sensorial (IS).
- Valoración Funcional.
- Entrenamiento en Actividades de la Vida Diaria (AVD).
- Adaptación/Readaptación funcional.
- Estimulación y reeducación cognitiva.
- Estimulación e integración sensorial.
- Valoración, diseño y entrenamiento de órtesis y productos de apoyo.
- Entrenamiento funcional en el uso de prótesis.
- Adaptación de actividades en el hogar, puesto de trabajo y otros.
- Orientación y reorientación laboral.
- Asesoramiento en actividades de ocio y tiempo libre.

3. REQUISITOS

3.1 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.

3.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 15 del 18 de julio del 2008 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.

3.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo

- Título Profesional de Terapeuta Ocupacional
- Inscrito en Superintendencia de Salud

3.4 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio

3.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Auto organización
2. Capacidad de Aprendizaje
3. Capacidad de Análisis
4. Relaciones Interpersonales
5. Proactividad
6. Tolerancia al trabajo bajo presión
7. Trabajo en equipo
8. Resolución de problemas

4. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

4.1 Difusión y Publicación de Bases

La Subdirección de Recursos Humanos del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de las presentes Bases a través de **Reclutamiento Externo**, publicando la Pauta del Concurso en las páginas web del HSMQ, SSVQ y Portal de Empleos públicos, a partir del **18 de abril de 2016.**

4.2 Orden en la entrega de Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

a) Ficha de postulación (según formato entregado por HSMQ)
b) Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado por HSMQ)
c) Fotocopia simple de Título Profesional pertinente al cargo.

d) Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud.
e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.
f) Certificado de Relación de Servicio (Sólo si es que pertenece a algún Servicio de Salud de la red asistencial).

Serán eliminados del concurso los postulantes que no cumplan con entregar todos los antecedentes mencionados. Curriculum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación del proceso de selección.

4.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre cerrado indicando cargo al que postula, en la Secretaría de la Subdirección de RRHH del Hospital San Martín, ubicada en La Concepción #1050, Quillota.

También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico carolina.cordero@redsalud.gov.cl reuniendo todos los documentos en **un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **19 de abril y 05 de mayo de 2016, hasta las 15:00 horas**.

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. 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 solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

5.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirectora RRHH, Sra. Sandra Bustamante. Cuenta con voz y voto.
- Subdirector Médico (S), Dr. Pedro Cordero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe Unidad Kinesiología y Rehabilitación, Klgo. Miguel Segura, Cuenta con voz y voto.
- Representante de FENPRUSS, Sra. Lucía Puentes. Cuenta con voz y voto.

a) 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 ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de estas bases el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por el presidente de la Comisión.

b) La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del Presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
c) Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto 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.

6. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

6.1 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (15%)
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%)
4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias (35%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

6.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular y experiencia laboral (15%).

Factor 1: Título Profesional de Terapeuta Ocupacional

		Puntaje
Estudios	Título de Terapeuta Ocupacional otorgado por Institución reconocida por el Estado. Inscrito en Superintendencia de Salud.	10
	Sin título pertinente al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **10 puntos**.

Factor 2: Experiencia Profesional previa en funciones similares al cargo

		Puntaje
Experiencia Profesional previa	Posee experiencia previa mayor a 1 año	10

en funciones similares al cargo	Posee experiencia previa entre 9 meses y 1 año	7
	Posee experiencia previa entre 6 y 9 meses	4
	Posee experiencia previa inferior a 6 meses	0

El puntaje mínimo de aprobación para este factor es de **4 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **14 puntos.**

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 3: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
Prueba Técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba escrita en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos.**

ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%).

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

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 Psicóloga Laboral del Hospital.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos.**

ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo (35%)

Factor 5: Evaluación de competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	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 un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos.**

7. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de las bases será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

8. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum.

9. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director del Hospital San Martín, Sr. José Salomón, los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso.