



**PAUTA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE FONOAUDIÓLOGO/A**  
**INTERNO A NIVEL DE RED DEL SSVQ.**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por Reclutamiento Interno para proveer el cargo de:

| Cargo                     | FONOAUDIÓLOGO/A  |
|---------------------------|--|
| Vacante /Calidad Jurídica | 01 / Contrata  |
| Grado (E.U.S.)            | 16°  |
| Monto Bruto               | \$1.000.538  |
| Lugar de desempeño        | Servicio de Medicina y Consultorio Adosado (APS)                         |
| Dependencia               | Subdirector Médico   |
| Horario                   | Lunes a viernes de 08:00 a 17:00 Horas – viernes de 08:00 a 16:00 Horas. |
| Periodo de Prueba         | 06 meses a contar del inicio de sus funciones.                           |

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

| ETAPAS   | FECHAS                                    |
|--|---|
| Difusión en la red asistencial SSVQ y publicación en página web <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> | 30 de septiembre de 2020                  |
| Periodo de Postulación   | 30 de septiembre al<br>06 octubre de 2020 |
| Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular  | 07 al 08 de octubre de 2020               |
| Evaluación Técnica   | 09 de octubre de 2020                     |
| Evaluación Psicolaboral  | 12 al 16 de octubre de 2020               |
| Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección  | 20 de octubre de 2020                     |
| Resolución del Proceso   | 21 de octubre de 2020                     |
| Inicio de Funciones  | 02 de noviembre de 2020                   |

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. OBJETIVOS DEL CARGO.**

- Propiciar la rehabilitación de las capacidades comunicativas y de deglución de los pacientes hospitalizados que posean patologías de origen neurológico u otra patología a través de atenciones individuales.
- Mantener, activar y/o rehabilitar el lenguaje, habla, voz y deglución.
- Evaluar pacientes sospecha de Trastornos del Espectro Autista (TEA) pertenecientes en la comuna y brindar un manejo integral.
- Apoyar en los programas de Atención Primaria, realizando evaluaciones, procedimientos e intervenciones Fonoaudiológicas, principalmente en las áreas de rehabilitación y apoyo MADIS.

### **4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.**

- Colaborar con los profesionales del equipo del Servicio de Medicina y Consultorio Adosado en la planificación y ejecución del Plan de Tratamiento y Rehabilitación del paciente y su familia, participando para ello, en reuniones técnico administrativas programadas.
- Brindar atención a usuarios y familias de manera oportuna, amable y segura, entregándoles además indicaciones, contenidos educativos, y gestionando su acceso a actividades de rehabilitación en la Comunidad, todo ello en el contexto del plan de tratamiento integral y rehabilitación y su continuidad.
- Adaptar el entorno del usuario hospitalizado a la patología del usuario, velando siempre por la comodidad y confort de éstos.
- Mantener actualizado el registro de atenciones realizadas, registrando en forma clara y precisa las intervenciones efectuadas en el paciente, encargándose de mantener el adecuado flujo de información al interior de la unidad y fuera de ésta.
- Tomar conocimiento de normas y técnicas de procedimiento y/o novedades del Servicio de Medicina - Pediatría, ejecutándolas correctamente.
- Participar en capacitaciones programadas por la Unidad y/o Institución en temas de su competencia.
- Mantener el espacio de desempeño profesional en condiciones óptimas para la adecuada atención de los usuarios, definiendo y gestionando los materiales para el trabajo de fonoaudiología y colaborando en el adecuado mantenimiento del equipamiento y manejo de los insumos.
- Participar de manera activa y en red con el hospital de derivación en relación a la atención de niños y niñas con TEA.



- Realizar evaluaciones, procedimientos e intervenciones Fonoaudiológicas en Atención Primaria, en las áreas de rehabilitación y apoyo MADIS.
- Participar en reuniones clínicas.
- Realizar la estadística mensual de su área de trabajo.
- Ejecutar otras funciones atinentes a su cargo.

## 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.

### 5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título Profesional de Fonoaudiólogo/a.

### 5.4 Aspectos Deseables:

- Formación en intervención de TEA. (Trastorno Espectro Autista)
- Formación en Neurorehabilitación.
- Formación Geriátrica.



- Formación Trastorno de Deglución.

## 5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

### 5.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público.

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Confianza en sí mismo
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Adaptación al Cambio
- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnologías de la información

### 5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo.

- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización

## 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 las Oficinas de Personal locales, la página web del Servicio de Salud [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) y el correo electrónico masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

### 6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

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

**IMPORTANTE:** Solo pueden postular aquellos funcionarios con contrato vigente en el SSVQ durante la fecha de publicación de este proceso de selección.

- Ficha de postulación (según formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl))
- Currículum Vitae Ciego actualizado (según formato disponible en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl))

- Certificado de Relación de Servicio emitido por la Oficina de Personal del Establecimiento o Dirección y/o Certificado de Honorarios, que acredite su Experiencia Laboral en el SSVQ y vigencia de contrato.
- Certificado de Experiencia Laboral en otras instituciones públicas o privadas como Fonoaudiólogo/a.
- Fotocopia Simple de Título Profesional como Fonoaudiólogo/a.
- Certificado que acredite inscripción en el registro de prestadores de la Superintendencia de Salud.
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de capacitación realizadas pertinente al cargo y/o certificado de capacitación del SIRH.

Enviar en sólo **1 ARCHIVO PDF** todos los documentos de postulación al correo electrónico [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl). **Quedarán excluidos del proceso todos aquellos antecedentes que no sean enviados como se menciona.**

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con **todos los antecedentes solicitados en las bases de la postulación.**

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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a [recluta.hquintero@redsalud.gov.cl](mailto:recluta.hquintero@redsalud.gov.cl)

## **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:

- Subdirector Médico del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Jefa de Consultorio del Establecimiento Cuenta con voz y voto.
- Enfermera Supervisora del Servicio de Medicina y Pediatría del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial APRUS Base Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos del Establecimiento, que actúa como coordinador del proceso. Cuenta solo con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. 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 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, idealmente su subrogante formal ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta 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.

e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para fijar el cronograma de actividades a desarrollar.

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

### **8.1 Metodología de Evaluación.**

La evaluación de los factores 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 cuatro etapas:

**ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (20%)**

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

**ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%)**

**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.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

## 8.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (20%)

#### Factor 1: Experiencia Profesional previa como Fonoaudiólogo/a

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

|   |   | Puntaje |
|---|---|---------|
| <b>Experiencia Profesional como Fonoaudiólogo/a (Público y Privado)</b> | Posee experiencia previa mayor a 2 años como Fonoaudiólogo/a, tanto en el sector público como privado.                  | 10      |
|   | Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses como Fonoaudiólogo/a, tanto en el sector público como privado.    | 8       |
|   | Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año como Fonoaudiólogo/a, tanto en el sector público como privado. | 4       |
|   | Posee experiencia previa menor a 6 meses como Fonoaudiólogo/a, tanto en el sector público como privado.                 | 1       |

#### Factor 2: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

|  |  | Puntaje |
|--|--|---------|
| <b>Capacitación en Temáticas relacionadas a su profesión (últimos 02 años)</b> | Posee sobre 120 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo y a su profesión en los últimos 02 años.          | 10      |
|  | Posee entre 81 y 120 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo y a su profesión en los últimos 02 años.     | 8       |
|  | Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo y a su profesión en los últimos 02 años.      | 4       |
|  | Posee menos o igual a 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo y a su profesión en los últimos 02 años. | 1       |

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **16 puntos brutos**.

## **ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)**

### **Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos**

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

|                       |                      | <b>Puntaje</b> |
|-----------------------|----------------------|----------------|
| <b>Prueba Técnica</b> | 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 conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuya materia a tratar estará relacionada al perfil del cargo.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

## **ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)**

### **Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo**

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:

|   |   | <b>Puntaje</b> |
|---|---|----------------|
| <b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b> | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable</b> para el cargo.                   | 10             |
|   | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>Recomendable con Observaciones</b> para el cargo. | 5              |
|   | La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como <b>No Recomendable</b> para el cargo.                | 0              |

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

## 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 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.

|  | Puntaje   |    |
|--|---|----|
| <b>Evaluación<br/>competencias<br/>específicas para el<br/>cargo</b> | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo<br>(Nota entre 6.6 y 7.0) | 10 |
|  | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo<br>(Nota entre 6.0 y 6.5)     | 7  |
|  | Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo<br>(Nota entre 5.5 y 5.9)    | 5  |
|  | Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo<br>(Nota entre 5.0 y 5.4)    | 2  |
|  | No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo<br>(Nota inferior a 5.0)        | 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 brutos**

## 9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta de este proceso de selección será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

## 10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador 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. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

## 11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento 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. El cargo posee 06 meses a prueba a contar del inicio de sus funciones, pudiendo el SSVQ utilizar este mismo proceso para un cargo similar, posterior a su cierre.



MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
HOSPITAL ADRIANA COUSIÑO DE QUINTERO

---

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.

**PERFIL DEL CARGO  
FONOAUDIÓLOGO/A DEL HOSPITAL “ADRIANA COUSIÑO” DE QUINTERO**

**I.- ASPECTOS GENERALES.**

|   |   |
|---|---|
| <b>NOMBRE DEL CARGO:</b>                                | <b>SUBDIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE:</b>                                 |
| <b>FONOAUDIÓLOGO/A</b>                                  | Subdirección Médica   |
| <b>UNIDAD:</b>  | <b>JEFATURA DIRECTA:</b>  |
| Servicio de Medicina – Pediatría y Consultorio Adosado. | Subdirector Médico  |
| <b>GRADO E.U.S.:</b>                                    | <b>PERSONAS A CARGO:</b>  |
| 16°   | 0   |
| <b>LUGAR DE TRABAJO:</b>                                | <b>HORARIO/ JORNADA LABORAL:</b>  |
| Servicio de Medicina – Pediatría y Consultorio Adosado. | Lunes a jueves de 08:00 a 17:00 Horas – viernes de 08:00 a 16:00 Horas. |

**II.- REQUISITOS GENERALES ESPECÍFICOS (DFL 08/2017) LEY 18.834.**

- 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.

**III.- DESCRIPCIÓN DEL CARGO.**

| <b>OBJETIVO</b>  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar la rehabilitación de las capacidades comunicativas y de deglución de los pacientes hospitalizados que posean patologías de origen neurológico u otra patología a través de atenciones individuales.</li> <li>• Mantener, activar y/o rehabilitar el lenguaje, habla, voz y deglución.</li> <li>• Evaluar pacientes sospecha de Trastornos del Espectro Autista (TEA) pertenecientes en la comuna y brindar un manejo integral.</li> <li>• Brindar apoyo en los programas de Atención Primaria, realizando evaluaciones, procedimientos e intervenciones Fonoaudiológicas, principalmente en las áreas de rehabilitación y apoyo MADIS.</li> </ul> |

**PRINCIPALES FUNCIONES:**

- Colaborar con los profesionales del equipo del Servicio de Medicina y Consultorio Adosado en la planificación y ejecución del Plan de Tratamiento y Rehabilitación del paciente y su familia, participando para ello, en reuniones técnico administrativas programadas.
- Brindar atención a usuarios y familias de manera oportuna, amable y segura, entregándoles además indicaciones, contenidos educativos, y gestionando su acceso a actividades de rehabilitación en la Comunidad, todo ello en el contexto del plan de tratamiento integral y rehabilitación y su continuidad.
- Adaptar el entorno del usuario hospitalizado a la patología del usuario, velando siempre por la comodidad y confort de éstos.
- Mantener actualizado el registro de atenciones realizadas, registrando en forma clara y precisa las intervenciones efectuadas en el paciente, encargándose de mantener el adecuado flujo de información al interior de la unidad y fuera de ésta.
- Tomar conocimiento de normas y técnicas de procedimiento y/o novedades del Servicio de Medicina - Pediatría, ejecutándolas correctamente.
- Participar en capacitaciones programadas por la Unidad y/o Institución en temas de su competencia.
- Mantener el espacio de desempeño profesional en condiciones óptimas para la adecuada atención de los usuarios, definiendo y gestionando los materiales para el trabajo de fonoaudiología y colaborando en el adecuado mantenimiento del equipamiento y manejo de los insumos.
- Participar de manera activa y en red con el hospital de derivación en relación a la atención de niños y niñas con TEA.
- Realizar evaluaciones, procedimientos e intervenciones Fonoaudiológicas en Atención Primaria, en las áreas de rehabilitación y apoyo MADIS.
- Participar en reuniones clínicas.
- Realizar la estadística mensual de su área de trabajo.
- Ejecutar otras funciones atinentes a su cargo.

#### IV.- NIVELES DE COORDINACIÓN.

|   |
|---|
| <b>1. INTERNA DEL ESTABLECIMIENTO:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subdirección Médica</li> <li>• Servicio de Medicina – Pediatría</li> <li>• Consultorio Adosado (APS)</li> </ul>                |
| <b>2. EXTERNA DEL ESTABLECIMIENTO – RED SSVQ:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pares de otros Establecimientos de la Red.</li> <li>• Centro de derivación programa TEA Hospital Dr. Gustavo Fricke</li> </ul> |
| <b>3. EXTERNA AL SSVQ:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes Comunes</li> </ul>   |

#### V.- CARACTERÍSTICAS DEL POSTULANTE (ASPECTOS DESEABLES).

| NIVEL DE EDUCACIÓN:           | (x) | ESPECIFIQUE TÍTULO TÉCNICO O PROFESIONAL NECESARIO PARA DESEMPEÑARSE EN EL CARGO |
|-------------------------------|-----|--|
| ENSEÑANZA MEDIA               |     |  |
| ENSEÑANZA TÉCNICA PROFESIONAL |     |  |
| ENSEÑANZA SUPERIOR            | X   | Título de Fonoaudiólogo/a  |
| MAGÍSTER                      |     |  |

| CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en intervención de TEA (Trastorno Espectro Autista).</li> <li>• Formación en Neurorehabilitación.</li> <li>• Formación Geriátrica.</li> <li>• Formación Trastorno de Deglución.</li> </ul> |

| EXPERIENCIA LABORAL PREVIA:           | SÍ | NO | DETALLE CANTIDAD DE AÑOS REQUERIDOS, CARGO Y ÁREA ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO |
|---------------------------------------|----|----|---|
| EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PRIVADO | X  |    | 1 año   |
| EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PÚBLICO | X  |    |   |

## VI.- COMPETENCIAS LABORALES DESEABLES PARA EL CARGO.

| EXPERIENCIA LABORAL PREVIA: |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Nivel 3</b>              | Corresponde al nivel más avanzado, describe las conductas y acciones sobresalientes. Contiene los niveles anteriores de desarrollo de la competencia.  |
| <b>Nivel 2</b>              | Corresponde al nivel medio, describe las conductas y acciones que implican mayores precisiones, distinciones y abstracciones exigidas para el desarrollo de la competencia. Contiene las conductas y acciones mínimas exigidas |
| <b>Nivel 1</b>              | Corresponde al nivel más básico, describe las conductas y acciones mínimas exigidas para el desarrollo de la competencia.  |

| NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO  |   |   |   |
|---|---|---|---|
| NIVEL DE DESARROLLO:  | 1 | 2 | 3 |
| <b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN:</b> ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.                             |   | X |   |
| <b>PROBIDAD:</b> ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.  |   | X |   |
| <b>ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA:</b> ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.  |   | X |   |
| <b>COMUNICACIÓN EFECTIVA:</b> ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.  |   | X |   |
| <b>ORIENTACIÓN AL USUARIO:</b> ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.   |   | X |   |
| <b>CONFIANZA EN SI MISMO:</b> ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias. |   | X |   |
| <b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo  |   | X |   |
| <b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO:</b> ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de la ciudadanía.                          |   | X |   |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <b>MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:</b> Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional. |  | X |  |
|--|--|---|--|

| NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO   |   |   |   |
|--|---|---|---|
| NIVEL DE DESARROLLO:   | 1 | 2 | 3 |
| <b>COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE:</b> Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación.   |   |   | X |
| <b>PENSAMIENTO ANALÍTICO:</b> Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.             |   | X |   |
| <b>PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:</b> Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.  |   |   | X |
| <b>LIDERAZGO:</b> ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.  | X |   |   |
| <b>NEGOCIACIÓN:</b> ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas.   |   | X |   |
| <b>DESTREZA SOCIAL:</b> Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve. |   |   | X |
| <b>PRO ACTIVIDAD:</b> Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticas o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.   |   |   | X |
| <b>TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS:</b> ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.                                     |   | X |   |
| <b>TOMA DECISIONES:</b> ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.   |   | X |   |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| <b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:</b> Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos |   | X |   |
| <b>OTRAS COMPETENCIAS</b>   | 1 | 2 | 3 |
|   |   |   |   |

**VII.-DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN ASOCIADA AL CARGO.**

|  |
|--|
| <b>DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN ASOCIADA AL CARGO PARA SU DESEMPEÑO:</b>                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos Clínicos de las Unidades que pertenece.</li> </ul> |

**VIII.- IDENTIFICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA.**

