

## PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES EXTERNO

### 1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Kinesiólogo(a) de Hospitalización Domiciliaria
<b>Vacante</b>	1
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Horas</b>	44 hrs (con extensión horaria fines de semana y feriado)
<b>Grado</b>	14°
<b>Lugar de desempeño</b>	Unidad de Medicina Ambulatoria, Unidad de Hospitalización Domiciliaria.
<b>Dependencia</b>	Unidad de Hospitalización Domiciliaria. Subdirección Médica

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso (página hospital, página de Empleos Públicos, circular interna).	24 de agosto 2018
Recepción de antecedentes.	27 de agosto – 03 de septiembre 2018 a las 08:30 hrs
Análisis Curricular.	03 de septiembre – 12 de septiembre 2018
Evaluación Psicolaboral.	13 de septiembre – 28 de septiembre 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección.	01 de octubre – 05 de octubre 2018
Resolución del proceso.	08 de octubre – 10 de octubre 2018

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones.

### 3. OBJETIVOS

Brindar atenciones kinesiológicas integrales y de calidad a usuarios adultos y pediátricos que se encuentren en control y seguimiento por la Unidad de Hospitalización domiciliaria según indicación médica, integrándose activamente con el equipo interdisciplinario de Rehabilitación y de salud del Hospital Dr. Gustavo Fricke.

### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Responsabilidades Principales (¿Qué hace?)	Resultado Final Esperado (¿Para qué lo hace?)
Brindar una atención de calidad al usuario interno y/o externo de acuerdo a sus necesidades.	Usuarios atendidos de manera adecuada y oportuna.

Realizar labor asistencial en atención abierta para usuarios adultos y pediátricos que se encuentren en control y seguimiento por la Unidad de hospitalización domiciliaria.	<p>Verificar indicación médica previa a evaluación kinesiológica.</p> <p>Realiza evaluaciones kinésicas integrales según modelo biopsicosocial en usuarios ingresados a hospitalización domiciliaria.</p> <p>Realiza procedimientos kinésicos respiratorios y/o neuromotores según necesidad determinada por condición clínica en usuarios ingresados a hospitalización domiciliaria.</p> <p>Entregar pautas de ejercicios respiratorios y/o musculo esqueléticos e indicaciones kinésicas para iniciar una rehabilitación precoz y oportuna a los usuarios en su domicilio.</p> <p>Realizar educación respecto a patología y rehabilitación a familiares o cuidadores de usuarios de hospitalización domiciliaria con indicación de kinesioterapia, entregando material de apoyo de ser necesario.</p>
Realizar coordinaciones para velar por la continuidad de rehabilitación en el nivel que corresponda (secundario ambulatorio o de atención primaria).	Derivación en rehabilitación adecuada y oportuna
Realizar labores administrativas.	Evolución en Ficha clínica y registro estadístico al día, de manera oportuna y veraz.
Llevar el respectivo registro de actividades y tareas, de acuerdo a las normas de calidad establecidas en la institución.	Registro de actividades y tareas al día.
Participar en las reuniones clínicas/técnicas, comisiones y comités asignados por la jefatura.	Asistencia a reuniones de manera proactiva.
Efectuar apoyo y tareas que determine la jefatura según corresponda	Brindar apoyo en tareas según sea solicitado.
Cautelar el uso adecuado de los recursos materiales, equipos e insumos para mejorar la calidad y gestión del servicio.	Recursos materiales, equipos e insumos disponibles en buen estado para su uso y sin eventos adversos asociados.
Promover un buen clima laboral en la unidad.	Mantener un clima laboral adecuado.
Mantener informada a la jefatura respecto a eventualidades, solicitudes de los usuarios externos, según corresponda.	Jefatura informada.
Se capacita permanentemente.	Realiza cursos de acuerdo a especialidad.
Colaborar en docencia asistencial referente a su área de desempeño.	Supervisar internado de alumno de kinesología en práctica profesional.

## 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 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- a) Título Profesional de una carrera de, al o 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, o;
- b) Título Profesional de una carrera de, al o 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.

**Nota: La experiencia laboral se toma en cuenta a partir de la fecha de obtención del título**

#### 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- a) Título de Kinesiólogo(a).
- b) Experiencia de al menos 1 año en área de Neuro-rehabilitación en atención cerrada.
- c) Experiencia de al menos 1 año en área Kinesioterapia respiratoria en atención cerrada.
- d) Experiencia de al menos 6 meses en Hospitalización domiciliaria en hospitales de alta complejidad.

#### 5.4 Aspectos Deseables:

- a) Deseable Postítulo en Kinesioterapia Respiratoria.
- b) Deseable Postítulo en Neuro-rehabilitación.

#### 5.5 Competencias del Funcionario Público:

- **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.
- **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
- **Orientación a la eficiencia:** Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

- **Orientación al usuario:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.
- **Orientación al Servicio Público:** Disposición o preocupación en torno a las necesidades de los usuarios como colectividad para lo cual dirige toda sus acciones como estrategia para garantizar la satisfacción de los mismos.

#### 5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

- **Trabajo en equipo y cooperación:** Participa activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.
- **Responsabilidad:** Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal, cuidando que el funcionamiento de los recursos humanos y materiales sea el adecuado.
- **Asertividad:** Habilidad social que se manifiesta en una actitud transparente y constructiva en la relación con otros y sobre todo en el abordaje de situaciones difíciles o conflictivas en las que se requiere planteamientos verbales concretos y oportunos que conduzcan a decisiones u orientaciones correctas.
- **Tolerancia al trabajo bajo presión:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse en entornos demandantes de resultados. Requiere organizar la conducta y mantener la energía para alcanzar metas específicas sin descuidar el nivel de desempeño a pesar de la presión.
- **Proactividad:** Capacidad para emprender acciones en forma autónoma e ir más allá de las exigencias requeridas, invirtiendo el nivel de esfuerzo que sea necesario para conseguir los objetivos o mejorar los resultados.
- **Aprendizaje continuo:** Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones de trabajo utilizando todo el potencial de la organización. Está asociada a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital ([www.hospitalfricke.cl](http://www.hospitalfricke.cl)), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), y una circular interna a partir del 24/08/2018.

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

Los interesados deberán presentar sus antecedentes, en el siguiente orden:

- a) Ficha de Postulación y Currículum Vitae Ciego en formato hospital (formato se encuentra en la página del hospital, sección TRABAJE CON NOSOTROS, procesos abiertos)
- b) Fotocopia de Título pertinente al cargo (Fotocopia legalizada ante notario) y/o Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de la Superintendencia de Salud.
- c) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.
- d) Certificados laborales que acrediten todas las experiencias laborales del candidato.

Se **DEBE** adjuntar certificados (relación de servicio, certificados de antigüedad, contrato y finiquito, entre otros) que acrediten experiencia asociada al cargo que postula indicando en él la cantidad de días, meses y años trabajados, de lo contrario no será considerado en años de experiencia laboral y quedará fuera del proceso.

Los postulantes internos al Servicio de Salud podrán presentar listado de Capacitaciones validado por oficina de personal y/o capacitación; el documento deberá indicar Nota o conceptos y horas. **Los cursos, capacitaciones y estudios superiores en los que no se adjunte documentación que los acredite, no serán considerados, por ende no se asignará puntaje.**

**Al NO ADJUNTAR certificado de título profesional o el certificado de Inscripción en la Superintendencia de Salud, junto al currículum vitae ciego y certificados que acrediten experiencia laboral el postulante queda automáticamente FUERA del proceso.**

### 6.3. De la entrega de antecedentes:

Los interesados que reúnan los requisitos podrán remitir sus antecedentes, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso, al correo electrónico [benjamin.dinamarca@redsalud.gob.cl](mailto:benjamin.dinamarca@redsalud.gob.cl) reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

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.** 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.

## 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 (a) de Recursos Humanos, Presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.**
- **Jefatura de Hospitalización Domiciliaria, cuenta con voz y voto.**
- **Jefatura de Unidad de Medicina Física y Rehabilitación, como Referente Técnico, cuenta con voz y voto.**
- **Un Representante FENPRUSS, con derecho a voz y voto.**
- **Psicóloga de la Unidad de Calidad de Vida, cuenta 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 la Subdirectora de Recursos Humanos. 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 requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión 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 las presentes bases de postulación.

## 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 tres 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	Experiencia en Neuro- rehabilitación	Posee al menos 1 año de experiencia profesional en el área de neuro-rehabilitación.	10	30%	40	10 en experiencia en neuro-rehabilitación. 10 en experiencia en kinesioterapia y 10 en hospitalización domiciliaria
		Posee menor a 1 año de experiencia profesional en el área de neuro-rehabilitación.	0			
	Experiencia en Kinesioterapia Respiratoria	Posee al menos 1 año de experiencia profesional en el área de Kinesioterapia Respiratoria.	10			
		Posee menor a 1 año de experiencia profesional en el área de Kinesioterapia Respiratoria.	0			

	<b>Experiencia en Hospitalización Domiciliaria</b>	Posee experiencia profesional de al menos 6 meses en Hospitalización domiciliaria en hospitales de alta complejidad.	<b>10</b>			
		Posee experiencia profesional menor a 6 meses en Hospitalización domiciliaria en hospitales de alta complejidad.	<b>0</b>			
	<b>Capacitaciones acordes al cargo.</b>	Cuenta con ambos postítulos deseables por el cargo.	<b>10</b>			
		Cuenta con un postítulo deseable por el cargo.	<b>5</b>			
		No cuenta con el postítulo deseables por el cargo.	<b>0</b>			
<b>ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL</b>	<b>Adecuación psicolaboral al cargo</b>	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	<b>30</b>	<b>30%</b>	<b>30</b>	<b>15</b>
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	<b>15</b>			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	<b>0</b>			
<b>ETAPA 4: ENTREVISTA POR LA COMISIÓN</b>	<b>Evaluación de competencias específicas para el cargo</b>	Presenta todas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	<b>30</b>	<b>30%</b>	<b>30</b>	<b>20</b>
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	<b>20</b>			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	<b>15</b>			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	<b>10</b>			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	<b>0</b>			
<b>TOTAL</b>				<b>100</b>	<b>65</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: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.**

Factor 1: Evaluación Experiencia en función asociada al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Experiencia en Neuro-Rehabilitación</b>	Posee al menos 1 año de experiencia profesional en el área de neuro-rehabilitación.	<b>10</b>
	Posee menor a 1 año de experiencia profesional en el área de neuro-rehabilitación.	<b>0</b>

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Experiencia en Kinesioterapia Respiratoria</b>	Posee al menos 1 año de experiencia profesional en el área de Kinesioterapia Respiratoria.	<b>10</b>
	Posee menor a 1 año de experiencia profesional en el área de Kinesioterapia Respiratoria.	<b>0</b>

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Experiencia en Hospitalización Domiciliaria</b>	Posee experiencia profesional de al menos 6 meses en Hospitalización domiciliaria en hospitales de alta complejidad.	<b>10</b>
	Posee experiencia profesional menor a 6 meses en Hospitalización domiciliaria en hospitales de alta complejidad.	<b>0</b>

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Capacitaciones acordes al cargo.</b>	Cuenta con ambos postítulos deseables por el cargo.	<b>10</b>
	Cuenta con un postítulo deseable por el cargo.	<b>5</b>
	No cuenta con el postítulo deseables por el cargo.	<b>0</b>

**ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO**

Factor 2. 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
Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	30
Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	15
Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 15 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.

Estos resultados serán **reservados y no se harán entrega de éstos a los postulantes**, así como no podrán ser divulgados por la comisión de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

La comisión tendrá acceso a los resultados de ésta etapa, pero no podrá quedarse con el informe del postulante.

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

### **ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO**

Factor 3. 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.

#### **Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:**

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 30 puntos. 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	CANTIDAD DE COMPETENCIAS	PUNTAJE
Presenta todas las habilidades y competencias requeridas para el cargo	5	30
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo	3 – 4	20
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo	2	15
Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	1	10
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0	0



# **HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE**

## **SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

### **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**



**El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de 20 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, los psicólogos a cargo del proceso 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 (a) del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director (a), 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.