

---

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN RED OPOSICION DE ANTECEDENTES PROFESIONAL – UNIDAD DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

---

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

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

<b>Cargo</b>	KINESIÓLOGO UNIDAD DE EMERGENCIA
<b>Vacantes</b>	04
<b>Grado (E.U.S.)</b>	16
<b>Lugar de Desempeño</b>	UNIDAD DE EMERGENCIAS
<b>Dependencia</b>	SUBDIRECCIÓN MÉDICA
<b>Horario de Trabajo</b>	CUARTO TURNO

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento en red</b> . Difusión en sitio web: <a href="http://www.ssvq.cl">www.ssvq.cl</a> , <a href="http://www.hsmq.cl">www.hsmq.cl</a> y circular	20 de septiembre de 2021
Recepción de Antecedentes Postulantes	20 de septiembre al 27 de septiembre de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	28 de septiembre al 05 de octubre de 2021
Evaluación Psicolaboral	06 de octubre al 13 de octubre de 2021
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	14 de octubre al 19 de octubre de 2021
Resolución del proceso	Desde 20 de octubre de 2021

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones**, que se comunicarán a través de la página web de empleos públicos y/o del HSMQ ([www.hsmq.cl](http://www.hsmq.cl) apartado "Trabaje con nosotros") por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Profesional encargado de entregar atención kinésica integral de forma precoz y oportuna a usuarios que ingresen a la unidad de emergencia del Hospital Biprovincial Quillota Petorca, por alguna patología respiratoria o neuromuscular. Además, debe integrarse de forma exitosa y coordinada al equipo de salud en el servicio clínico de u. de emergencias. El profesional en el cargo debe ser capaz de tratar integralmente a un paciente adulto complejo y pacientes pediátricos.

Entre sus objetivos, está el promover la salud mediante la ejecución de acciones de prevención, protección, mantenimiento, intervención, habilitación y rehabilitación que permitan la obtención del mayor grado de funcionamiento y calidad de vida en personas con riesgo de deterioro estructural, funcional, riesgo de limitación de actividades y de restricción de la participación, como resultado de una condición de salud inestable y crítica.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	La persona en el cargo se desempeñará en la Unidad de Emergencia (UE) perteneciente a la Subdirección Médica del Hospital Biprovincial Quillota Petorca.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	Equipo conformado por Jefatura de la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación, Jefatura y Supervisor de la Unidad de Emergencias, Enfermeros/as, otros profesionales y técnicos.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

<b>PRINCIPALES FUNCIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación integral inicial del paciente con indicación médica en la unidad de emergencias del HBQP.</li> <li>✓ Entregar atención kinésica de forma segura y oportuna, según necesidad del paciente, cumpliendo con las normas técnicas administrativas y de prevención de infecciones hospitalarias, según protocolos institucionales y del servicio clínico de urgencias.</li> <li>✓ Elaborar plan de tratamiento integral en conjunto con el equipo del servicio de urgencias y otros servicios respectivos del Hospital Biprovincial Quillota Petorca.</li> <li>✓ Participar en la educación al paciente y familiares.</li> <li>✓ Participar en reuniones administrativas programadas en el servicio clínico de urgencias y en SMFYR.</li> <li>✓ Realizar registro de ficha clínica correcto, oportuno y fidedigno de las atenciones brindadas al paciente.</li> <li>✓ Realizar registro estadístico interno del SMFYR.</li> </ul>

- ✓ Reforzar constantemente a funcionarios del subdepartamento de urgencia en lo relativo a manejo respiratorio (oxigenoterapia, entre otros).
- ✓ Trabajar en forma multidisciplinaria, interdisciplinaria e idealmente transdisciplinaria.
- ✓ Identificar los diferentes campos de la Kinesiología preventiva.
- ✓ Desarrollar actividades tendientes a velar por la correcta utilización de los recursos, tanto humanos como materiales.
- ✓ Conocer las funciones de cada integrante del equipo de salud.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 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.

### 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud, alternativamente:

- i. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

### 6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título Profesional de Kinesiólogo (excluyente).
- Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.

#### **6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo**

Cursos/Diplomados en:

- RCP
- IAAS
- Rehabilitación en Paciente Crítico.
- Kinesiología en Paciente Crítico.
- Kinesiología Intensiva.
- Kinesiología Respiratoria.
- Kinesiología en Cuidados Intensivos.
- Terapia Respiratoria.
- Técnicas Respiratorias
- Terapia Ventilatoria.
- Cuidados Respiratorios.
- Ventilación Mecánica Invasiva.
- Ventilación Mecánica No Invasiva.
- Manejo en Paciente Traqueostomizado
- Kinesiología respiratoria en pacientes con COVID
- Cuidados respiratorios en pacientes crónicos
- Cuidados respiratorios en pacientes COVID
- Curso IRA

#### **6.5 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
7. Trabajo en equipo
8. Comunicación efectiva
9. Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación

#### **6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo**

1. Pensamiento analítico
2. Proactividad
3. Tolerancia a situaciones críticas
4. Toma de decisiones
5. Resolución de problemas

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento en Red**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital [www.Hsmq.cl](http://www.Hsmq.cl) y en [www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl) a partir del **20 de septiembre 2021**.

### 7.2 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 el HSMQ). Incluir en el documento referencias laborales (excluyente).
- c. Fotocopia simple de Título Profesional pertinente al cargo.
- d. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- e. Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios. (certificados que respalden antigüedad del postulante, que acrediten experiencia)
- f. Certificado de Experiencia Laboral pertinente al cargo en Sector Público y/o Privado (que indique fecha de inicio y término de relación laboral)
- g. Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Currículum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación del proceso de selección.
- Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.
- **Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.**

### 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre, en la **Unidad de Personal** dependiente de la Subd. Gestión y Desarrollo de Personas, ubicada en La Concepción #1050, Quillota. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico

[udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@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 **20 de septiembre al 27 de septiembre de 2021 hasta las 12:00 PM.**

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

Los postulantes que **no** adjunten documentación requerida quedarán fuera del proceso de selección.

Consultas escribir a: [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl)

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

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

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
  - Encargado Unidad/Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
  - Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
  - Representante gremial. Cuenta con voz y voto.
- a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurren 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 esta pauta 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.

## 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(25%)**
2. ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(35%)**
3. ETAPA 3: Evaluación de Competencias **(40%)**

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.

## 9.2 Descripción de las Etapas

### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación **(25%)**.

Factor 1: Presenta Título Profesional pertinente al cargo.

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Posee	10
	No posee	0

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

Factor 2: Experiencia previa en Sector Público y/o Privado

		Puntaje
<b>Experiencia previa en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>superior a 2 años.</b>	10
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 1 año 1 día a 2 años.</b>	7
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 6 meses a 1 año.</b>	<b>4</b>
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>inferior a 6 meses</b>	0

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

Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)</b>	Posee <b>más de 84 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo.	10
	Posee desde <b>43 a 84 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo.	7
	Posee <b>42 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo.	<b>4</b>
	No posee 42 horas de capacitación certificada pertinente al cargo.	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

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

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **18 puntos**.

**ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (35%).**

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	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 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo (40%)

#### 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
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	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)	<b>3</b>
	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 **3 puntos**.

---

## 10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDONEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección, a no ser que la Comisión de Selección tome otra decisión.

## 11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta 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.

## 11. 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. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

## 12. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín de Quillota los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

El postulante seleccionado estará tres meses en periodo de prueba.