

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el siguiente proceso de selección:

Cargo	KINESIÓLOGO(A) DE REEMPLAZO PRE Y POST NATAL
Vacante	01
Calidad jurídica	Contrata
Horas	44 horas semanales
Renta	Grado 14°
Lugar de desempeño	APS y Atención Cerrada Hospital de Petorca
Dependencia	Subdirección Médica

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión a la Red Asistencial SSVQ, publicación en página web www.ssvq.cl y en Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl	01 de abril de 2019
Recepción de antecedentes	Entre el 01 y el 04 de abril del 2019
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis curricular)	8 de abril del 2019
Evaluación Psicolaboral	9 al 15 de abril 2019
Entrevista personal a postulantes por comisión selección	16 y 17 de abril 2019
Resolución del proceso	18 de abril del 2019
Asunción del cargo	22 de abril del 2019

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvq.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Desempeñar funciones clínicas y administrativas, tanto en atención primaria e intrahospitalaria.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES.

- Desarrollar todas las actividades clínicas y administrativas que contempla el Programa IRA-ERA conforme a la normativa ministerial vigente.
- Efectuar evaluación y atención kinésica de pacientes de Salas IRA- ERA.
- Realizar procedimientos de apoyo diagnóstico inherentes a la actividad kinésica, procurando la intervención profesional, en las diferentes patologías que así lo requieran.
- Efectuar aplicación y manejo de los protocolos de evaluación, tratamiento y seguimiento en problemas de salud con garantías explícitas del estado, así como también de la normativa clínica vigente y otros protocolos de aplicación en el Hospital.
- Efectuar monitoreo permanente al funcionamiento interno de la Sala IRA- ERA, cautelando la disponibilidad de insumos y el estado óptimo del equipamiento asignado a ella.
- Apoyar las funciones del equipo multidisciplinario de atención cerrada, según se necesite, sin que esto represente una alteración significativa de la propia unidad, según plan de contingencia epidemiológica del momento.
- Otras funciones inherentes al cargo encomendadas por sus superiores jerárquicos.

5. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO.

a) Hospital de Petorca

Contexto del cargo:

El Hospital de Petorca, es un establecimiento de baja complejidad perteneciente al Servicio de Salud de Viña del Mar Quillota, siendo el más alejado de la Red. Su principal punto de derivación es el Hospital San Martín de Quillota y/o el Hospital Gustavo Fricke de Viña del Mar.

La atención cerrada cuenta con 15 camas de medicina básica, 2 camas de pediatría, 1 cama de maternidad, 1 cama de pensionados y un servicio de Urgencias que cuenta con 4 camillas de observación, 1 sala de reanimación y 1 sala de Partos (biológicos). El consultorio adosado cuenta con atención médica general y dos especialidades (ginecología, internista), odontología, atención de psicólogo, nutricionista, Kinesiólogo, matrona y enfermera. Vacunatorio, esterilización, farmacia e imagenología que cuenta con rayos x.

El Establecimiento está ubicado en la Comuna de Petorca, a 160 km de la ciudad de Viña del Mar, con dependencia del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, en Manuel Montt 860, y corresponde a un Hospital de Baja Complejidad.

El Hospital cuenta con un equipo profesional integrado: por 6 médicos EDF, 2 Odontólogos, 3 enfermeras, 2 matronas, Kinesióloga, Nutricionista, Psicólogo y otros profesionales de soporte administrativo.



Equipo de trabajo:

El equipo de trabajo está compuesto por los profesionales y técnicos que laboran en el consultorio adosado y atención cerrada del Hospital de Petorca.

6. REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES.

6.1 Requisitos exigibles

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el art. 12º de la Ley 18.834:

- Ser ciudadano.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- 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 5 años desde la fecha de expiración de funciones.
- 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 Nº 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- ✓ Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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 experiencia profesional no inferior a 1 año, en sector público o privado;
- ✓ Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 experiencia profesional no inferior a 2 años, en sector público o privado;

6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- ✓ Título Profesional de Kinesiólogo.
- ✓ Curso IRA/ERA.

6.4 Aspectos deseables:



- ✓ Experiencia previa en Instituciones Públicas, en Atención Abierta y Cerrada.
- ✓ Experiencia laboral en programas del área de la rehabilitación y respiratorias.
- ✓ Manejo de ayudas técnicas.
- ✓ Manejo de pacientes dismovilizados.
- ✓ Curso espirometría.

6.5 Competencias transversales requeridas del Funcionario Público

- Compromiso con la organización
- Probidad
- Orientación a la eficiencia
- Orientación al usuario
- Confianza en sí mismo
- Adaptación al cambio
- Comunicación efectiva
- Manejo de Sistemas de Información

6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Capacidad de aprendizaje
- Proactividad
- Liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Planificación y organización
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

7.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Recursos Humanos del Hospital de Petorca realizará la más amplia difusión de las presenta Pauta a través de las Oficinas de Personal de la red, utilizando para este fin el correo electrónico Institucional, la página Web del Servicio www.ssvq.cl y la web de Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl, a partir del 01 de abril del 2019.

7.2. Orden en la entrega de Antecedentes:



Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum vitae del Portal Empleos públicos actualizado
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, según corresponda. (IRA/ERA obligatorio)
- Certificados que acrediten experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción “adjuntar archivos”. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de participar en la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

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. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a yasnaa.silva@redsalud.gov.cl

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

8.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Dr. Germán Rojo Contreras, Subdirector Médico (S). Presidente de la comisión. Cuenta con Voz y Voto.
- Nutricionista, Daniela Barraza Noriel, Jefa de APS (S). Cuenta con Voz y Voto.

- Diana Pinto Andrade, Jefe de Medicina. Cuenta con Voz y Voto.
- Yasna Silva, Jefe de Personal. Sólo tendrá voz en el proceso y actúa como coordinadora del proceso.
- Representante de FEDEPRUSS, cuentan con voz.

La Comisión 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.

La Comisión será presidida por el Subdirector Médico. En su ausencia, asumirá esta función el Jefe de APS o el funcionario de mayor jerarquía en caso de que este no se encuentre presente, según sea el caso.

Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, en los casos en que no pueda asistir. De ser así, el reemplazante deberá participar de todas las etapas del proceso.

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.

La primera reunión será para constituirse como Comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

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

9.1. Del rango de los puntajes y de los puntajes máximos y mínimos a obtener en la evaluación de antecedentes:

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 MÁXIMO POR FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
ETAPA 1 EVALUACIÓN CURRICULAR ESTUDIOS DE CAPACITACIÓN Y	Factor 1: Experiencia Profesional previa	Posee experiencia previa de al menos de 3 años en Atención Primaria en establecimientos públicos o Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados.	10	20%	10	6

EXPERIENCIA LABORAL		Posee experiencia previa entre 2 años y 2 años 11 meses en Atención Primaria en establecimientos públicos o Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados.	5	15	10	
		Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en Atención Primaria en establecimientos públicos, Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados.	3			
		Posee experiencia previa menor de 1 año en Atención Primaria en establecimientos públicos, Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados	1			
	Factor 2: Capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo.	Posee más de 200 horas de cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	10			
		Posee más de entre 100 y 199 horas de cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	7			
		Posee entre 99 y 60 horas cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	5			
		Posee menos de 60 horas cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	1			
ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo	Entrevista y Test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			
		Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			

ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	40%	10	5
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3			
		No presenta habilidades y competencias requeridas para cargo.	0			
TOTAL					40	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO						16

9.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1:

Los Factores a considerar en esta Etapa son:

Factor 1:

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia Profesional previa	Posee experiencia previa de al menos de 3 años en Atención Primaria en establecimientos públicos o Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados.	10
	Posee experiencia previa entre 2 años y 2 años 11 meses en Atención Primaria en establecimientos públicos o Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados.	5
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en Atención Primaria en establecimientos públicos o Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados.	3
	Posee experiencia previa menor de 1 año en Atención Primaria en establecimientos públicos, Atención Cerrada en Establecimientos públicos o privados	1

Factor 2:

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitación relacionada al cargo	Posee más de 200 horas de cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	10



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

	Posee más de entre 100 y 199 horas de cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	7
	Posee entre 99 y 60 horas cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	5
	Posee menos de 60 horas cursos o capacitaciones aprobadas y certificadas en temáticas relacionadas al cargo como las descritas en el Punto 4.4.	1

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **6 puntos brutos**.

* Los Cursos IRA/ERA no será considerado en este factor para la sumatoria de las horas.

ETAPA 2:

Factor 3:

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales 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:

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Adecuación Psicolaboral al cargo	Entrevista y Test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Recomendable con observaciones para el cargo.	5
	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 **5 puntos brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.

ETAPA 3

Factor 4:

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Ésta, pretende identificar las habilidades, conocimientos técnicos y competencias laborales, de acuerdo al perfil del cargo.

FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Apreciación Global del postulante	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3
	No presenta habilidades y competencias requeridas para cargo.	0

Cada integrante de la Comisión de selección, que cuente con voz y voto, le asignara un puntaje a cada postulante que participe en esta etapa, en base a la siguiente tabla:

Aptitud para el cargo (conocimientos técnicos y habilidades psicolaborales)	Puntaje
15 puntos (Muy Buena)	10
12 – 14 (Buena)	5
9 – 11 (Regular)	3
Menos a 9 (Insuficiente)	0

El puntaje mínimo de aprobación en este ámbito será de **5 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta de este proceso será presentado junto al acta de la primera reunión de la comisión, considerándose este 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, el Comité informará los resultados a los postulantes al correo electrónico registrado en los antecedentes de su postulación.

12. CIERRE DEL PROCESO.

Finalizado el trabajo de la Comisión, ésta procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso para su decisión de provisión del cargo.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

Comunicados los resultados, se procederá a ofrecer el cargo al postulante seleccionado. De no aceptarlo, se procederá a realizar la oferta al concursante que hubiere obtenido el segundo puntaje más alto dentro de los candidatos idóneos y así sucesivamente.