



LCE/MGQ/mcgq

**COELEMU, 22 DE AGOSTO 2024**

**VISTOS:** La Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL N° 1/05, texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto Ley N° 2763/1979, que crea, entre otros, los Servicios de Salud; el DS N° 140/04, Reglamento Orgánico de los servicios de Salud; Res. Exenta N° 06/2019 de la Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón; Resolución Exenta N° 6153/2019 sobre delegación de facultades, el DS N° 38/05 Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de menor complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red; GAB.PRES N° 002, del 15.06.2006 que contiene el instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado. Res 434/116/2024, que designa Director del Hospital CSF de Coelemu.

**CONSIDERANDO:**

**1.- Qué,** resulta necesario para el Hospital CSF de Coelemu, la contratación de personal idóneo para desarrollar las funciones que la Ley ha encomendado a este establecimiento.

**2.- Qué,** se requiere regularizar y cubrir vacantes mediante un Proceso de Reclutamiento y Selección abierto, dicto lo siguiente:

**RESOLUCION EXENTA N° 1469**

**1.- LLÁMESE** a proceso de selección de antecedentes para proveer cargo de Kinesiólogo Sala Rehabilitación y Hospitalizados, Honorarios Suma Alzada, 44 Horas.

**2.- APRUÉBASE** la pauta de selección de antecedentes y perfil de cargo de Kinesiólogo Sala Rehabilitación y Hospitalizados, Honorarios Suma Alzada en las fechas, términos y alcances que en ella se especifican.

**3.- PUBLÍQUESE**, esta resolución, pauta de selección de antecedentes y perfil del cargo en el portal [www.empleospublicos.cl/](http://www.empleospublicos.cl/), y difundir en la página web, [www.serviciodesaludnuble.cl/sitio/trabaje](http://www.serviciodesaludnuble.cl/sitio/trabaje) con nosotros.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE POR FACULTAD DELEGADA DIRECTORA SERVICIO DE SALUD ÑUBLE.



LUCIANO CISTERNAS ESCALONA  
DIRECTOR HOSPITAL CSF DE COELEMU



Distribución

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas Servicio de Salud Ñuble
- Sección Desarrollo Organizacional D SSÑ
- Archivo

## PAUTA LLAMADO A PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES CARGO “KINESIÓLOGO(A) SALA REHABILITACIÓN Y HOSPITALIZADOS HSA” HOSPITAL COMUNITARIO DE SALUD FAMILIAR DE COELEMU

La siguiente pauta regula el proceso de llamado a selección de antecedentes de Hospital Comunitario de Salud Familiar de Coelemu, para proveer la vacante que se detalla a continuación:

### I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

<b>Nº de vacantes</b>	01
<b>Planta</b>	Profesionales
<b>Calidad jurídica</b>	Honorario (Subtítulo 21)
<b>Horas</b>	44
<b>Asimilado a Grado</b>	16° EUS
<b>Asociado a Ley</b>	18.834
<b>Renta bruta</b>	\$1.372.226 aprox.
<b>Departamento, sección o unidad de desempeño</b>	Sala Rehabilitación y Hospitalizados
<b>Lugar de desempeño</b>	Hospital Comunitario de Salud Familiar de Coelemu.

### II. REQUISITOS LEGALES

Cumplir con lo establecido en el Art. 12 del DFL 29 de la Ley 18.834 que fija el texto refundido para ingreso a la Administración Pública;

- Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el cargo;
- Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional, título profesional o técnico, 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 cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la Ley N°18.575. Ley orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c) Ser Director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el servicio.
- d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el Jefe de Departamento inclusive.
- e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

### III. CRITERIOS OBLIGATORIOS

Esta etapa hace alusión a los criterios que debe cumplir el/la postulante para ser considerado admisible. Para este proceso de selección son criterios obligatorios, los que deben ser cumplidos para admitir la postulación:

1. **Acreditar Certificado de título profesional de Kinesiólogo(a) otorgado por un establecimiento del estado o reconocido por éste (sólo para efectos de la postulación se considerarán como documentos válidos de acreditación de título profesional) (OBLIGATORIO).**
2. **Acreditar Certificado de registro de la Superintendencia de Salud (SIS) (OBLIGATORIO).**
3. **Acreditar Certificado de experiencia laboral específica como Profesional Kinesiólogo(a), en rehabilitación física y hospitalizados en instituciones de Salud Públicas y/o Privadas, de al menos 01 año. (OBLIGATORIO)**

**IMPORTANTE:** No debe adjuntar otra documentación que no le sea solicitada, tal como certificados de otros títulos profesionales que Ud. posea, etc. En caso de no adjuntar el

certificado de título solicitado para la planta a la cual postula, será considerado como NO ADMISIBLE.

El/la usuario/a será responsable de tener documentos actualizados al momento de postular a una convocatoria en específico.

La documentación enviada debe ser LEGIBLE, y debe ser remitida como archivo adjunto indicando claramente el nombre del archivo de acuerdo a los documentos solicitados. No se permitirán documentos compartidos en nubes virtuales. **NO SE CONSIDERARÁN AQUELLOS DOCUMENTOS ENVIADOS POR CORREO ELECTRÓNICO.**

Cada documento que se presente o se omita en la presente postulación es de responsabilidad exclusiva del postulante y no de la Dirección de Servicio y/o del establecimiento al cual se encuentra postulando.

Para acreditar lo solicitado, el/la postulante deberá adjuntar en sus documentos de postulación los certificados pertinentes que permitan a la Comisión de Selección determinar de manera efectiva su experiencia global, experiencia específica, capacitaciones, etc. Para efectos de contabilizar periodos de tiempo para acreditar experiencia laboral global y específica, los certificados deberán explicitar en cuerpo del documento: individualización del postulante, institución o establecimiento de desempeño, cargo y/o funciones desempeñadas, tiempo de desempeño acreditado con fecha de inicio y de término o vigencia (DD-MM-AAA), según sea el caso y contener la fecha de emisión de este, además, deben contener cantidad de horas o tipo de jornada, nombre, firma, timbre de quien emite el documento.

Si el documento presentado no cuenta con toda la información anteriormente señalada no se considerará para efectos de puntuación.

Para jornadas inferiores a 44 horas, se calculará el tiempo considerando lo consignado en el certificado. Para aquellos certificados que mencionen “ejercicio libre de la profesión” o no contengan la cantidad de horas, se considerará jornada equivalente a 11 horas.

En caso de certificados que solo acrediten mes y año de inicio y término/fecha de emisión, o solamente años, la comisión tendrá la facultad para validar o no dicho certificado, considerando el periodo desde el mes o año siguiente al mencionado como mes o año de inicio, hasta el mes o año anterior al mencionado como término de la experiencia laboral.

Se otorgará el puntaje correspondiente a todos los certificados laborales con fecha posterior a la obtención del título profesional con el cual postula a la oferta laboral, no se considerará, para efecto de puntuación, experiencia laboral previa o aquella obtenida bajo otra profesión no consignada en esta pauta.

No serán considerados para acreditación de este factor la presentación de: boletas de honorarios, certificados de SII, certificados de cotizaciones, liquidaciones de sueldo, y cualquier otro documento que no señale empleador, profesión, horas, actividad y funciones desempeñadas, fechas de inicio y término de la relación laboral, así como, aquellos certificados que sean presentados con enmendaduras o ilegibles.

Para el caso de los certificados que acrediten capacitaciones, estos deben contener, cantidad de horas, firma o timbre, fecha de realización de la capacitación y nota o evaluación.

**En los casos en que el/la postulante no adjunte algún certificado que acredite los antecedentes ingresados a través de la plataforma al momento de postular, no se asignará el puntaje en el ítem correspondiente,** pudiendo quedar fuera del proceso si el puntaje es insuficiente para aprobar la etapa de análisis curricular. En caso de no acreditar mediante el respectivo medio de prueba un criterio considerado obligatorio, su postulación será desestimada por no dar cumplimiento a los criterios establecidos en la presente pauta.

**A continuación, encontrará el link para descargar formatos de certificados y procedimientos para postulación**

[FORMATO DE CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL](#)

[PROCEDIMIENTO PARA ADJUNTAR DOCUMENTOS EN EL PORTAL EMPLEOS PÚBLICOS](#)

[PROCEDIMIENTO PARA INTEGRAR DOCUMENTOS PORTAL EMPLEOS PÚBLICOS](#)

#### IV. PERFIL DEL CARGO

Se encuentra en anexo N° 01.

#### V. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo **únicamente** a través de la página **web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)**, desde el **18/11/2024 al 24/12/2024 hasta las 23:59 hrs. No se recibirán postulaciones por correo electrónico, físico u otros medios.** Al momento de concretar su postulación, los/las postulantes aceptan en forma íntegra la presente pauta, consintiendo que en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, sean publicados sus apellidos en el estado de avance del presente proceso de selección de antecedentes.

Para que su postulación esté completa, debe procurar cumplir con cada uno de los siguientes pasos:

1. Leer exhaustivamente las presentes Bases.
2. Completar el Formulario de Postulación (en link “Postular Aquí”), en <https://www.empleospublicos.cl/>

3. En el mismo Formulario de Postulación del Portal de Empleos Públicos se le solicitará responder las preguntas relacionadas con los criterios obligatorios y deseables (siendo de exclusiva responsabilidad del postulante las respuestas que ingrese, quedando como no admisibles quienes señalen no poseer un requisito obligatorio). Además, debe adjuntar toda la documentación exigida dentro de los plazos estipulados. Este es un requisito obligatorio para continuar completando su Formulario.

Toda actualización y estado de avance del proceso será publicado en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros” e informado a través de la página de Empleos Públicos. No obstante, los/las postulantes podrán además ser notificados e informados, de ser necesario, vía correo electrónico o vía telefónica.

**Durante el transcurso del proceso de selección, será responsabilidad de cada postulante la revisión de la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, su cuenta personal de correo electrónico y perfil de cuenta de empleos públicos, dado que serán los mecanismos de información y de contacto formales y oficiales del presente proceso, **no pudiendo el/la postulante declarar desconocimiento de la información publicada y/o citaciones realizadas.****

**Toda la información que el/la postulante consigne en su postulación debe ser comprobable y fidedigna; cualquier información que sea ajena a la realidad será causal de eliminación del proceso de selección. Por lo tanto, es responsabilidad de cada postulante el correcto ingreso de información al formulario de postulación, así como los archivos que adjunte como respaldo de su postulación. Debe tener presente que una vez realizada la postulación en el portal empleos públicos no puede realizar ediciones o adjuntar nuevos antecedentes y/o documentos en dicha postulación.**

Los documentos que deberá remitir escaneados con el nombre correspondiente del archivo solicitado en FORMATO PDF se indican a continuación (en caso de no enviar esta documentación su postulación quedará automáticamente fuera del proceso):

1. Fotocopia de Certificado de Título o certificado de la Superintendencia de Salud. Esto es sólo para proceso de postulación. Si usted queda seleccionado en el cargo y, para efecto de contratación, debe presentar su certificado de título en original.
2. Certificados que acrediten capacitaciones y formación que indique en postulación (obligatorias y/o deseables).
3. Certificados que acrediten tiempo de experiencia laboral global (desde/hasta) (dd-mm-aaa) y específica en el cargo (desde/hasta) (dd-mm-aaa).

#### 4. Otros (documentos específicos para cada postulación).

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as postulantes/as que no cumplan con el perfil y/o los criterios mínimos establecidos.

**Los postulantes que presenten algún tipo de discapacidad, la cual les produzca impedimentos o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en el apartado de discapacidad en la Ficha de Postulación. Además, deberán informarlo al momento de ser citados a entrevista indicando claramente los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que requiere para participar en el proceso de selección y, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso de selección.**

## VI. CAUSALES DE ELIMINACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Serán causales de eliminación del proceso de selección los siguientes motivos:

- No dar cumplimiento con los requisitos legales que se estipulan en la presente pauta
- No dar cumplimiento con los criterios obligatorios que se estipulan en la presente pauta.
- No adjuntar la documentación completa solicitada dentro del plazo estipulado.
- No acreditar lo declarado en el formulario de postulación mediante las correspondientes certificaciones, indicando en el cuerpo de éstos, todos los requisitos solicitados.
- Cualquier información señalada en el formulario de postulación que sea ajena a la realidad y/o que falte a la verdad.
- No asistir a la totalidad de las etapas de evaluación, lo que implica: atrasos (se permiten hasta 10 minutos de atraso) o retiros antes de la finalización de la evaluación (en caso de ser citado para estos fines).
- Poseer evaluación psicolaboral vigente con categoría No Recomendable para el cargo y/o perfil en postulación (vigencia evaluación 6 meses)
- Error en respuestas a preguntas obligatorias (Pág. empleos públicos) del proceso de selección que otorgue admisibilidad al postulante.

## VII. DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Para el desarrollo del proceso existirá una comisión de selección que podrá estar integrada por las siguientes personas relacionadas con el desempeño del cargo:

- 1) Jefatura directa y/o Referente técnico o quien designe en su representación.
- 2) Subdirector/a Gestión y Desarrollo de Personas o quien designe en su representación.
- 3) Representante de Asociación de funcionarios de la planta correspondiente al cargo.

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 ellos en un Acta.

## VIII. FACTORES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

La evaluación constará de etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva, por lo que para pasar a la etapa siguiente es necesario aprobar la etapa anterior.

	FACTOR	PONDERACIÓN
1	ANÁLISIS CURRICULAR	15%
2	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	25%
3	ENTREVISTA PSICOLABORAL	30%
4	ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL	30%

### ETAPA I: ANALISIS CURRICULAR

*Esta etapa corresponderá a un 15% de la ponderación final, con un puntaje máximo de 25. Avanzarán a la siguiente etapa **las personas que obtengan los cinco mejores puntajes** en este ítem.*

*En caso de existir empate, se considerarán ambos postulantes. En caso de que ningún postulante obtenga puntaje mayor o igual a 15 puntos, correspondiente al 60% de exigencia del proceso, la Comisión de Selección podrá sugerir a la Dirección del Servicio de Salud Ñuble declarar desierta la selección de antecedentes o de lo contrario considerar a aquellos postulantes que hayan obtenido los puntajes inmediatamente continuos, siempre y cuando no sean menor a 10 pts., con la finalidad de dar continuidad al proceso, lo que deberá acordarse por la comisión durante el desarrollo de la sesión, y quedar descrito en Acta, no existiendo otra instancia para el acuerdo anterior.*

*No obstante, lo anterior, el/la directora(a) del establecimiento correspondiente, podrá declarar sin efecto el proceso, en caso que surjan condiciones que afecten directamente la naturaleza del cargo.*

*La etapa de análisis curricular comprende los siguientes subfactores:*

#### **1. SUBFACTOR EXPERIENCIA LABORAL**

Comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral global y experiencia laboral específica y se considera desde la fecha de obtención del título profesional, título técnico o licencia de educación media según corresponda al cargo y se validará experiencia hasta la fecha de postulación como máximo.



**A) Acreditar Certificado de experiencia laboral global como Kinesiólogo(a) en Instituciones de Salud públicas y/o privadas de al menos 01 año. (20% valor subfactor) (CERTIFICAR).** En caso de no presentar antecedentes que permitan certificar esta experiencia, será asignado “0” en puntuación en este subfactor

<i>Acreditar más de 03 años de experiencia laboral</i>	25 PUNTOS
<i>Acreditar más de 02 años y hasta 03 años de experiencia laboral</i>	20 PUNTOS
<i>Acreditar 01 año a 02 años de experiencia laboral</i>	15 PUNTOS

**B) Acreditar Certificado de experiencia laboral específica como Kinesiólogo(a) en instituciones de salud pública y/o privada desempeñando funciones en Rehabilitación Física y Hospitalizados de al menos 01 año (30% valor subfactor) (CERTIFICAR) (Obligatorio).** La comisión de selección será la encargada de determinar la validación de experiencia en áreas similares y la atingencia de esta para la asignación de puntaje. En caso de no presentar antecedentes que permitan certificar esta experiencia, será asignado “0” en puntuación en este subfactor

<i>Acreditar más de 03 años de experiencia atingente</i>	25 PUNTOS
<i>Acreditar más de 02 años y hasta 03 años de experiencia atingente</i>	20 PUNTOS
<i>Acreditar de 01 año y hasta 02 años de experiencia atingente</i>	15 PUNTOS

## 2. REQUISITOS DESEABLES

Estos requisitos deben ser acreditados vía documento formal que indique claramente lo solicitado. Para el caso de experiencia laboral debe indicar: institución, unidad de trabajo, funciones realizadas, tiempo en dichas funciones. Para el caso de cursos o certificaciones, el documento debe contar con: nombre capacitación, fecha término, horas, firma o timbre, nota o aprobación. **(20% subfactor) (Certificar).** La Comisión de selección será la encargada de determinar la validación de este requisito y la atingencia para la asignación de puntaje. En caso de no presentar antecedentes que permitan certificar capacitaciones, será asignado “0” en puntuación en este subfactor.

<i>Acreditar Certificado de Magister en Patología del Aparato Locomotor y su manejo en Rehabilitación Física.</i>	15 PUNTOS
<i>Acreditar Certificado de Diplomado en Patología del Aparato Locomotor y su manejo en Rehabilitación Física.</i>	10 PUNTOS

### 3. SUBFACTOR CAPACITACIÓN

Solo se considerarán los cursos de capacitación que tengan una fecha de certificación que no supere los 5 años contados hasta la fecha de postulación, que tengan un mínimo de 20 hrs pedagógicas. Para el caso de Diplomados, o Postítulos, la antigüedad máxima aceptada es de 10 años. Todo lo anterior debe acreditarse vía certificado que señale: nombre capacitación, fecha término, horas, firma o timbre, nota o aprobación (30% valor subfactor). En caso de no presentar antecedentes que permitan certificar capacitaciones, será asignado "0" en puntuación en este subfactor. **Las capacitaciones indicadas como excluyentes no reciben puntaje en este ítem**

<i>Posee 04 o más cursos atingentes de al menos 20 hrs. Pedagógicas c/u.</i>	<b>25 PUNTOS</b>
<i>Posee de 03 cursos atingentes de al menos 20 hrs. Pedagógicas c/u.</i>	<b>20 PUNTOS</b>
<i>Posee de 02 curso atingente de al menos 20 hrs. Pedagógicas c/u.</i>	<b>15 PUNTOS</b>

Se considerará como capacitación atingente: **Manejo y control de IAAS, RCP BÁSICO, REHABILITACIÓN EN PATOLOGÍAS DEL APARATO LOCOMOTOR, CURSO Y70 ACTUALIZACIÓN EN TENDINOPATÍAS, DOLOR Y OTRAS A FINES, CURSO IRA/ERA U OTRO EN ENFERMEDADES RESPIRATORIAS.** (Todos con vigencia de 5 años, y mínimo de 20 horas pedagógicas cada uno).

\*Se debe tener presente que estos puntajes no se suman entre sí. En caso que postulantes acrediten postítulos, maestrías, master, diplomaturas, MBA, quedará a criterio de la comisión la validación de estos.

## ETAPA II: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

*La cual corresponderá a un 25% de la ponderación final con un puntaje máximo de 25 puntos. El puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa, será **mínimo obtener calificación 5.2**, correspondiente al **60% de exigencia del proceso**.*

La prueba de conocimientos tiene el objetivo de evaluar las competencias técnicas o habilidades específicas en relación con el conocimiento requerido para el adecuado desempeño del cargo, con la finalidad de comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad del postulante en la ejecución de procedimientos.

Se establece que las preguntas de la prueba de conocimientos técnicos deberán ser de respuesta dicotómica o única (alternativa, verdadero/falso, términos pareados, ejercicio práctico con solución única, etc.), a modo de mantener la objetividad en la corrección. Para aprobar la instancia de prueba técnica y continuar en el proceso de selección, el/la postulante deberá obtener nota igual o superior a 5.2 en la medición de este instrumento.

En caso de considerarlo atingente, el referente técnico podrá requerir además la aplicación de una evaluación práctica. Esta tendrá puntajes asociados a los que el postulante tendrá acceso al conocer sus resultados.

Los resultados de ambas evaluaciones se promediarán para entregar la nota final.

Calificación	Puntaje
6.8 - 7.0	25
6.4 - 6.7	22
6.0 - 6.3	20
5.6 - 5.9	18
5.2 - 5.5	16
4.0 - 5.1	0

Si ningún/a postulante obtiene el puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa, el proceso de selección deberá ser declarado Desierto por la autoridad respectiva.

### ETAPA III: EVALUACION PSICOLABORAL

*El cual corresponderá a un 30% de la ponderación final, con un puntaje máximo de 25 puntos. El puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa será mínimo 16 puntos.*

La evaluación psicolaboral analizará el grado de ajuste al perfil de las competencias y características personales de los participantes, pudiendo llevarse a cabo, a través de: aplicación de una batería de test psicolaborales adecuados a las exigencias en esta materia, actividades de assessment center, entrevista por medios digitales y/o entrevista psicolaboral presencial, quedando a criterio del psicólogo(a) a cargo del proceso de selección.

La fecha de la prueba de conocimientos técnicos y evaluación psicolaboral se informará dentro de los rangos de fecha establecidos en el cronograma del proceso, a través de la página web del Servicio de Salud Ñuble y Portal de Empleos Públicos. Es de exclusiva responsabilidad de los(as) postulantes contar con disponibilidad para asistir a las evaluaciones, ya que no existe la posibilidad de otra fecha y/o modalidad de evaluación distinta a la que se informe al momento de citación.

Avanzarán a la siguiente etapa las personas que obtengan categoría de Recomendable o Recomendable con observaciones según informe psicolaboral. El informe resultante de la entrevista Psicolaboral, así como la batería de pruebas utilizadas en el proceso, son de uso exclusivo de la Institución, por lo tanto, no serán entregados a los/las postulantes. Por lo que deberá, resguardarse la información contenida en ellos, y tener un tratamiento responsable y respetuoso por parte de los profesionales encargados, siendo solo factible la entrega del informe Psicolaboral al final del proceso para conocimiento del Director(a) del establecimiento, como insumo para la toma de decisiones.

Criterio	Ajuste al perfil	Puntaje
Recomendable	91% a 100%	25
	87% a 90%	22
	79% a 86%	20
Recomendable con observaciones	75% a 78%	18
	67% a 74%	16
No recomendable	Menor a 67%	10

Si todos/as los postulantes obtuviesen categoría “no recomendable”, el proceso de selección deberá ser declarado Desierto por la autoridad respectiva.

#### **ETAPA IV: ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL**

*El cual corresponderá a un 30% de la ponderación final con un puntaje máximo de 25 puntos.*

Consta de una entrevista realizada por la comisión de selección compuesta por 3 personas con derecho a voto y 1 secretario (a) del proceso, los cuales realizarán diversas preguntas para evaluar y determinar el grado de ajuste del postulante al cargo vacante.

No podrán integrar la comisión de selección las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más de los/las postulantes.

Calificación	Puntaje
6.8 - 7.0	25
6.4 - 6.7	22
6.0 - 6.3	20
5.6 - 5.9	18
5.2 - 5.5	16
4.8 - 5.1	14
4.4 - 4.7	12
4.0 - 4.3	10

## IX. NÓMINA DE SELECCIONADOS

Para el cálculo del puntaje final, se ponderará cada etapa del proceso según los puntajes obtenidos. En el caso de que ningún/a postulante iguale o supere el nivel de exigencia del proceso (equivalente a 60 puntos finales), éste se deberá declarar Desierto por falta de postulantes idóneos/as. Para ser considerado/a idóneo para el cargo, el/la postulante debe obtener un puntaje igual o mayor a 60 puntos finales.

Una vez realizadas todas las etapas del proceso de selección, se presentarán a Directora(s), una nómina de postulantes, conformada por quienes obtengan los tres mejores puntajes totales (suma de las etapas del proceso), pudiendo la autoridad decidir la contratación de cualquiera de estos, sin perjuicio del lugar ocupado en la terna.

En caso de llegar al final del proceso con un número de postulantes inferior a tres, que no permita la conformación de una terna, la autoridad tomará la decisión de contratación entre quienes hayan llegado al final del proceso como postulante idóneo, aun cuando este sea solo uno. En el entendido de que los postulantes que acceden a la Decisión Directiva son considerados idóneos/as, ya que obtuvieron un puntaje igual o superior a 60 puntos a lo largo del proceso, la Directora(s) del establecimiento no podrá declarar Desierto el proceso de Selección, por lo que deberá realizar la elección del ganador del proceso, aunque sea un solo postulante el que haya llegado a esa instancia.

## X. NOTIFICACIONES

Una vez que el documento es visado y se aprueba la contratación de uno de los postulantes propuestos, se informa al seleccionado(a) y se le ofrece el cargo, mediante vía telefónica y/o correo electrónico. Quien resulte seleccionado(a) deberá manifestar su aceptación del cargo dentro del plazo de 1 día hábil desde la notificación.

Por otra parte, al resto de los postulantes que participaron de la última etapa del proceso, se les comunicará la finalización del proceso de selección y su resultado. Además, la información se actualizará en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, indicando los apellidos de los/las postulantes que aprueben cada etapa del proceso.

Los plazos mencionados en el aviso del cargo para las diversas etapas del proceso de selección son bajo el criterio de máxima amplitud; por ende, si al cabo de 30 días hábiles, no ha habido contacto con el postulante, esto se debe a que sus antecedentes no han sido preseleccionados para la fase siguiente, en tanto que, para las etapas siguientes, sólo se contactará a quienes vayan siendo preseleccionadas en cada una de las etapas del proceso.

### CRONOGRAMA DEL PROCESO\*

Actividad	Fecha estimada
Recepción de antecedentes	18-12-2024 al 24-12-2024
Evaluación y selección	26-12-2024 al 15-01-2025
Finalización del proceso	16-01-2025
Ingreso a la vacante	17-01-2025

\*La Dirección podrá modificar los plazos señalados, por razones de buen servicio para asegurar el adecuado desarrollo del proceso de selección. En este caso, las modificaciones realizadas se comunicarán por mail a través del portal de Empleos Públicos o en la página web del Servicio de Salud Ñuble.

## XI. SOBRE LA CONTRATACIÓN

El/la postulante debe tener presente que, en caso de resultar seleccionado/a para cubrir la vacante ofrecida, deberá presentarse el día de ingreso a la organización en la sección de personal, presentando la siguiente documentación:

- **Certificado de Estudios o Título en original validado en Chile (No sirve fotocopia legalizada)**
- **Certificado de afiliación A.F.P.**

- **Certificado de afiliación fondo de Salud (Fonasa /Isapre)**
- **Fotocopia de Cédula Identidad por ambos lados**
- **Certificado de Salud Compatible para ingresar a la Administración del Estado**
- **Certificado situación militar al día (hombres).**

*En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en este cargo, la institución deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.*





## PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

FECHA **26.11.2024**

### 1. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL CARGO : **KINESIOLOGA (O) SALA REHABILITACION Y HOSPITALIZADOS**  
 SUBDIRECCIÓN : **Subdirección de Gestión Asistencial**  
 DEPARTAMENTO-CR : **SALA REHABILITACION Y HOSPITALIZADOS**  
 UNIDAD O SECCIÓN : **SALA REHABILITACION Y HOSPITALIZADOS**  
 PLANTA : **Profesional**

### 2. REQUISITOS DE INGRESO AL CARGO

**Formación:** Se debe ingresar el grado que corresponde a los Conocimientos Formales del cargo, Asimilado **Grado:16° HSA**

Nivel de Estudios	<b>Carrera profesional completa, de 8 semestres o más de duración.</b>			
Título	KINESIOLOGA (O)			
Conocimientos Claves y temáticas a evaluar	REHABILITACION FISICA Y AREA RESPIRATORIA; IAAS; RCP BASICO.			
Años de Experiencia Global	Deseable	<b>2 años.</b>	Mínimo	<b>1 año.</b>
Años de Experiencia Específica	Deseable	<b>2 años.</b>	Mínimo	<b>1 año.</b>

### 3. CONTEXTO DEL CARGO

Redes y vínculos	Supervisado por:	Kinesiologo Jefe Servicio de Rehabilitación		
	Supervisa a:	N/A		
	Red de trabajo:	Servicios Intrahospitalarios; SOME; Urgencia y Sala de Rehabilitación.		
Condiciones de trabajo	Expuesto(a) a:	Riesgo psicosocial Exigencias psicológicas cuantitativas	Riesgo psicosocial Control sobre el tiempo de trabajo	Exposición a iluminación insuficiente
		Riesgo psicosocial Posibilidades de relación social	Exposición a iluminación insuficiente	Riesgo psicosocial Exigencias de esconder emociones
Responsabilidades y/o atribuciones del cargo	Atención de Pacientes en Sala de Rehabilitación y Hospitalizados.			

#### 4. PROPÓSITO DEL CARGO

##### Objetivo del cargo

otorgar atención oportuna e integral a pacientes en Sala de Rehabilitación y Hospitalizados.

#### 5. COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL CARGO

¿Qué hace para cumplir los objetivos del cargo?

##### FUNCIONES Y/O TAREAS

Atención Integral de Pacientes en Rehabilitación Física.

Atención Integral de Pacientes Hospitalizados.

Atención de Pacientes en Domicilio.

Realizar Talleres a la Comunidad.

Entrega de Ayudas Técnicas.

Realizar Estadística Mensual.

Revisión y Control Permanente de Agenda.

Otras funciones encomendadas por Jefatura.

#### 6. COMPETENCIAS CONDUCTUALES DEL CARGO

Seleccione el nivel de desarrollo de las principales conductas que apoyan el logro de las competencias funcionales

Competencias	Nivel	Definición según Nivel	PESO %
<b>CALIDAD DE SERVICIO A LOS USUARIOS</b>			
Excelencia en el trabajo a realizar, de acuerdo a los estándares de calidad establecidos por el Servicio. Capacidad para adherir y expresar valores, políticas y objetivos de su rol, considerando el impacto que tiene su desempeño en la institución. Demuestra dedicación, interés y sensibilidad por satisfacer las necesidades de usuarios y usuarias. Muestra interés permanente por satisfacer las necesidades y exigencias de los usuarios otorgándoles un servicio humanitario, eficiente, cordial y empático	3	Su comportamiento se alinea a los valores y objetivos de su rol, comprendiendo a cabalidad el impacto de sus acciones en la institución. Demuestra vocación y deseo por resolver las inquietudes de usuarios y usuarias, brindando una atención amable, preocupándose por satisfacer sus expectativas.	10%
<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>			
Capacidad de hacer propios la visión, misión, valores y objetivos de la organización de salud, desarrollando un trabajo de calidad y optimizando los recursos disponibles, en un marco de transparencia y probidad, para el logro de los objetivos institucionales.	3	Refuerza su compromiso alineando sus acciones con la misión de los valores y objetivos de la Institución, aceptando las directrices y compromisos del Servicio, reconociéndolos como parte de sus propios compromisos.	10%
<b>PROBIDAD</b>			
Obrar en todo momento consecuentemente con los valores y las buenas prácticas institucionales. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común. Capacidad de demostrar rectitud y regirse por valores éticos en su actuar, respetando las normativas institucionales, diversidad y derechos fundamentales, brindando un trato digno e igualitario a las demás personas.	3	Actúa honesta y transparentemente, logrando ganarse la confianza de sus compañeras y compañeros de trabajo. Advierte de manera asertiva y oportuna a las autoridades de la Institución cuando observa que están en riesgo los valores y principios de la probidad. Refuerza el comportamiento ético en el personal a su cargo, motivándolos a actuar en concordancia con el sentido del Servicio Público. Se reconoce por actuar con integridad, objetividad, ética, rectitud y transparencias, siendo una persona respetuosa de la diversidad y los derechos fundamentales. Mantiene discreción	10%

utiliza los recursos públicos de forma responsable y transparente.		en la información oportuna, veraz y objetividad.		
Competencias	Definición	Nivel	Descripción Nivel	PESO %
<b>Flexibilidad y Adaptación</b>	Capacidad de aceptar los cambios del entorno organizacional, adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones, con personas y/o equipos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas, adaptando su propio enfoque a medida que la situación lo requiera, integrando los nuevos escenarios tecnológicos y/u organizacionales.	3	Reconoce que los puntos de vista de los demás son tan válidos como los suyos. Por lo que modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas, no de forma complaciente sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso.	15%
<b>Aprendizaje Continuo</b>	Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de diversas situaciones, actualizándose permanentemente en diversas temáticas. Incluye la capacidad de utilizar la experiencia de otros y la propia, propagando entre sus compañeras y compañeros estrategias para afrontar procedimientos.	3	Participa del equipo actuando como referente. Ofrece su experiencia y conocimientos para resolver problemas de otras áreas.	15%
<b>Trabajo Colaborativo</b>	Capacidad de participar activa y colaborativamente dentro de un equipo de trabajo multidisciplinario, alineando los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo y/o red asistencial.	3	Aporta sus conocimientos y experiencia a su equipo de trabajo, respetando al mismo tiempo las contribuciones de sus compañeras y compañeros. Crea un buen clima de trabajo, alentando a sus compañeros cuando enfrentan dificultades en el desempeño.	15%
<b>Capacidad de Planificación y Organización</b>	Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de su área, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información, gestionando planes estratégicos derivados de la Visión, Misión y Valores de la Institución.	3	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso	10%
<b>Capacidad de Planificación y Organización</b>	Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de su área, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información, gestionando planes estratégicos derivados de la Visión, Misión y Valores de la Institución.	3	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso	15%
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>