

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS  
DEPARTAMENTO CICLO DE VIDA LABORAL  
FAA/CPV

MEMORÁNDUM N° : 1935  
ANT. : Anexo N° 72/2022  
MAT. : Proceso de Reclutamiento y Selección, para el Servicio de Salud O'Higgins.  
RANCAGUA, 23 DIC 2022

PAUTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN INTERNO, PARA PROVISIÓN DEL CARGO KINESIÓLOGO/A ATENCION CERRADA DEL HOSPITAL EL SALVADOR DE PEUMO

1. PRESENTACIÓN

El Servicio de Salud O'Higgins convoca a participar del llamado a Proceso de Reclutamiento y Selección Interno para el cargo de **Kinesiólogo/a Atención Cerrada del Hospital El Salvador de Peumo** conforme a las siguientes bases y a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.834 sobre estatuto administrativo, Políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins, respecto a los Procesos de Selección y Resolución N° 3111 fechada el 19 de agosto de 2022, que refiere a "Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas a Contrata y Honorarios SSO".

2. LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN

Las Bases de Postulación del presente Proceso de Reclutamiento y Selección Interno estarán disponibles en la página del Servicio de Salud O'Higgins ([www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl)). En la publicación se incluirán las bases administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de Selección.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| Cargo a postular                 | : Kinesiólogo/a Atención Cerrada    |
| Nº de Vacantes                   | : 1                                 |
| Estamento                        | : Profesional                       |
| Remuneración                     | : Grado 16° EUS (\$1.090.233 bruto) |
| Lugar de Desempeño               | : Hospital de Peumo                 |
| Calidad Jurídica                 | : Contrata                          |
| Jornada de Trabajo               | : 44 horas                          |
| Dependencia Jerárquica del cargo | : Jefe/a Unidad Atención Cerrada    |

**Objetivo del Cargo:** Otorgar atención kinésica de calidad a usuarios de atención cerrada del Hospital de Peumo, utilizando procedimientos clínicos y administrativos para el cumplimiento de objetivos terapéuticos según la complejidad del paciente.

#### Funciones Específicas:

- ✓ Realizar manejo kinésico de atención en pacientes adultos y pediátricos de atención cerrada destacándose: Manejo de vía aérea avanzada, manejo de oxigenoterapia, manejo de verticalización precoz, manejo de técnicas kinésicas, manejo de soporte ventilatorio, entre otros.
- ✓ Proporcionar cuidados respiratorios y neuromusculares con colaboración activa en terapia respiratoria no invasiva.
- ✓ Realizar intervenciones kinesiológicas en el sistema cardiorrespiratorio, en sistema neuromusculoesquelético y soporte ventilatorio en personas con condición de salud aguda y/o crónica
- ✓ Realizar atención kinésica a usuarios en hospitalización, de acuerdo a protocolos vigentes, contribuyendo a su recuperación y rehabilitación.
- ✓ Asistir a los pacientes en procedimientos invasivos relacionados con la vía aérea, tales como intubación orotraqueal, retirada de la traqueostomía (decanulación), toma de muestras respiratorias para exámenes de laboratorio, entre otras.
- ✓ Participar en reuniones técnicas con los referentes de Calidad y Seguridad del Paciente, atendiendo a las características de Unidad de Apoyo Kinésico, velando por el cumplimiento de los estándares mínimos de Calidad y Seguridad del Paciente.
- ✓ Registrar en ficha clínica de pacientes atendidos, evaluaciones y procedimientos kinésicas realizadas.
- ✓ Reportar mensualmente las actividades realizadas en el servicio de rehabilitación Motora (REM A28), a la unidad de estadística, mediante base de datos establecida para su posterior reportabilidad a la Dirección del Servicio.
- ✓ Asegurar la existencia de insumos relacionados con el quehacer del Servicio de Rehabilitación Motora, mediante la participación del proceso de Gestión de Compras, garantizando la continuidad de la atención usuaria.

#### 4. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

##### 4.1 Requisitos generales:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- Tener una jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales.
- No haber sido objeto de alguna de las medidas disciplinarias, durante los últimos 5 años hasta la fecha de la publicación en la página web del Establecimiento de donde se proveerá el cargo, establecidas en el artículo 121 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Contar con vínculo contractual de al menos 1 año (continuo o discontinuo) en el establecimiento o en la red de establecimientos hospitalarios del Servicio de Salud O'Higgins, hasta la fecha de publicación de la convocatoria del cargo.

##### Artículo 12 de la Ley 18.834:

- Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- 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 o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo que 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.
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

**Artículo 54 de la Ley 18.575:**

- Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

**4.2 Requisitos específicos:**

**Formación** : Título profesional de Kinesiólogo/a otorgado por una universidad del estado o reconocido por éste y/o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

**Experiencia Laboral** : No requerida.

**4.3 Conocimientos Técnicos Requeridos**

- ✓ Office Word y Excel nivel básico
- ✓ Modelo Atención Integral en Salud
- ✓ Manejo de Modelo Biopsicosocial de atención en Salud
- ✓ Manejo de oxigenoterapia
- ✓ Manejo avanzado de la vía aérea
- ✓ Manejo de ventilación mecánica (básico)
- ✓ Clasificación del paciente según CIF (Clasificación internacional de la Funcionalidad)
- ✓ Toma de muestras y exámenes
- ✓ Manejo de ejercicio terapéutico
- ✓ Manejo de aerosolterapia
- ✓ Interpretación de exámenes complementarios
- ✓ Conocimiento (básico) de farmacología
- ✓ Terapia respiratoria y función pulmonar
- ✓ Manejo de ayudas técnicas

**5. FORMA DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar los siguientes documentos y certificados:

**a. Documentos excluyentes:**

- ✓ Currículum Vitae (formato o plantilla disponible en [www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl) en “Trabaja con Nosotros”).
- ✓ Certificado de Título o equivalente (fotocopia o escaneado legible).
- ✓ Acreditar vínculo contractual de al menos 1 año en jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales (continuo o discontinuo) a través de, relación de Servicio visada por la Oficina de Personal del establecimiento correspondiente (fotocopia o escaneado).
- ✓ Acreditar Capacitaciones relacionadas al objetivo del cargo, según lo siguiente:
  - Certificados o diplomas de las entidades o instituciones responsables de las actividades de capacitación o formación (fotocopia o escaneado).
  - Certificados de capacitaciones de Programas anuales Institucionales o no Institucionales (fotocopia o escaneado).

Para acreditar capacitaciones se establecen los siguientes criterios:

- Se considerarán capacitaciones relacionadas con el cargo a la adquisición de conocimientos y destrezas directamente relacionadas con el ejercicio de una función precisa.
- Se considera válidos el histórico de Capacitación emitido por el SIRH, validado por el Jefe o encargado de Capacitación del establecimiento o en su defecto por el Jefe o Encargada/o de Oficina de Personal (fotocopia o escaneado).
- Los Certificados que indiquen duración en días, se considerarán con 4 hrs. pedagógicas por día, con un máximo de 20Hrs.
- Los Certificados que indiquen duración de la actividad en horas cronológicas, serán convertidos a horas pedagógicas (1 hora pedagógica = 45 minutos).
- Los certificados que indiquen horas sin especificar si son cronológicas o pedagógicas, se considerarán pedagógicas.
- Los certificados que no indiquen días ni horas, no serán considerados.
- Certificado de calificación del último período y medidas disciplinarias, entregado por Oficina de Personal del respectivo establecimiento (fotocopia o escaneado).

**b. Documentos Complementarios:**

- Fotocopia de Cédula Nacional de Identidad.
- Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos estipulados en el artículo 12 de la Ley 18.834.

**1. Medio de Postulación**

Las postulaciones se realizarán mediante correo electrónico [postulaciones@saludohiggins.cl](mailto:postulaciones@saludohiggins.cl) señalando en el asunto del correo el cargo que postula, adjuntando escaneado de todos los documentos antes señalados o presentando la información solicitada en un sobre cerrado, que indique el cargo al que postula, en la Secretaría de Depto. de Ciclo de Vida Laboral, de la Dirección de Servicio de Salud, ubicada en Alameda 609, Rancagua.

**2. Plazos**

El plazo de postulación se extenderá imposterablemente hasta el 28 de Diciembre de 2022.  
No se aceptarán postulaciones fuera de plazo.

El contacto con los/las postulantes en caso de avanzar en las Etapas del Proceso dependerá de los datos de contacto entregados a la institución sean fidedignos y se encuentren actualizados, siendo responsabilidad de las y los postulantes verificar esta información antes de su postulación.

6. PROCESO DE SELECCIÓN

El Proceso de Selección se llevará a cabo en base a 2 etapas sucesivas, las que determinan a un postulante apto para el cargo, las cuales serán:

a. **ETAPA DE EVALUACIÓN CURRICULAR:** Se orientará a medir los distintos factores que determinan a un postulante cumpla con la ponderación mínima para participar en la Etapa sucesiva con la Comisión de Selección. Esta ponderación mínima será de 33 puntos totales de acuerdo a lo siguiente:

| FACTOR                                                                                         | SUBFACTOR                                                                                 | CRITERIO DE EVALUACION                                                                                                                  | PUNTAJE SUBFACTOR |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Cursos de Capacitación y/o Perfeccionamiento                                                   | Capacitación y/o Perfeccionamiento realizado por el SSO                                   | Mayor o igual a 100 horas de capacitación impartidos por el SSO y atingentes al cargo                                                   | 25                |
|                                                                                                |                                                                                           | Menos de 100 y más de 50 horas de capacitación impartidos por el SSO y atingentes al cargo                                              | 15                |
|                                                                                                |                                                                                           | Menor o igual a 50 horas de capacitación impartidos por el SSO y atingentes al cargo                                                    | 6                 |
|                                                                                                | Capacitación y/o Perfeccionamiento realizado por algún Servicio de Salud y/u otra entidad | Mayor o igual a 100 horas de capacitación impartidos por algún Servicio de Salud y/u otra entidad.                                      | 20                |
|                                                                                                |                                                                                           | Menos de 100 y más de 50 horas de capacitación impartidos por algún Servicio de Salud y/u otra entidad.                                 | 10                |
|                                                                                                |                                                                                           | Menor o igual a 50 horas de capacitación impartidos por algún Servicio de Salud y/u otra entidad.                                       | 5                 |
| Experiencia Laboral (independiente del vínculo contractual con el Servicio de Salud O'Higgins) | Experiencia Laboral en CR/Servicios/Unidades relacionadas con el cargo                    | Experiencia (profesional/técnica/laboral, según corresponda por DFL) de 3 o más años en sector (público o privado, según DFL)           | 20                |
|                                                                                                |                                                                                           | Experiencia (profesional/técnica/laboral, según corresponda por DFL) entre 1 y menos de 3 años en sector (público o privado, según DFL) | 10                |
|                                                                                                |                                                                                           | Experiencia (profesional/técnica/laboral, según corresponda por DFL) inferior a 1 año en sector (público o privado, según DFL)          | 5                 |
| Calificaciones                                                                                 |                                                                                           | 70                                                                                                                                      | 20                |
|                                                                                                |                                                                                           | 69                                                                                                                                      | 17                |
|                                                                                                |                                                                                           | 68                                                                                                                                      | 14                |
|                                                                                                |                                                                                           | 67                                                                                                                                      | 12                |
|                                                                                                |                                                                                           | 66                                                                                                                                      | 10                |
|                                                                                                |                                                                                           | 65                                                                                                                                      | 8                 |
|                                                                                                |                                                                                           | 64                                                                                                                                      | 6                 |
|                                                                                                |                                                                                           | 63                                                                                                                                      | 4                 |
|                                                                                                |                                                                                           | 62                                                                                                                                      | 2                 |
|                                                                                                |                                                                                           | Menos de 62                                                                                                                             | 0                 |

- b. **ETAPA DE EVALUACIÓN GRUPAL:** se evaluarán los conocimientos técnicos mínimos necesarios, por medio de una evaluación técnica inicial.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

| ETAPA             | FACTOR                                                | SUBFACTOR                  | CRITERIO                                                                              | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA |
|-------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| EVALUACIÓN GRUPAL | Conocimientos Técnicos<br><br>Ponderador Factor: 100% | Evaluación técnica inicial | Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado para el cargo                   | 100               | 100                 | 60                              |
|                   |                                                       |                            | Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo | 60                |                     |                                 |
|                   |                                                       |                            | Evaluación técnica inicial lo define como No Recomendado para el cargo                | 0                 |                     |                                 |
| TOTALES           |                                                       |                            |                                                                                       |                   | 100                 | 60                              |

La evaluación se realizará en modalidad remota y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

- c. **ETAPA DE EVALUACIÓN TÉCNICA:** La evaluación técnica será realizada por la Comisión de Selección en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y los costos asociados de la conexión a internet o de traslado serán asumidos por el/la postulante y tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante, donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a conocimientos técnicos y capacidades para aplicarlos adecuadamente y motivación tanto para el cargo como a la Institución. Para realizar la Evaluación Técnica, la Comisión deberá elaborar con antelación una Pauta de Entrevista, la cual definirá las preguntas y puntajes asignados según respuesta.

De acuerdo con lo planteado en la presente Pauta de Reclutamiento y Selección, los/as postulantes que cumplan con el puntaje mínimo de aprobación en las etapas previas, serán citados a evaluación técnica a realizarse por la Comisión de Selección, en dicha instancia se deberá realizar un mínimo de 5 y un máximo de 8 preguntas, las cuales van a ser definidas por la comisión evaluadora previo al ingreso de los postulantes a la entrevista técnica.

Las preguntas a responder por los/as postulantes, serán planteadas por los integrantes de la Comisión de Selección, que tengan derecho a voz y voto. Las preguntas ponderadas o puntuadas sólo deben basarse en los conocimientos técnicos expuestos en la presente Pauta de Proceso de Reclutamiento y Selección; no obstante, los integrantes de la Comisión de Selección, que posean derecho a voz y voto, se reservan el derecho de hacer preguntas complementarias a los/as postulantes, a fin de esclarecer las respuestas emitidas por los/as mismos/as.

Cada uno de los integrantes con derecho a voz y voto, califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados/as postulantes elegibles para el cargo.

| ETAPA              | FACTOR                                                                                                         | SUBFACTOR                                                                   | CRITERIO                                             | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| EVALUACIÓN TÉCNICA | Apreciación de conocimientos técnicos y competencias laborales del candidato<br><br>Ponderador<br>Factor: 100% | Entrevista de evaluación de conocimientos técnicos y competencias laborales | Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora | 0 - 100           | 100                 | 60                              |
| TOTALES            |                                                                                                                |                                                                             |                                                      |                   | 100                 | 60                              |

7. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del Proceso de Reclutamiento y Selección, el Comité de Selección, propondrá al Director del Hospital de Peumo, una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la Evaluación Técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco (5) por cada vacante a proveer.

El Director del Hospital de Peumo, seleccionará a uno de los/as postulantes elegibles. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo Proceso de Reclutamiento y Selección, por única vez.

El Director del Hospital de Peumo, notificará a través del Depto. Ciclo de Vida Laboral, al postulante elegible, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo por escrito (carta o correo electrónico), dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciere, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes elegibles.

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 seleccionado/a, este Servicio de Salud 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. En caso de figurar en el registro, deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que este Servicio de Salud proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y la persona que lo sirva expira en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 4 meses, tendrán un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

El Director (S) del Servicio de Salud O'Higgins, podrá declarar desierto o suspender un Proceso de Reclutamiento y Selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

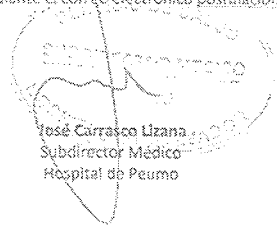
Por otra parte, el Departamento de Ciclo de Vida Laboral de la Dirección del Servicio, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión, mediante correo electrónico.

5. CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

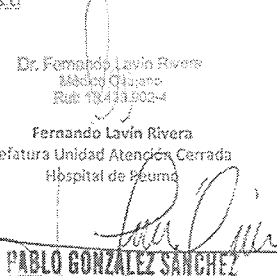
| ETAPA                      | FECHAS                             | RESPONSABLES                    |
|----------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Recepción de postulaciones | Hasta el 05 de Enero de 2023       | Depto. Ciclo de Vida Laboral    |
| Evaluación Curricular      | El 06 de Enero de 2023             | Depto. Ciclo de Vida Laboral    |
| Evaluación Grupal          | Desde el 09 al 13 de Enero de 2023 | Depto. Ciclo de Vida Laboral    |
| Evaluación Técnica         | Desde 15 al 20 de Enero 2023       | Comisión de Selección           |
| Asumo                      | El 01 de Febrero de 2023           | Depto. de Ciclo de Vida Laboral |

El período de postulación establecido en esta Pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del Proceso de Selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Servicio de Salud O'Higgins, se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional y/o mediante el correo electrónico [postulaciones@saludohiggins.cl](mailto:postulaciones@saludohiggins.cl)

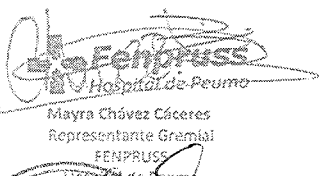


**José Carrasco Lizana**  
Subdirector Médico  
Hospital de Peumo



**Dr. Fernando Lavín Rivera**  
Médico Cirujano  
Rut 18.413.502-4

**Fernando Lavín Rivera**  
Jefatura Unidad Atención Cerrada  
Hospital de Peumo

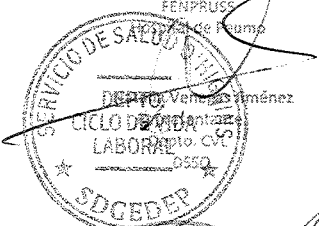


**FENPRUSS**  
Hospital de Peumo

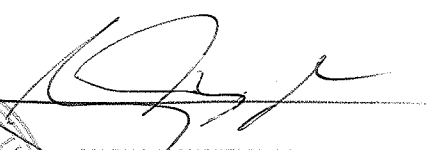
**Mayra Chávez Cáceres**  
Representante Gremial  
FENPRUSS  
Hospital de Peumo



**PABLO GONZÁLEZ SÁNCHEZ**  
Kinesiólogo  
Rut 18.646.891-0  
Registro N° 619880  
Pablo González Sánchez  
Referente Técnico  
Hospital Rengo



**SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS**  
DEPTO. CICLO DE VIDA LABORAL  
0550



**GONZALO RODRÍGUEZ CORDOVA**  
DIRECTOR (S)  
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS



**SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS**  
DIRECTOR