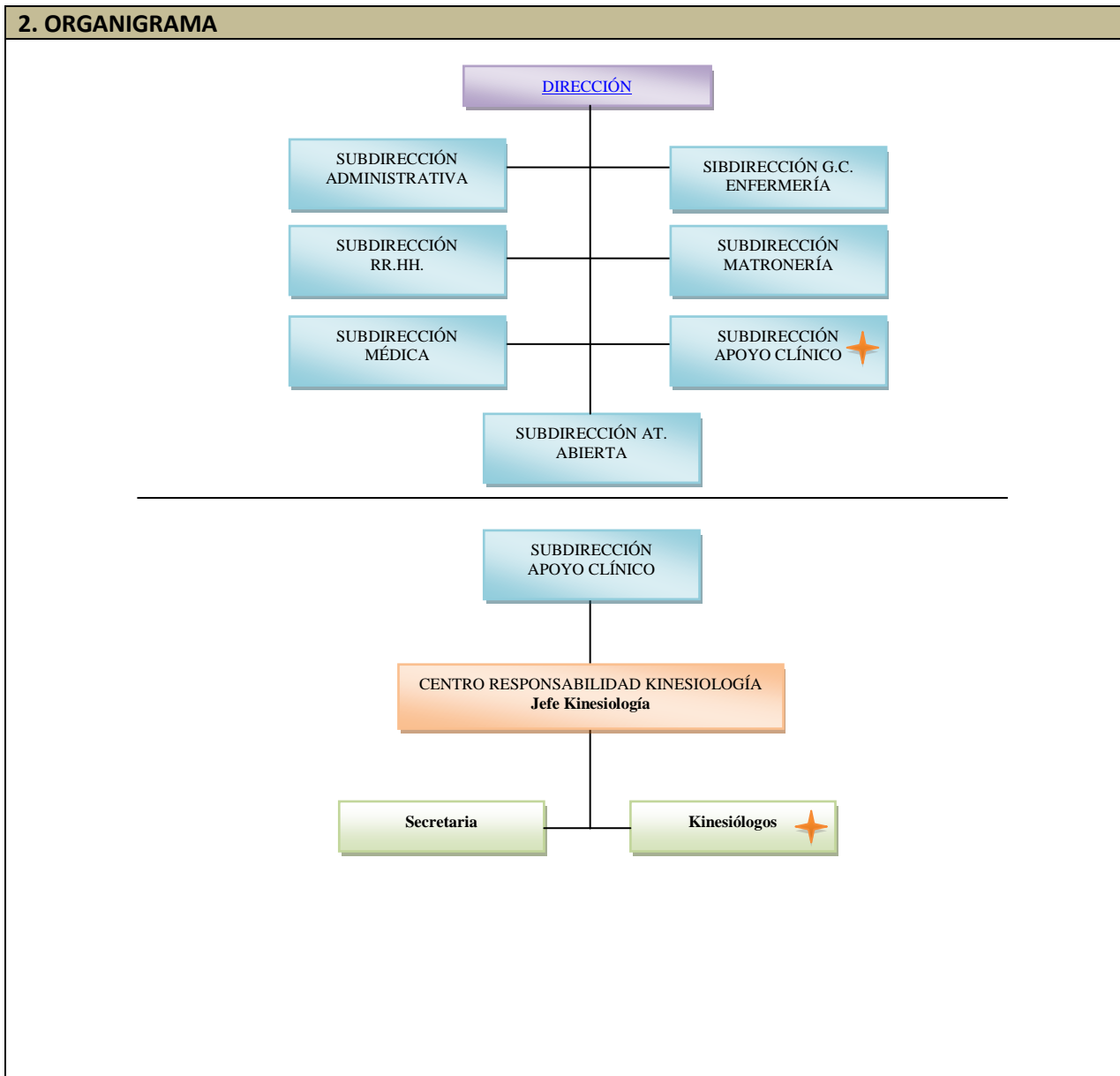


## DESCRIPTOR DE CARGO HOSPITAL SAN JOSÉ DE MELIPILLA.

| 1. IDENTIFICACION DEL CARGO |                                  |  |                  |   |           |  |                |
|-----------------------------|----------------------------------|--|------------------|---|-----------|--|----------------|
| Nombre del cargo            | Kinesiólogo(a)                   |  |                  |   |           |  |                |
| Dependencia del Cargo       | Dirección                        |  | Sub. Adm.        |   | Sub. RRHH |  | Sub. Ap. Cl. X |
|                             | Sub. Medica                      |  | Sub. Enf.        |   | Sub. Mat  |  | Sub. At. Ab.   |
| Unidad                      | Kinesiología                     |  |                  |   |           |  |                |
| Sub unidad                  | N/A                              |  |                  |   |           |  |                |
| Horario de Trabajo          | lunes a jueves<br>8:00-17:00 hrs |  | Diurno (44 Hrs.) | X | 4° Turno  |  | 3° Turno       |
|                             | viernes<br>8:00-16:00 hrs        |  |                  |   |           |  |                |



| 3. REQUISITOS DEL CARGO   |   |  |                 |                       |
|---|---|--|-----------------|-----------------------|
| <b>3.1. FORMACIÓN (Documentación debe ser reconocida por el estado de Chile e inscritos en la superintendencia de salud según corresponda).</b> |   |  |                 |                       |
| <b>Estudios</b>   | <b>Medios</b>   |  | <b>Técnicos</b> | <b>Universitarios</b> |
| <b>Título</b>   | Kinesiólogo(a) Universitario de al menos 10 semestres de duración   |  |                 |                       |
| <b>Especialización</b>  | <b>Diplomado</b>  |  | <b>Magister</b> | <b>Doctorado</b>      |
|   | <b>Especializaciones Médicas</b>  |  |                 |                       |
| <b>Título</b>   | - KINESIOLOGO(A)  |  |                 |                       |
| <b>Cursos de especialización</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso R.C.P. excluyente</li> <li>- Curso I.A.A.S. (deseable)</li> <li>- Curso G.E.S. (deseable)</li> <li>- Curso kinesiología intensiva (deseable)</li> <li>- Curso Accidente cerebrovascular (A.C.V.) (deseable)</li> </ul> |  |                 |                       |
| 3.2. EXPERIENCIA LABORAL  |   |  |                 |                       |
| <b>Cargo</b>  | Servicio clínico en sector público o privado (excluyente)   |  |                 | <b>Años</b>           |
| <b>Cargo</b>  |   |  |                 | <b>Años</b>           |
| <b>Cargo</b>  |   |  |                 | <b>Años</b>           |

| 4. INFORMACION DEL CARGO   |   |
|--|---|
| <b>4.1 PROPOSITO DEL CARGO</b>   |   |
| <b>Misión (objetivo)</b>   | Realizar, según diagnóstico y prescripción médica, acciones de apoyo terapéutico, en el ámbito de la Promoción, Prevención, Recuperación y Rehabilitación de pacientes hospitalizados y derivados desde el consultorio adosado especialidades (C.A.E.). |
| <b>4.2 TAREAS DEL CARGO</b>  |   |
| <b>Tarea (función)</b>   |   |
| <b>Descripción de funciones:</b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar fiel cumplimiento a la legislación vigente de probidad administrativa junto a los deberes y prohibiciones establecidas en el estatuto administrativo)</li> <li>- Aplicar las técnicas kinésicas solicitadas, de acuerdo a la indicación médica y criterio kinésico, realizar procedimientos necesarios a los pacientes bajo su atención y de acuerdo a protocolos kinésicos establecidos al equipamiento con que se cuenta en pacientes hospitalizados en los Servicios Clínicos del Hospital San José de Melipilla.</li> <li>- Aplicar las técnicas de kinesiología solicitadas por orden médica y según la evaluación kinésica, según protocolos kinésicos establecidos en pacientes derivados al Consultorio Adosado de Especialidades.</li> <li>- Deberá informar en forma oportuna estados de evolución, emergencias o cualquier otra situación que genere cambios, signos o síntomas de nuevos o mayores compromisos en el estado de salud de los pacientes a su cargo a quién corresponda.</li> <li>- Deberá avisar en forma inmediata a la jefatura directa en caso de ocurrir algún evento adverso o cualquier otra circunstancia que pongan en riesgo la integridad del paciente.</li> <li>- Participar y cumplir las labores extraordinarias, programas, planes, comités o grupos de trabajados encomendados por su jefatura de manera respetuosa y en un tiempo programado.</li> <li>- Participar, realizar y colaborar en actividades de capacitación atingente a su profesión, en los diferentes servicios y/o al resto de los profesionales de los Sub Centros de Responsabilidad Clínicos.</li> <li>- proactividad en torno al fortalecimiento de sus competencias técnicas, formación continua en</li> </ul> |   |

conocimientos necesarios para abordar sus actividades laborales.

- Cumplir con la Programación de actividades anuales encomendadas por la jefatura.
- Revisar indicaciones médicas en ficha o en tabla de kinesioterapia y cumplir con las atenciones diarias asignadas por la jefatura.
- Registrar toda actividad realizada en ficha clínica, registros y /o programas que estén diseñados para ello.
- Realizar estadística diaria de las actividades y atenciones.
- Participar en actividades de autoformación, perfeccionamiento y de capacitación tanto del establecimiento y/u otros entidades de manera personal propias de su profesión siempre y cuando sean autorizadas previamente por la jefatura.
- Participar en las reuniones programadas de su Unidad con la jefatura.
- Controlar, el uso de insumos necesarios y el cuidado de los equipos a su disposición para realizar las atenciones kinésicas necesarias. Y avisar en caso de deterioro o no funcionamientos de estos en forma inmediata.
- Fomentar y mantener un ambiente laboral adecuado, manteniendo buenas relaciones laborales.
- Participar en actividades docentes con alumnos de universidades en convenio con el Establecimiento.-
- Tomar conocimiento y cumplir con el reglamento interno de la unidad de kinesiología y del Hospital San José de Melipilla que regulan las funciones de la unidad de kinesioterapia.
- Cumplir con trabajo ordinario y extraordinario según necesidades del servicio o encomendadas por su jefatura.

#### 5. RESPONSABILIDADES

| Material                 | No |   | Si | X | Especifique | Todo el material e instrumentos necesarios para su quehacer diario.              |
|--------------------------|----|---|----|---|-------------|--|
| Equipo                   | No |   | Si | X | Especifique | Todo el equipamiento institucional al que tenga acceso, según su quehacer diario |
| Dinero                   | No | X | Si |   | Especifique |  |
| Presupuesto              | No | X | Si |   | Especifique |  |
| Documentos               | No | X | Si |   | Especifique |  |
| Información confidencial | No |   | Si | X | Especifique | Ficha clínica, programa infinite, exámenes laboratorio, giss, siggess.           |
| Vehículo                 | No | X | Si |   | Especifique |  |
| Otro                     | No | X | Si |   | Especifique |  |

#### 6. CONTEXTO

##### 6.1 COLABORADORES

|                   |              |          |     |
|-------------------|--------------|----------|-----|
| Personal a cargo  | N/A          | Cantidad | N/A |
| Equipo de trabajo | Kinesiología |          |     |

##### 6.2 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

|                  |  |
|------------------|--|
| Cientes internos | Consultorio adosado especialidades (C.A.E.), servicios clínicos, médicos traumatólogos, Dirección, abastecimiento, Oficina informaciones, reclamos y sugerencias (O.I.R.S.), imagenología, laboratorio, fonoaudiología, terapeuta ocupacional, hospitalización domiciliaria. |
| Cientes externos | Servicio de salud metropolitano occidente, hospitales e institutos de la red occidente, Instituto neurocirugía (I.N.C.A.), Hospitales fuera de la red asistencial (excepcionalmente), Atención primaria de salud (A.P.S.).   |

| Lugar de trabajo  | Servicio de kinesiología y servicios clínicos del hospital san José de melipilla.  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
|---|--|-----------|--|-------|-------------|---|----------------------------|---|-----------------------------------|---|---------------------------------------|---|---------------------------------------|---|--|
| <b>6.3 RIESGOS DEL CARGO</b>  |  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| <b>Nombre</b>   | <b>Si</b>  | <b>No</b> | <b>Especifique</b>   |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Caídas mismo nivel  | X  |           | Desniveles en el piso  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Caídas distinto nivel   |  | X         |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Golpes con  | X  |           | Mobiliario y equipos kinesiológicos.   |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Golpes por  | X  |           | Usuarios y familiares.   |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Contacto con  | X  |           | Desechos biológicos en guantes, agujas y otros.<br>Contacto con pacientes con enfermedades contagiosas.  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Atrapamiento  |  | X         |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| sobreesfuerzo   | X  |           | Movilización de pacientes.   |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Exposición a químicos   |  | X         |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Corto punzantes   | X  |           | Agujas, otros.   |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Cortantes   | X  |           | Ampollas.  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Proyección de partículas  |  | X         |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Radiación ionizante   |  | X         |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Cambios bruscos de temperatura  | X  |           | Salida de oficina hacia el exterior.   |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| Otro  | X  |           | enfermedades propias de movimientos repetitivos, sobre esfuerzo y otros establecidos y evaluados por comité paritario, mutual o comisiones varias del establecimiento. |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| <b>7. PERFIL DE COMPETENCIAS</b>  |  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>SIGNIFICADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Ausencia de la competencia</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Bajo desarrollo de la competencia</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Desarrollo promedio de la competencia</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Desarrollo adecuado de la competencia</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Desarrollo sobresaliente de la competencia</td> </tr> </tbody> </table> |  |           |  | NIVEL | SIGNIFICADO | 1 | Ausencia de la competencia | 2 | Bajo desarrollo de la competencia | 3 | Desarrollo promedio de la competencia | 4 | Desarrollo adecuado de la competencia | 5 | Desarrollo sobresaliente de la competencia |
| NIVEL   | SIGNIFICADO  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| 1   | Ausencia de la competencia   |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| 2   | Bajo desarrollo de la competencia  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| 3   | Desarrollo promedio de la competencia  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| 4   | Desarrollo adecuado de la competencia  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| 5   | Desarrollo sobresaliente de la competencia   |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| <b>X</b>  |  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| <b>7.1 COMPETENCIAS TRANSVERSALES</b>   |  |           |  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| <b>COMPETENCIA</b>  | <b>DEFINICIÓN</b>  |           | <b>NIVEL</b>   |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| I.- Alta Adaptabilidad - flexibilidad   | Es la capacidad para adaptarse y acomodarse a los cambios, modificando si fuese necesaria la conducta propia para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o nueva información desde el entorno, de la propia organización, del usuario o de los requerimientos del trabajo en sí. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas, de forma rápida y adecuada. Implica conducirse en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de organización.<br>La flexibilidad está asociada a la versatilidad cognitiva, a la capacidad para cambiar convicciones y formas de interpretar la realidad. También está vinculada estrechamente a la capacidad de revisión crítica. |           | 3  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |
| II.- Capacidad de Aprendizaje   | Es la capacidad y actitud de apertura permanente a la incorporación de nuevos conocimientos y destrezas que favorezcan el desempeño laboral. Involucra una actualización constante y la habilidad de incorporar nuevos conocimientos a su área de trabajo para obtener mejores resultados en la organización. Se asocia con la capacidad de aceptar y escuchar críticas tanto de sus compañeros de trabajo, como de sus superiores, lo que lo incentiva a mejorar sus debilidades y potenciar sus fortalezas. Asimismo, implica la capacidad de aprender de los errores y esforzarse por el alcance de las metas esperadas, aceptando la responsabilidad frente al logro o fracaso del alcance de objetivos, por lo que  |           | 4  |       |             |   |                            |   |                                   |   |                                       |   |                                       |   |  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | incluye la capacidad de búsqueda de soluciones alternativas para la consecución de las metas.  |   |
| III.- Capacidad de Planificación y Organización | Es la capacidad de determinar eficazmente metas y prioridades de su tarea y especificar las etapas, acciones, plazos y recursos para el logro de los objetivos. Incluye la utilización de mecanismos de seguimiento y verificación de los grados de avance de las distintas tareas para mantener el control del proceso y aplicar las medidas correctivas necesarias. Es la facultad de diseñar e implementar los procesos y procedimientos que permitan dar respuesta de forma oportuna a las contingencias y dar cumplimiento a las obligaciones en los plazos establecidos, de manera ordenada y eficaz. Determina la capacidad de mantener una organización de los insumos utilizados durante los procedimientos.  | 3 |
| IV.- Inteligencia Emocional                     | Es la capacidad para enfrentarse con serenidad y dominio de sí mismo en relación con los otros, respecto a las actividades de su cargo, manteniendo controladas las propias emociones, comportamientos y deseos, evitando reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otras personas o al trabajar bajo presión. Implica la capacidad de responder acorde al contexto en que se desenvuelve y de manera asertiva. Es la habilidad de reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas.  | 4 |
| V.- Liderazgo                                   | Es la habilidad necesaria para influir y orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, como la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad. Inspira valores de acción anticipando escenarios para el desarrollo de acción de ese grupo, logrando promover el talento de estas personas, manteniendo un clima organizacional armónico y desafiante. Incluye la habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de estos y la capacidad de retroalimentar, integrando la opiniones de los otros.  | 2 |
| VI.- Solución de Problemas                      | Es la capacidad para comprender una situación compleja, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar. Implica la capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes. A partir de esto se obtienen respuestas a dificultades y demandas propias del trabajo de manera eficaz y oportuna, basando su accionar en la planificación y en las directrices establecidas en la organización, esforzándose, al mismo tiempo, por su correcta aplicación y ejecución.   | 3 |
| VII.- Iniciativa                                | Es la capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras que permitan crear oportunidades de desarrollo profesional, del equipo de trabajo y de la propia organización. Implica tener la capacidad de evitar problemas que no son evidentes para los demás, pero que pueden preverse a través del análisis y reflexión de las circunstancias que le rodean, permitiendo concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas futuros, en función de velar por el cumplimiento de las metas personales, del equipo y/u organización. Involucra la capacidad de aprovechar las oportunidades que se presentan para dar respuesta y soluciones concretas y creativas a los objetivos y valores de la organización. | 3 |
| VIII.- Tolerancia al Trabajo bajo Presión       | Es la capacidad para mantener la calma frente situaciones exigentes y cambiantes (con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo) a lo largo de jornadas prolongadas, consiguiendo trabajar con determinación, firmeza y perseverancia, en pos del alcance de objetivos difíciles o para concretar acciones/decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores a los habituales. Todo esto manteniendo un alto nivel de desempeño.   | 4 |
| IX.- Comunicación efectiva                      | Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos y transmitir ideas de forma efectiva a los usuarios, comunicando mensajes con claridad y fluidez, asegurando la comprensión, recepción y entendimiento por parte del interlocutor. Significa comunicar en las instancias y en los contextos correctos, utilizando canales adecuados de comunicación (formal e informal), y considerar las emociones e ideas de los interlocutores. Implica la capacidad de entregar información de forma igualitaria a las distintas partes,  | 3 |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | adoptando un estilo comunicacional dependiendo del oyente para que el discurso no se vea alterado.  |   |
| X.- Apego a normas y procedimientos                  | <p>Es orientar la conducta al conocimiento y aplicación de normas y procedimientos, siguiendo instrucciones entregadas por la institución de salud. Actúa de acuerdo a las pautas de trabajo que orientan la propia gestión y la de los demás, de manera responsable. Implica apoyar a los demás compañeros de trabajo en el respeto y apego a estos modelos.</p> <p>Incluye claridad y compromiso con las funciones definidas en el cargo, de forma de poder actuar coherentemente y con respeto, siguiendo las directrices entregadas por los directivos de la institución.</p>   | 4 |
| XI.- Negociación                                     | Es la capacidad para lograr acuerdos de mutuo beneficio con otras personas, utilizar argumentos sólidos y honestos, acercando posiciones mediante el ejercicio del razonamiento conjunto, que contemple los intereses de todas las partes intervinientes y los objetivos organizacionales. Implica influenciar a otros a través de estrategias que permitan construir acuerdos satisfactorios para todos, que busquen entregar una respuesta equitativa para las partes involucradas mediante la aplicación del concepto ganar – ganar basado en la igualdad.   | 3 |
| XII.- Supervisión – Desarrollo de equipos de trabajo | Es la habilidad para desarrollar un equipo desde dentro, para conducirlo con éxito alentando a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad hacia los objetivos de la organización. Implica fijar objetivos de desempeño claros y medibles, y asignar responsabilidades correspondientes, coordinando y distribuyendo adecuadamente las tareas en el equipo, en función de las competencias y conocimientos de cada integrante; así como también estipular plazos de cumplimiento y dirigir las acciones del grupo hacia una meta u objetivo determinado. Comprende la facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión que las acciones personales ejercen sobre el éxito de las acciones de los demás. Asimismo, involucra el control y seguimiento de avances y cumplimientos de las metas establecidas, entregando retroalimentación oportuna a sus colaboradores sobre su desempeño. Incluye la capacidad de generar adhesión, compromiso y fidelidad. | 2 |
| XIII.- Empoderamiento                                | Es la capacidad de dar poder al equipo de trabajo y compartir tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados, con todos los colaboradores. Es la habilidad para emprender acciones eficaces orientadas a mejorar y potenciar el talento de las personas, tanto en conocimientos como en competencias. Es la capacidad para obtener mejores resultados logrando la integración del grupo y aprovechando la diversidad de los miembros del equipo para lograr un valor añadido a la organización.  | 3 |
| <b>COMPETENCIA</b>                                   |   |   |
| I.- Orientación al Usuario                           | Es la actitud, predisposición y el esfuerzo para establecer una interacción colaborativa mediante ayuda y servicio con los usuarios, internos o externos de la institución, así como el involucrar a la familia y acompañantes como parte de los usuarios. Es un comportamiento permanente más que una conducta concreta, orientándose a resolver los problemas de los usuarios de manera eficaz y eficiente con los recursos que se cuentan, estableciendo además una relación cálida, amable y honesta con los demás en la búsqueda de las soluciones a los problemas que se presentan.   | 4 |
| II.- Trabajo en Equipo                               | Es la habilidad para participar activamente en el logro de una meta común, incluso cuando el objetivo no tiene relación con el interés personal. Implica colaborar, cooperar e integrarse con los demás miembros de la institución y con las redes de apoyo del sector público de salud y de la comunidad, aportando lo mejor de sus competencias para la búsqueda de los resultados comunes. Es aceptar y valorar las competencias de otros y buscar hacer sinergia con el equipo de trabajo. Implica valorar las diferencias y construir relaciones de respeto y crecimiento mutuo.   | 3 |
| III.- Integridad                                     | Es sentir y actuar de manera consecuente con valores, ética, con buenas prácticas   | 3 |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>profesionales y de manera honesta, transparente, y responsable en las actividades cotidianas, resguardando la información confidencial a disposición, respetando las políticas de la institución. Es la capacidad de buscar asesoramiento y guía ante situaciones éticamente complejas.</p> <p>Incluye comunicar intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente de forma asertiva, además de actuar honestamente incluso en negociaciones difíciles con agentes externos.</p>   |   |
| IV.- Orientación a la calidad y los resultados | <p>Implica la búsqueda de excelencia en el trabajo, la capacidad de entregar soluciones prácticas y operables para la institución, aplicando conocimientos y destrezas para el óptimo alcance de los resultados. Es la capacidad de orientar los comportamientos propios y/o de otros hacia el logro o superación de los resultados esperados bajo estándares de calidad establecidos, por medio de la fijación de metas desafiantes, el mejoramiento y la mantención de altos niveles de rendimiento. Implica establecer indicadores de logro y hacer seguimiento permanente.</p> | 3 |

| 7.3 COMPETENCIAS TÉCNICAS |                           |        |
|---------------------------|---------------------------|--------|
| COMPETENCIA               | DEFINICIÓN                | NIVEL  |
| Computacional             | Programa Microsoft office | básico |

| CONTROL INTERNO   |          |  |  |
|---|----------|--|--|
| Fecha   | Creación | Última actualización                           |  |
| Elaborado por   |          | Revisado y aprobado por                        |  |
| Carlos Schulmeyer<br>Encargado Desarrollo Organizacional. |          | Ricardo Contreras Herrera<br>Jefe Kinesiología |  |