



MINISTERIO DE SALUD
 REGIÓN DE TARAPACÁ
 SERVICIO DE SALUD IQUIQUE
 HOSPITAL "DR. E. TORRES G." IQQ.
 SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS./
 HAA/DR. DGV/KMD/MMS/BAC/DAR/dar

245

RESOLUCIÓN EXENTA N° _____ /

IQUIQUE, 18 FEB 2022

APRUEBA BASES CONVOCATORIA
 RECLUTAMIENTO MIXTO:
 ENFERMERA/O SUPERVISOR/O CAE,
 "HOSPITAL DOCTOR ERNESTO TORRES
 GALDAMES, IQUIQUE", 44 HORAS, GRADO
 9º EUS.

VISTOS, Ley N° 19.882/2003 del Ministerio de Hacienda sobre Trato Laboral, D.F.L N° 01/2005 del Ministerio de Salud, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N° 2763/79, Artículos 12, 13 del DFL. N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Instructivo Presidencial N° 2/2018, Código de Buenas Prácticas Laborales, Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Resolución 18/2017 y Resolución N° 6/2019 ambas de la Contraloría General de la República; Dto. N° 38/2005 Reglamento Orgánico de los establecimientos de salud de menor complejidad y de los establecimientos de Autogestión en red del Ministerio de Salud, Dto. N° 140/2004 que Aprobó el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, Resolución Exenta N° 425/300/2020 del Servicio de Salud de Iquique.

RESUELVO:

1) **Llámesse a Convocatoria de Reclutamiento Mixto**, para proveer el cargo que se indica, de acuerdo a lo establecido en las políticas del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, además de la Ley N°18.834 Art. 12 y 13 y DFL. N° 03/2017 del Ministerio de Salud.

Nº Cargos	Cargo	Calidad Jurídica	Tipo de Cargo	Horario	Grado	Remuneración Bruta-
1	ENFERMERA SUPERVISORA CAE	Contrata	Profesional	44 hrs.	9º	\$2.071.280

El presente documento comprende las bases que regulan el proceso de Convocatoria de Reclutamiento Mixto¹ del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, las bases estarán disponibles en la página Web: www.hospitaliquique.cl para el cargo señalado, perteneciente a las dependencias del establecimiento. Las postulaciones deberán efectuarse directamente en el Portal de empleos Públicos (www.empleospublicos.cl)

1. DEL LLAMADO A PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES:

- 1.1 El Hospital Ernesto Torres Galdames Iquique, proveerá el cargo a través de una presentación de antecedentes, en el que podrán postular todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes bases y perfil de cargo.
- 1.2 Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

¹ **Convocatoria de Reclutamiento Mixto:** Consiste en una convocatoria en que podrán postular quienes desempeñen funciones en el Servicio de Salud Iquique o su Red Asistencial, además de aquellos provenientes de entidades externas, esto en coherencia con el perfil de cargo publicado.

1.3 Para admitir la postulación, el interesado deberá adjuntar en el portal de empleos Públicos, en el **ORDEN INDICADO**, los siguientes antecedentes, de acuerdo a los formatos adjuntos (Anexos) al final del documento:

- a) **Currículum Vitae formato libre** (Propio).
- b) **Copia Cédula de Identidad** (ambos lados).
- c) **Copia de certificado que acredite nivel Educativo, requerido por ley.** (título)
- d) **Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados.**
- e) **Copia de Certificados o documentos que acrediten Experiencia Laboral** (Relación de Servicio o Certificados de Antigüedad, dando cuenta del periodo y cargo desempeñado, emitido por la institución, con las firmas y timbres correspondientes.)
- f) **Declaración jurada que cumple requisitos de ingreso** (art. 12 let. c), e) y f) y art. 54 DFL 1/19.653) Formato disponible en el portal de empleos públicos https://www.empleospublicos.cl/documentos/anexo_ingreso.docx **Este documento debe presentarse firmado y con fecha coherente con la convocatoria, es decir no debe ser anterior a la fecha de publicación de la oferta del empleo, caso contrario no serán consideradas validas en el proceso de selección.**
- g) **Certificado Superintendencia de Salud (cargar en otros).**

En caso de omitir algún documento mencionado en apartado 1.3, la postulación será considerada inadmisibile, quedando fuera del proceso.

1.4 Los antecedentes deberán ser ingresados en la página web del Servicio Civil, portal de empleos públicos: www.empleospublicos.cl. En caso de requerir asistencia, considerar instructivos del Centro de Ayuda del portal. Se sugiere a los/as postulantes mantener actualizados los antecedentes que están adjuntos en cuenta personal de portal de empleos públicos, ya que podría tener incidencia en su admisibilidad o valoración de puntajes.

1.5 La recepción de los antecedentes se realizará en la fecha estipulada en el portal de empleos públicos y lo señalado en las presentes bases.

1.6 Vencido el plazo de recepción, los antecedentes serán revisados por la Comisión de Evaluación, la cual estará conformada por:

- a) **Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas o Subrogante, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.**
- b) **Subdirectora de Gestión del Cuidado del Paciente o Subrogante, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.**
- c) **Subdirector Médico o Subrogante, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.**
- d) **Médico Jefe CAE o Subrogante, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.**
- e) **Profesional (es) Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de las Personas, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.**
- f) **Un dirigente gremial con mayor representatividad, según el estamento correspondiente al cargo, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, el que participará en calidad de observador.**

La asociación de funcionarios participantes podrán hacer presentes sus observaciones y opiniones en la instancia en que se reúne la comisión, sin embargo, para efectos de votación, serán considerados solo aquellos referentes técnicos dispuestos en letra a, b, c, d y e.

Nota:

- **Para integrar la Comisión de Evaluación cada una de las personas indicadas en el acápite 1.7 deberá estar debidamente nombrado por resolución en sus cargos de jefatura o subrogancia.**
- **La Comisión de Evaluación podrá sesionar siempre que se conforme un mínimo del 50% de las personas indicadas en el acápite 1.6.**

La asociación de funcionarios participante podrán hacer presente sus observaciones y opiniones en la instancia en que se reúne la comisión, sin embargo, para efectos de votación, serán considerados solo aquellos referentes técnicos dispuestos en letra a, b, c y d

1.7 Vencido el plazo de postulación, los postulantes no podrán adicionar nuevos antecedentes.

1.8 El proceso reviste dos etapas, considerando los siguientes aspectos de evaluación:

- a) Evaluación de antecedentes.
- b) Evaluación de Idoneidad para el cargo.

1.9 Terminado el proceso, la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas entregará a la Dirección del Hospital un informe con los antecedentes del proceso, dando cuenta de todos los puntajes que alcanzaron los postulantes.

1.10 Con todos los antecedentes a la vista, el Director del Hospital definirá al postulante más idóneo para proveer el cargo requerido.

1.11 La Dirección del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames se reserva el derecho a declarar desierta la convocatoria por ausencia de postulantes idóneos, vicios de procedimientos o por motivo debidamente justificado.

2. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

1. Cumplir con los requisitos establecidos en la Ley N° 18.834 y DFL N°03 de 2017 del Ministerio de Salud

Requisito Legal	Requisitos Específicos
Los establecidos en la Ley 18.834 y DFL 03/17	D.F.L. N° 03/2017 <ul style="list-style-type: none">• Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o,• Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.
Título Profesional de Enfermería autorizado por la Superintendencia de Salud.	

2. Los indicados en el perfil de cargo. (**Perfil de Cargo Adjunto al final de las bases.**)

3. No estar afecto a las siguientes inhabilidades:

- a) Haber sido objeto de alguna medida disciplinaria que haya implicado cese de funciones.
- b) No haber sido desvinculado por ausentismo superior a 6 meses continuos o discontinuos en los dos años anteriores a la fecha de publicación de la presente convocatoria.

3 CRONOGRAMA DE LA PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES:

La convocatoria se ajusta a los siguientes plazos

Etapas	Fecha
Difusión y Plazo de postulación	21/02/2022 – 11/03/2022 12:00 hrs.
Proceso de Evaluación y Selección de Postulante	14/03/2022 – 29/03/2022
Finalización del Proceso	30/03/2022 – 31/03/2022
Comienzo de contratación	01/04/2022

Nota: El presente cronograma podría ser modificado. Las modificaciones serán publicadas en la página web del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique <https://www.hospitaliquique.cl>, apartado trabajo con nosotros.

4. PUBLICACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, tomará contacto con los postulantes que acceden a las siguientes etapas, esto se realizará por medio de correo electrónico o vía telefónica consignado en el Curriculum Vitae.

El resultado final se informará a través de la página web www.empleospublicos.cl

5. PROCESO DE SELECCIÓN

Metodología de evaluación

El proceso contempla dos etapas; Evaluación de antecedentes y Evaluación de Idoneidad para el Cargo.

- **I Etapa Evaluación de Antecedentes:** Se realiza por medio de la revisión de los documentos aportados por el postulante, bajo la interpretación de los criterios descritos en las bases y a la vista de la Comisión.

La comisión de selección efectuará el análisis de la Formación Educacional requerida en el Perfil de Cargo expuesto en las presentes bases. En caso de que el postulante cumpla con la formación requerida, accederá al análisis de los factores y subfactores, de lo contrario quedará excluido del proceso de convocatoria.

- **II Etapa Evaluación de Idoneidad para el Cargo:** Corresponde a la evaluación de competencias transversales y distintivas del estamento (Entrevista y test Psicolaborales) y competencias Técnicas del cargo postulado (entrevista técnica y/o pruebas de conocimientos).

El proceso contempla a lo largo de sus etapas, la valoración de diferentes factores; Experiencia Profesional, Formación y Desarrollo, Presentación de Antecedentes y Competencias para el cargo. Cada factor se interpreta de acuerdo a la ponderación que se indica en la tabla siguiente:

Etapas	Ponderación Etapa	Factor De Evaluación	Ponderación Sub-Factor	Sub-Factores	Puntaje Máximo Subfactor
I Etapa Evaluación de Antecedentes	40%	Experiencia	30%	Experiencia Calificada	100
			20%	Experiencia Laboral	100
		Formación y Desarrollo	35%	Capacitación Pertinente	100
			15%	Perfeccionamiento	100
II Etapa Evaluación de Idoneidad para el Cargo	60%	Competencias Transversales	50%	Evaluación Psicolaboral	100
		Competencias Técnicas	50%	Evaluación Técnicas	100
Puntaje total					100

Para avanzar a la segunda etapa, los postulantes deben puntuar a los menos 60 puntos.

6. ETAPAS DEL PROCESO

I Etapa: EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES (40%)

FACTOR DE EVALUACIÓN: EXPERIENCIA PROFESIONAL

El factor alude al histórico de las actividades prácticas del postulante, las funciones, lugares y condiciones donde se ha desempeñado.

Éste factor debe ser explícito en el Curriculum Vitae y debe acreditarse mediante certificados de contratos u otro registro que den cuenta de los cargos desempeñados y los periodos asociados, indicando su inicio y término de actividades. Aquella experiencia manifestada por el postulante que no se encuentre debidamente acreditada, no será considerada.

Para acreditar tanto los subfactores de "Experiencia Calificada" y "Experiencia Laboral", se deben hacer a través de los siguientes documentos:

- Relaciones de servicio (funcionarios públicos) y/o Contrato - Finiquito (sector privado).
- Perfiles de Cargo realizados certificado por el empleador.
- Certificados laborales que incluya: periodos trabajados y funciones realizadas. *(Las cartas de recomendaciones no serán consideradas).*
- Otro registro que dé cuenta de cargo desempeñado y periodos (indicando inicio y término).

Subfactor: “Experiencia Calificada”.

Se considera “Experiencia Calificada”, aquella que se relaciona específicamente con el perfil de cargo definido en las presentes bases y la cual es posterior a la fecha de obtención de Licenciatura enseñanza media, título técnico o título profesional, ya sea fuera o dentro del Servicio o su Red.

Para su puntuación se consideran los años de trabajo en un cargo homólogo, de acuerdo a sus funciones, o igual al que postula.

Acredita experiencia laboral en:	Ponderación	Puntaje	
Experiencia laboral clínica mínima de 5 años en área de clínica en servicio público o privado.	20%	100%	30 pts.
Experiencia laboral clínica mínima de 2 años en áreas relacionadas a atención abierta.	40%	40%	12 pts.
Experiencia laboral mínima de 2 años en subrogancia de jefaturas, supervisión de Unidad, encargada y/o coordinación.	40%	20%	6
No acredita lo solicitado	0	0%	0 pts.

La experiencia calificada, deberá ser acreditada mediante relación de servicio, certificados de contratos u otros registros, firmados y timbrados por la institución, que den cuenta de los cargos desempeñados y los periodos asociados, indicando su inicio y término de actividades.

Subfactor: “Experiencia Laboral”.

Se acredita igual que el Subfactor anterior y refiere a la antigüedad laboral posterior a la fecha de obtención de la Licenciatura enseñanza media, título técnico o título profesional, ya sea fuera o dentro del Servicio o su Red

Carrera de 10 semestres

N° de años	Puntaje	
Desde 5 años o más	100	20
De 4 años a 4 años 11 meses 29 días	75	15
De 3 años a 3 años 11 meses 29 días	50	10
De 0 a 2 años 11meses 29 días	0	0

Carrera de 8 semestres

N° de años	Puntaje	
Desde 6 años o más	100	20
Desde 5 años a 5 años 11 meses 29 días	75	15
De 4 años a 4 años 11 meses 29 días	50	10
De 0 a 3 años 11 meses 29 días	0	0

FACTOR DE EVALUACIÓN: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Corresponde a la formación y/o capacitación que ha recibido el postulante posterior a sus estudios profesionales, técnicos o medios requeridos según el perfil de cargo correspondiente, los cuales serán ponderados en función del subfactor asociado a **Capacitación Pertinente**.

Para acreditar se solicitará las copias simples de los certificados a presentar. Para su puntuación se califica de acuerdo al número de horas indicadas en los certificados y/o títulos, los cuales manifiesten explícitamente la **categoría de aprobado**, o bien, reflejen la **nota obtenida**. **En el caso de presentar**

magister y/o diplomados, estos deben indicar las horas de duración, si no es el caso, adjuntar documentos que las acrediten para su valoración.

Los documentos que no indiquen horas, serán valorados de acuerdo al número de días que haya durado la capacitación, considerando 8 horas por cada día, hasta un tope de 30 hrs, estos deben reflejar la categoría de aprobado o la nota obtenida. **No se considerarán para puntuación las jornadas o seminarios que el postulante pudiera acreditar.**

Se considerará como "Capacitaciones Pertinentes" aquellas que no tengan una antigüedad superior a 10 años.

Subfactor: "Capacitación Pertinente".

Se considera capacitación pertinente, aquella que es definida en el perfil de cargo convocado y/o con el objetivo y funciones del cargo al que postula, sobre la cual se considerarán las horas y puntajes expuestos en la siguiente tabla:

Puntaje	
100%	35 pts.
80%	28 pts.
60%	21 pts.
40%	14 pts.
20%	7 pts.
10%	3.5 pts.

Cursos relacionados a estas temáticas		Puntaje Obtenido
1.	Inducción laboral Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames	10
2.	Curso IAAS, 80 hrs.	10
3.	Curso RCP Básico	10
4.	Curso y/o diplomado de Calidad y Seguridad del Paciente	10
5.	Curso de liderazgo	10
6.	Diplomado o curso de gestión hospitalaria	10
7.	Curso VIH/SIDA e ITS	5
8.	Género en Salud	5
9.	Curso trato al usuario	10
10.	Curso GES	10
11.	Curso Microsoft Office nivel Usuario (Excel, Word, Power Point)	10

Tope máximo de 100 puntos.

Nota: Las "Capacitaciones Pertinentes" deberán ser acreditadas por diplomas y/o certificados de capacitación.

Subfactor: "Perfeccionamiento Profesional".

Se considera Perfeccionamiento profesional aquella formación relacionada con su profesión u oficio, pero la cual no es necesariamente definida como pertinente para el desempeño de las funciones del cargo. Se valora sumando todas las capacitaciones y/o perfeccionamientos que no pudieran ser consideradas como "pertinentes para el cargo."

N° de Horas Acreditadas	Puntaje	
250 horas y más	100	15
Desde 181 a 249 horas	75	11.25
Desde 61 horas a 180 horas	50	7.5
Desde 40 a 60 horas.	10	1.5
Sin capacitación	0	0

Nota: El "Perfeccionamiento Profesional" deberá ser acreditado por diplomas y/o certificados de capacitación.

II Etapa: EVALUACIÓN DE IDONEIDAD PARA EL CARGO (60%)

FACTOR DE EVALUACIÓN: COMPETENCIAS PARA EL CARGO

El factor mide la capacidad del postulante para desempeñarse en las actividades que componen las funciones del cargo, según los estándares y calidad esperados por el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.

Éste factor se sujeta a la valoración de las competencias transversales por la organización y aquellas distintivas del estamento, por parte de los profesionales Psicólogos de la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de personas.

Éste factor se sujeta a la valoración de las competencias transversales, definidas en el perfil de cargo, por parte los profesionales de la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de personas. Quienes podrán aplicar instrumentos psicolaborales, mediante plataforma informática definida para esto y/o entrevistas a través de video llamadas, previo coordinaciones con los postulantes que acceden a la Etapa II. Los postulantes deberán efectuar todos los requerimientos solicitados por el/la profesional, ya sean los instrumentos o entrevistas.

La valoración de competencias técnicas será efectuada por el o los referentes técnicos designados en este proceso. Esto por medio de la interpretación de entrevistas y/o pruebas aplicadas a los postulantes.

Subfactor: "Evaluación de Competencias Transversales y Distintivas del Estamento".

Considera las competencias deseables que distinguen a los funcionarios del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, además de aquellas competencias requeridas según el estamento asociado al cargo postulado.

Forma de Evaluación	Puntaje Máximo
Evaluación, lo define como RECOMENDABLE para el cargo.	80 - 100
Evaluación, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo.	60 - 79
Evaluación, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo. (Calificación Excluyente)	0 - 59

Subfactor: "Competencias Técnicas".

Evalúa las características del postulante para desempeñarse en el cargo, a partir de sus conocimientos y destrezas.

Este sub-factor será evaluado por medio de una entrevista Técnica ya sea oral, escrita o de ambas formas.

Criterio	Puntaje
Presenta Sobresalientes competencias Técnicas para el cargo	81 - 100
Presenta Destacadas Competencias Técnicas para el cargo	71 - 80
Presenta Regulares competencias Técnicas para el cargo	60 - 70
Presenta Mínimas competencias Técnicas para el cargo (Calificación Excluyente)	10 - 59

Los postulantes que puntuarán entre 10 - 59 puntos en esta etapa serán excluidos del proceso.

7. Proceso de Toma de Decisión y Selección de Postulantes

La Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, entregará una nómina a la Dirección del HETG, respecto de los postulantes más destacados en relación a sus puntajes obtenidos. Para la toma de la decisión de la autoridad, esta podrá convocar a uno, varios, todos o ninguno de los candidatos propuestos en la nómina a entrevista. Con la información pertinente la autoridad del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, tomará la decisión de seleccionar al candidato/a de acuerdo al número de vacantes publicadas, o bien declarar desierta la convocatoria, según lo expuesto en el numeral **1.11** de las presentes base.

8. Propuesta de Contratación

Con la autorización de la Dirección del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas, tomará contacto con el postulante identificado como idóneo, para indicar fecha y hora para su presentación en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas e Iniciar el proceso de contratación, cumpliendo con los requisitos de ingreso del Art.12 del DFL 29 del año 2004 del Ministerio de Hacienda. Además es preciso señalar que la calidad jurídica será contrata, con un contrato primeramente por tres meses, conforme a evaluación de indicadores relacionados con su perfil de cargo y evaluaciones pertinentes de sus jefaturas directas.

9. Proceso de Contratación

Posterior a la entrega de sus antecedentes en el Depto. de Gestión de Personas, el postulante deberá presentarse a las 8:00 hrs. del siguiente día hábil en la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas, para ser destinado a su unidad de trabajo y posterior inducción.

2) Anexos adjuntos forman parte de la presente Resolución.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



HECTOR ALARCÓN ALARCÓN.
DIRECTOR
HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES G. IQUIQUE.

Lo que me permito transcribir a Ud., para su conocimiento y fines pertinentes



BERNARDITA JORQUERA GARCIA.
Ministro de Fe.

DISTRIBUCION
Oficina de Partes
C.c

- juancarlos.vega@redsalud.gob.cl
- Sdgcp.hetg@redsalud.gob.cl
- sdm.hetg@redsalud.gob.cl
- mario.miranda@redsalud.gob.cl
- Jfrancisco.gutierrez@gmail.com
- reclutamiento.hetg@redsalud.gob.cl
- capacitacion@hospitaliquique.cl
- cynthia.garfias@redsalud.gob.cl
- iquique@fenpruss.cl

8. Propuesta de Contratación

Con la autorización de la Dirección del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas, tomará contacto con el postulante identificado como idóneo, para indicar fecha y hora para su presentación en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas e Iniciar el proceso de contratación, cumpliendo con los requisitos de ingreso del Art.12 del DFL 29 del año 2004 del Ministerio de Hacienda. Además es preciso señalar que la calidad jurídica será contrata, con un contrato primeramente por tres meses, conforme a evaluación de indicadores relacionados con su perfil de cargo y evaluaciones pertinentes de sus jefaturas directas.

9. Proceso de Contratación

Posterior a la entrega de sus antecedentes en el Depto. de Gestión de Personas, el postulante deberá presentarse a las 8:00 hrs. del siguiente día hábil en la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas, para ser destinado a su unidad de trabajo y posterior inducción.

2) Anexos adjuntos forman parte de la presente Resolución.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE




HECTOR ALARCÓN ALARCÓN
DIRECTOR
HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES G. IQUIQUE.



PERFIL DE CARGO
HOSPITAL DOCTOR ERNESTO TORRES GALDAMES IQUIQUE

I.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre de Cargo	Enfermera Supervisora CAE		
Cantidad de Cargos	01		
Estamento	Profesional		
Subdirección	Subdirección Gestión del Cuidado del Paciente		
Jefatura Superior/Directa	Enfermera Supervisora CAE		
Unidad/Depto. de Trabajo	CR. Consultorio Adosado de Especialidades (CAE)		
Subordinados	<input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si, indique:		
Calidad Jurídica de Contrato	<input type="checkbox"/> Titular	<input checked="" type="checkbox"/> Contrata	<input type="checkbox"/> Honorarios
Renta Bruta/ EU°	EU 9°		
Requerimiento de Movilidad	<input type="checkbox"/> Si es requerido		<input type="checkbox"/> No es requerido
Requisitos Legales	<input checked="" type="checkbox"/> Ley N°18.834	<input type="checkbox"/> Ley N°15.076	<input type="checkbox"/> Ley N°19.664
	<input checked="" type="checkbox"/> DFL N°03	<input checked="" type="checkbox"/> DFL N°29	<input type="checkbox"/> Otros _____
Horario de Trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Diurno	<input type="checkbox"/> 3er Turno	<input type="checkbox"/> 4to Turno <input type="checkbox"/> Otros _____

II.- REQUISITOS FORMALES

Requisitos Generales	<p>D.F.L N°03/2017</p> <p>i). Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o</p> <p>ii). Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.</p>
Requisitos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título Profesional de Enfermería autorizado por Superintendencia de Salud.
Capacitación Pertinente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inducción laboral Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames ▪ Curso IAAS mínimo 80 hrs ▪ Curso RCP básico ▪ Curso o Diplomado de Calidad y Seguridad del Paciente ▪ Curso de liderazgo Deseables: ▪ Diplomado o Curso gestión hospitalaria ▪ Curso trato al usuario ▪ Curso GES ▪ Curso Género en Salud ▪ Curso VIH/SIDA e ITS ▪ Curso Microsoft Office nivel usuario (Excel, Word, Power Point).

Experiencia Calificada

- Experiencia laboral mínima de 5 años en área clínica en sector público o privado.
- Experiencia laboral clínica mínima de 2 años en áreas relacionadas a atención abierta.
- Experiencia laboral mínima de 2 años en subrogancia de jefaturas, supervisión de Unidad, encargado y/o coordinación.

Otros

- Salud compatible con el cargo.

III.- PROPOSITOS DEL CARGO

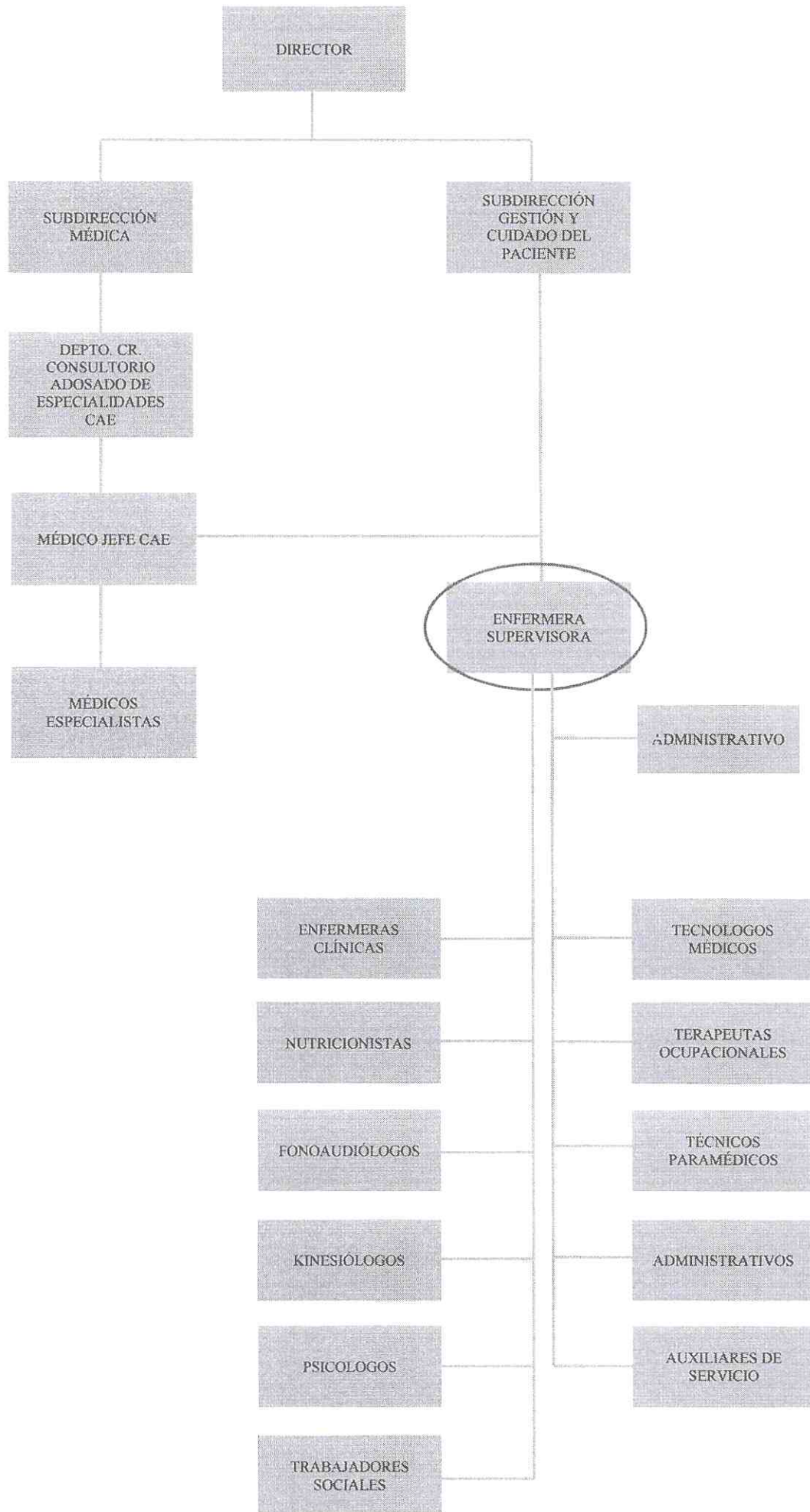
Objetivo
Organizar, dirigir, programar, controlar y evaluar la gestión del cuidado del paciente del consultorio adosado a especialidades y así otorgar atención enmarcada en el ámbito de la calidad y seguridad, para todos los pacientes y su familia, en la atención directa de los usuarios en conjunto con el Técnico Paramédico y otros profesionales del equipo de salud, acorde a las normas y políticas del Hospital.
Funciones Generales
1. Organizar y supervisar los diferentes procesos administrativos y asistenciales que se deriven de la atención de los pacientes, en conformidad con los programas y normas establecidas, en conjunto y de común acuerdo con el jefe de la Unidad y la institución.
2. Velar por el cumplimiento de las normas de la Unidad, además de mantener actualizados las normas y protocolos, de acuerdo a los criterios vigentes de Minsal.
3. Guiar y facilitar responsablemente la ejecución de las instrucciones proporcionadas o emitidas por la alta dirección.
4. Conservar la probidad administrativa en su desempeño laboral.
5. Aplicar en su quehacer laboral el Estatuto Administrativo (Ley 18.834) enfatizando los derechos, obligaciones y prohibiciones del funcionario público y respetando las directrices que su jefatura le indique, para cualquier función que éste estime conveniente y que sea propia a su estamento.
Funciones Específicas
1. Organizar, dirigir, programar, controlar y evaluar la atención de salud del Servicio, en conformidad con los objetivos estratégicos y metas, en conjunto y de común acuerdo con el Médico Jefe de dicho Servicio.
2. Asignar las funciones específicas y tareas a las Enfermeras, Kinesiólogos, Tecnólogos médicos, Fonoaudiólogos, terapeuta ocupacional, trabajador social, Nutricionistas, personal Técnico Paramédico, administrativos, psicólogos y Auxiliar de Servicio relacionado con la atención y cumplimiento de las actividades.
3. Coordinar las acciones de salud con otros CR, Unidades de Apoyo, secciones y Servicios generales del Establecimiento.
4. Programar la educación, y ocuparse del cumplimiento de los programas de capacitación en coordinación con el Médico Jefe del Servicio y del Depto. de Capacitación y Desarrollo de las Personas.
5. Controlar los requerimientos de insumos de cada una de las unidades, velar por su existencia e informar al Médico Jefe de Servicio requerimientos.
6. Presentar al Médico Jefe de Servicio los requerimientos de insumos y materiales necesarios para la atención de pacientes definidos en conjunto con las encargadas de unidad.
7. Asesorar al Médico Jefe de Servicio y cuando sea necesario colaborar en tareas administrativas, de competencia de éste, además de colaborar con el Médico Jefe de Servicio en el proceso de precalificación del personal que trabaja en el Servicio.
8. Efectuar una vez al mes reuniones con el personal a su cargo, con el objeto de tomar conocimiento de los problemas existentes y para dar a conocer información importante relacionada con el Servicio o del establecimiento.
9. Colaborar con la Subdirectora de Gestión del Cuidado del Paciente en la elaboración, mantención actualizada y difusión de las normas asistenciales y administrativas, como igualmente, de los programas de evaluación, supervisión y control de ellas en la unidad.

10. Supervisar a través de instrumentos, el cumplimiento de las normas operativas relacionadas con la prevención y control.
11. Supervisar y colaborar en la monitorización de los cumplimientos de las patologías GES, LRS cuando se requiera.
12. Conocer guías clínicas de patologías GES que se encuentran insertas en el Servicio.
13. Coordinar con las encargadas de cada unidad para la resolución de problemas técnicos que se suscitan y mantener informado al Médico Jefe de Servicio.
14. Organizar, coordinar y supervisar el conjunto de actividades del Servicio de manera de mantener los mejores estándares de calidad en la atención de salud según las políticas generales de la Institución.
15. Elaborar y supervisar el cumplimiento de la programación no médica bajo su dependencia.
16. Seleccionar y mantener al personal capacitado para cumplir las funciones y tareas asignadas, así como participar en la orientación y entrenamiento del personal a su cargo.
17. Conocer y fomentar las normas de prevención de riesgo.
18. Velar por el trato amable y respetuoso hacia el paciente, familiares, miembros del equipo de salud y personal de servicios de apoyo.
19. Respetar normas y procedimientos establecidos en el manual de prevención de IAAS, Manual organizacional de la Unidad, además de procedimientos y funciones establecidas y emanadas desde el Ministerio e Institución.
20. Estar a disposición a lo solicitado por Dirección del establecimiento.

IV.- ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO DEL CARGO

Equipo de Trabajo
• Médico Jefe
• Médicos
• Profesionales no médico
• Técnico Paramédico
• Administrativo
• Auxiliar de servicio
Colaboradores
• Director Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames
• Subdirecciones del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames
• Servicios clínicos del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames
• Unidades de apoyo del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames
Beneficiarios (Internos y Externos)
Internos: Funcionarios HETG
Externos: Usuarios en general, organizaciones públicas.

Organigrama



V.- RESPONSABILIDADES

Categorías de Responsabilidades	Descriptor de Niveles de Responsabilidades	Nivel
Responsabilidad por Exactitud	Los errores provocan consecuencias graves para el trabajo, siendo muy difícil detectarlos y corregirlos, requiere una gran responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Los errores provocan consecuencias graves para el trabajo, siendo muy difícil detectarlos y corregirlos, requiere de un moderado grado de responsabilidad.	<input type="checkbox"/>
	Los errores provocan consecuencias de mediana gravedad en el trabajo, ubicarlos y rectificarlos presentan cierta dificultad. Requiere cierto grado de responsabilidad.	<input type="checkbox"/>
	Los errores tienen muy pequeña consecuencia en su labor; pueden ser corregidos con suma rapidez y facilidad en el curso del trabajo. El error es corregido en la mayoría de los casos sin que cause trastornos o pérdidas de tiempo. Requiere un mínimo de responsabilidad.	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad por Información Confidencial	Tiene acceso en forma constante a información altamente confidencial cuya divulgación podría traer un problema grave para el establecimiento Hospitalario.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tiene acceso ocasional a información altamente confidencial cuya divulgación no traería consecuencias mayores para el establecimiento Hospitalario	<input type="checkbox"/>
	Tiene acceso ocasional a información confidencial cuya divulgación no traería consecuencias mayores para el establecimiento Hospitalario	<input type="checkbox"/>
	No tiene responsabilidad por el uso de información confidencial.	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad por Contacto con Personas Externa	Tiene contacto permanente con personas externas al Establecimiento Hospitalario, su efectividad en esta área es indispensable para realizar su labor; siendo muy importante para la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente tiene que relacionarse con personas externas al establecimiento Hospitalario, estos contactos son parte relevante de su labor, y su resultado es importante para la institución.	<input type="checkbox"/>
	Su contacto con personas externas al establecimiento Hospitalario es eventual, y no tiene mayor relevancia para la institución.	<input type="checkbox"/>
	No tiene responsabilidad por contactos con personas externas al establecimiento Hospitalario.	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad por Dinero o Efectos Negociables	Maneja, distribuye o custodia montos de dinero o efectos negociables de gran importancia para el establecimiento Hospitalario.	<input type="checkbox"/>
	Maneja, distribuye o custodia montos de dinero o efectos negociables de cierta importancia para el establecimiento Hospitalario.	<input type="checkbox"/>
	Maneja distribuye o custodia montos pequeños de dinero o efectos negociables.	<input type="checkbox"/>
	No maneja, distribuye o custodia montos pequeños de dinero o efectos negociables. No tiene responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidad por Equipos y Material	Tiene responsabilidad por equipos o materiales complejos de muy difícil reemplazo, como por ejemplo: Vehículos, Computadores, Equipos o Material Médicos, otros.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tiene responsabilidad por equipos o materiales relativamente complejos o de difícil reemplazo, como por ejemplo: Vehículos, Computadores, Equipos Médicos, otros.	<input type="checkbox"/>
	Tiene responsabilidad por equipos sencillos o materiales simples o herramientas, de fácil reemplazo.	<input type="checkbox"/>
	No tiene responsabilidad por equipos o materiales.	<input type="checkbox"/>

- Trabaja en horario de 44 hrs. semanales, de lunes a viernes.
- Debe contar con disponibilidad horaria para emergencias o imprevistos.
- Disponibilidad para movilidad interna en caso de necesidad de la Institución, solicitado por la Subdirección de Gestión del Cuidado del Paciente.

Tiempo Asignado	LUGAR DE DESEMPEÑO		
	UNIDAD	80%	OTROS SERVICIOS CLÍNICOS Y/O UNIDADES DE APOYO
			20%

VII. COMPETENCIAS

COMPETENCIAS	Puntaje de Cumplimiento Obtenido				
	0	25	50	75	100
Pensamiento Estratégico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo Participativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Empowerment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Orientación al cliente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Compromiso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Autocuidado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad Innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilidades Sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Integridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dinamismo y Energía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autocontrol/ Tolerancia a la presión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fecha última actualización	Nombre y Firma del Jefe Directo
2022	<p>Dr. J. FRANCISCO GUTIÉRREZ VILLOBOS Cirujano Máxilo Facial Cirujano Fisura Labio Máxilo Palatina Rut: 14.399.218-7 RSIS 68.613</p> <p>HOSPITAL REGIONAL IQUIQUE CONSULTORIO ESPECIALIDADES Médico Jefe CAE (Consultorio Adosado de Especialidades) Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, Iquique</p>