



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. PATG/RMD/DT/SOP/FGY/lgl

RESOLUCIÓN EXENTA N° \_\_\_\_\_

308

IQUIQUE, 08 MAR 2021

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 RA 425/300/2020 del Servicio de Salud de Iquique.

#### RESUELVO:

1) Llámese a Convocatoria de Reclutamiento Interno, 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.

| N° Cargos | Cargo   | Calidad Jurídica | Tipo de Cargo | Horario | Grado | Remuneración Bruta |
|-----------|---|------------------|---------------|---------|-------|--------------------|
| 1         | TÉCNICO PARAMÉDICO ALIVIO DEL DOLOR Y CUIDADOS PALIATIVOS | Contrata         | Técnico       | Diurno  | 22º   | \$ 542.625 (APROX) |

El presente documento comprende las bases que regulan el proceso de Convocatoria de Reclutamiento Interno del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, las bases estarán disponibles en la página Web: [www.hospitaliquique.cl](http://www.hospitaliquique.cl) para el cargo señalado.

#### 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, al que podrán postular todas las personas que desempeñen funciones en la Red Asistencial dependiente administrativamente del Servicio de Salud Iquique y 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.
- 1.3 Para admitir la postulación del postulante, el interesado deberá adjuntar en el orden correspondiente, los siguientes antecedentes, de acuerdo a los formatos adjuntos (Anexos) al final del documento:
  - a) "Ficha de Postulación" firmada por el postulante (Anexo 1).
  - b) "Currículo Vitae" (Anexo 2).
  - c) Documentación y/o certificados que acrediten la "Experiencia Profesional y Laboral", tales como: Relaciones de Servicio, Finiquito y/o certificados laborales (cartas de recomendaciones no se consideran en este punto).
  - d) Certificado de Título:



- Fotocopia Legalizada de Certificado de Título y/o Diploma de Título.
  - (Funcionarios) Fotocopia simple de certificado de título más Relación de Servicio mayor a 15 días emitida por la Unidad de Personal ó.
  - (Prestadores de Servicio) Fotocopia simple de certificado de título más Certificado Laboral mayor a 15 días emitido por la Unidad de Honorarios.
- e) Fotocopia Simple Cédula de Identidad por ambos lados.
- f) Certificado de inscripción en la superintendencia de salud. (Solo si corresponde según profesión).
- g) "Actividades de Capacitación Acreditadas" (Anexo 3).
  - Funcionarios en calidad jurídica Titular (considera Suplencias) o Contrata (considera Reemplazos) podrá presentar certificado emitidos por el Departamento de Capacitación del establecimiento correspondiente (DSSI, HETG y CGU).
  - Aquellos cursos que no se encuentren ingresados en el Sistema SIRH se deberá adjuntar certificado simple del curso o perfeccionamiento.
  - Para personas en calidad Jurídica Honorarios se solicitará acompañar las copias simples de los certificados de cursos o perfeccionamientos.
- h) "Autorización de Referencias Laborales" (Anexo 4).

**Nota:** En caso de no presentar algún documento mencionado en acápite 1.3, la postulación será considerada inadmisibles, quedando fuera del proceso.

**1.4** Los antecedentes deberán ser enviados al siguiente correo electrónico: [convocatoria.interna.hetg@gmail.com](mailto:convocatoria.interna.hetg@gmail.com), expresando en Asunto: **POSTULACIÓN PARA EL CARGO "Nombre según corresponda"**. Los documentos deben ser presentados con los siguientes nombres de archivo.

- Anexo 1.
- Anexo 2.
- Certificado título.
- Cedula Identidad.
- Certificado Superintendencia de salud (solo si corresponde).
- Experiencia Profesional.
- Anexo 3.
- Anexo 4.

\*Se informa que existe un máximo de 5 megas bytes por correo electrónico, si se requiere adjuntar más antecedentes, se debe consignar en el asunto expuesto en el punto 1.4 y agregar "parte 1" y "parte 2".

**Nota:** En caso de no cumplir con lo expuesto en el acápite 1.4, la postulación será considerada inadmisibles.

**1.5** La recepción de los antecedentes se realizará en la fecha establecida en el cronograma de las presentes bases.

**1.6** Cualquier antecedente que sea recibido con posterioridad a la fecha indicada no será considerado en el proceso de evaluación de antecedentes, dado que atentaría contra la igualdad de los demás postulantes.

**1.7** 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, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.
- b) Jefe Departamento Gestión y Desarrollo de las Personas, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.
- c) Subdirectora Gestión del Cuidado del Paciente, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.
- d) Médico Jefe Unidad de Oncología, Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.
- e) Enfermera Supervisora, CAE (Consultorio Adosado a especialidades), Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.



- f) Profesional (es) Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de las Personas, Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.
- g) 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.

Las asociaciones 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, e y f.

- 1.8 Vencido el plazo de postulación, los postulantes no podrán adicionar nuevos antecedentes.
- 1.9 Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Evaluación se reserva el derecho a confirmar y/o rectificar la información por medio de la solicitud directa al postulante.
- 1.10 El proceso reviste dos etapas, considerando los siguientes aspectos de evaluación:
  - a) Evaluación de Antecedentes.
  - b) Evaluación de Idoneidad para el Cargo.
- 1.11 Terminado el proceso, la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas entregará a la Dirección del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique un informe con los antecedentes del proceso, conformando un grupo de postulantes que se distinguirán por medio de los puntajes alcanzados en la sumatoria de las etapas.
- 1.12 Con todos los antecedentes a la vista, el Director del Hospital definirá al postulante más idóneo para proveer el cargo requerido.
- 1.13 La Dirección del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique 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

### Requisitos Generales:

- 1. Ser funcionario Titular, Contrata (considera contrato de reemplazo), Suplente o estar contratado en calidad jurídica Honorario suma alzada, desempeñando funciones en los establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique, acreditado mediante Relación de servicio emitida por la Unidad de Personal o Certificado laboral emitido por la Unidad de Honorarios en su caso.
- 2. Cumplir con los requisitos establecidos en la Ley N° 18.834 y DFL N° 03/2017 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<br>i). Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,<br>ii). Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,<br>iii). Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud. |

- 3. Los funcionarios Suplentes, de reemplazo u Honorarios que no estén desempeñando funciones a la fecha de la convocatoria en las dependencias de los establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Iquique, para ingresar al proceso de llamado a presentación de antecedentes, su último día de trabajo no debe exceder los 30 días calendarios previos, a la publicación de la convocatoria.



4. Los indicados en el perfil de cargo. (**Perfil de Cargo Adjunto al final de las bases.**)
5. 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:

| Evaluación               | Etapas                               | Proceso  | Fecha                              |
|--------------------------|--------------------------------------|--|------------------------------------|
| Inicial                  | Llamado Presentación de Antecedentes | Publicación de Convocatoria  | 08-03-2021                         |
|                          |                                      | Recepción de antecedentes  | 08-03-2021                         |
|                          |                                      | Cierre Recepción de antecedentes   | 17-03-2021<br>Hasta las 17:00 hrs. |
|                          | Etapa I de Evaluación                | Evaluación Curricular por comisión.  | 18 al 19-03-2020                   |
| En profundidad           | Etapa II de Evaluación               | Evaluación competencias técnicas   | 22 al 23-03-2021                   |
|                          |                                      | Evaluación de competencias psicolaborales                                  | 24 al 26-03-2021                   |
| Final                    | Proceso de Selección                 | Unidad de R y S, entrega Sugerencia de Postulantes Idóneos a la Dirección. | 29-03-2021                         |
|                          |                                      | Selección de Postulantes y Toma de decisión.                               | 30-03-2021                         |
| Proceso de Contratación  |                                      | Presentación de Antecedentes Unidad de Personal.                           | 31-03-2021                         |
| Ingreso a la institución | Comienzo de contratación             |  | 01-04-2021                         |
|                          | Comienzo de desempeño de Funciones.  |  | 01-04-2021                         |

**Nota:** El presente cronograma podría ser modificado en razón de la situación de contingencia nacional por SARS-CoV-2. 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 consignado en el Curriculum Vitae.

### 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.
- **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<br>Evaluación Curricular                  | 40%               | Experiencia                  | 30%                    | Experiencia Calificada                   | 100                      |
|   |                   |                              | 20%                    | Experiencia Laboral                      | 100                      |
|   |                   | Formación y Desarrollo       | 30%                    | Capacitación Pertinente                  | 100                      |
|   |                   |                              | 15%                    | Perfeccionamiento                        | 100                      |
|   |                   | Presentación de Antecedentes | 5%                     | Orden y presentación de los antecedentes | 100                      |
| II Etapa<br>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 50 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.

Este 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.

En caso de ejercer labores de manera simultánea en las mismas fechas, pero en distintos horarios, se considerará los periodos de manera conjunta para los puntajes.

Los periodos igual o superiores a 20 días se contabilizarán como un mes completo, lapso inferior a este tiempo se desestimarán

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

- Certificado laboral emitido por depto. Gestión de Personas que acredite la "Experiencia Calificada" en Unidad de Oncología, Alivio del dolor y Cuidados Paliativos.
- 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.

| N° de años                                | Puntaje |    |
|---|---------|----|
| De 2 años o más                           | 100     | 30 |
| De 1 año 6 meses a 1 año 11 meses 29 días | 50      | 15 |
| De 1 año a 1 año 5 meses 29 días          | 30      | 9  |
| De 6 meses a 11 meses 29 días             | 20      | 6  |

- a) La experiencia calificada en Unidades Clínicas y la experiencia en Unidad de Oncología, Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos, deberá ser acreditada por **Certificados Laborales** emitido por Depto. Gestión de Personas y/o Unidad referente.

**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

| N° de años                       | Puntaje |    |
|----------------------------------|---------|----|
| Desde 1 año 6 meses o más        | 100     | 20 |
| De 1 año a 1 año 5 meses 29 días | 50      | 10 |
| De 6 meses a 11 meses 29 días    | 30      | 6  |
| De 16 días a 5 meses 29 días     | 20      | 4  |

**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 de los subfactores asociados a **Capacitación Pertinente y Perfeccionamiento Profesional**.

Para postulantes que sean funcionarios en calidad jurídica titular o contrata se aceptara documento emitido y timbrado por el departamento de Capacitación de los establecimientos dependientes de la red asistencial del Servicio de Salud Iquique, los cuales acrediten los cursos o capacitaciones ingresadas al **Sistema SIRH**. En caso de presentar solo **Anexo N°3** se deberán adjuntar copias simples de los certificados.

Para aquellos postulantes que se encuentran en calidad jurídica honorario suma alzada, se solicitará el formulario elaborado para este proceso (**Anexo N°3**), acompañado de las copias simples de los certificados a presentar.

Para su puntuación se calificará de acuerdo al número de horas cronológicas indicadas en los certificados y/o títulos, los cuales den cuenta de la **categoría de aprobado**, o bien, consignen la **nota obtenida**.

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. **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 está directamente relacionada con las funciones del cargo al que postula, sobre la cual se considerarán las horas y puntajes expuestos en la siguiente tabla:

| Cursos a acreditar                    | Ponderación | Puntaje |    |
|---------------------------------------|-------------|---------|----|
|                                       |             |         |    |
| Diplomados u otros post grados        | 40%         | 100     | 30 |
| Cursos avanzados: sobre 80 hrs.       | 30%         | 60      | 18 |
| Cursos Intermedios entre 31 y 79 hrs. | 20%         | 40      | 12 |
| Cursos básicos entre 20 y 30 hrs.     | 10%         | 10      | 3  |

Tope máximo de 100 puntos.

Formación que se considerará pertinente al cargo será la siguiente;

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

Solo se considera hasta un tope de 5 Cursos Básicos.

- a) Curso IAAS, 20 hrs. cronológicas
- b) Curso RCP avanzado
- c) Curso atención y trato al usuario
- d) Cursos relacionado con cuidados paliativos

Deseable:

- e) Curso Género en salud
- f) Curso VIH/SIDA e ITS
- g) Curso Microsoft Office nivel usuario (Excel, Word, Power Point).
- h) Inducción laboral Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames

**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.

**FACTOR: ORDEN Y PRESENTACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

**Sub Factor: "Orden y presentación de antecedentes".**

Este factor evalúa el cumplimiento de las bases en la presentación de los antecedentes enviados, considerando fundamentalmente lo siguiente:

- Documentos legibles.
- Los documentos enviados señalen el nombre en el título del archivo adjunto.

| Forma de Evaluación  | Puntaje Máximo |   |
|--|----------------|---|
| Utiliza formato y orden en la presentación de sus antecedentes de acuerdo a lo establecido en las bases    | 100            | 5 |
| No utiliza formato y orden en la presentación de sus antecedentes de acuerdo a lo establecido en las bases | 0              | 0 |

## 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.

Este factor se sujeta a la valoración de las competencias transversales requeridas por la organización y aquellas distintivas del estamento, por parte de los profesionales Psicólogos de la Unidad de Reclutamiento, Selección e Inducción de personas. La valoración de competencias técnicas será efectuada por el o los referentes técnicos designados en este proceso. Esto se efectuará mediante 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 <b>RECOMENDABLE</b> para el cargo.                                 | 76 - 100       |
| Evaluación, lo define como <b>RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES</b> para el cargo.               | 51 - 75        |
| Evaluación, lo define como <b>NO RECOMENDABLE</b> para el cargo.<br>(Calificación Excluyente) | 0 - 50         |

#### 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 <b>Sobresalientes</b> habilidades y competencias técnicas para el cargo                     | 81 - 100 |
| Presenta <b>Destacadas</b> habilidades y competencias técnicas para el cargo                         | 61 - 80  |
| Presenta <b>Regulares</b> habilidades y competencias técnicas para el cargo                          | 41 - 60  |
| Presenta <b>Mínimas</b> competencias técnicas para el cargo  | 21 - 40  |
| Habilidades y competencias técnicas <b>Insuficientes</b> para el cargo.<br>(Calificación Excluyente) | 0 - 20   |

Los postulantes que puntuarán 0 a 40 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 a los candidatos de acuerdo al número de vacantes publicadas, o bien declarar desierta la convocatoria, según lo expuesto en el numeral 1.13 de las presentes bases.

## 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. Además, es preciso señalar que la calidad jurídica será Contrata, con un contrato primeramente por tres meses, según evaluaciones pertinentes.

## 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



*[Handwritten signature]*

HÉCTOR ALARCÓN ALARCÓN  
DIRECTOR

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES G. IQUIQUE.

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



INGRID ORELLANA ARAYA.  
Ministro de Fe.

### DISTRIBUCION

Oficina de Partes

C.c

- Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Subdirector Gestión del Cuidado del Paciente
- Jefe Departamento Gestión de las Personas
- Médico Jefe Unidad Oncología, Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos
- Unidad CAE (Consultorio Adosado a especialidades)
- Unidad Reclutamiento, Selección e Inducción de Personas.
- Depto. Capacitación, formación y Desarrollo de las Personas
- Fenats Histórica Hospital



## 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 a los candidatos de acuerdo al número de vacantes publicadas, o bien declarar desierta la convocatoria, según lo expuesto en el numeral 1.13 de las presentes bases.

## 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. Además, es preciso señalar que la calidad jurídica será Contrata, con un contrato primeramente por tres meses, según evaluaciones pertinentes.

## 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



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



**ANEXO N° 1**  
**FICHA DE POSTULACIÓN**

**ANTECEDENTES DEL POSTULANTE**

|   |  |  |  |  |  |  |                |  |  |                  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|----------------|--|--|------------------|--|--|--|-----------------------------|--|--|--|--|--|
| APELLIDO PATERNO  |  |  |  |  |  |  |                |  |  | APELLIDO MATERNO |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |
| Correo electrónico autorizado para la presente convocatoria (obligatorio) |  |  |  |  |  |  |                |  |  |                  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |                |  |  | @                |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |
| Teléfono Particular   |  |  |  |  |  |  | Teléfono Móvil |  |  |                  |  |  |  | Otros teléfonos de contacto |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |                |  |  |                  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |

**IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN**

| CARGO | Lugar | Horario | Contrato | Grado |
|-------|-------|---------|----------|-------|
|       |       |         |          |       |

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección, a las cuales me someto desde ya.

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- Que todos los documentos adjuntos son fidedignos.
- Tener salud compatible con el cargo (Art. 12 letra c) del Estatuto Administrativo).
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Art. 12 letra e) del Estatuto Administrativo).
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Art. 12 letra f) del Estatuto Administrativo).
- No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en el Art. 54 de la Ley N° 18.575, vale decir:
  - i. No tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a 200 UTM o más, con el Servicio de Salud Iquique.
  - ii. No tener litigios pendientes con esta Institución. Asimismo declaro bajo juramento que no tengo la calidad de director, administrador, representante o socio titular del 10 % o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, que tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 UTM o más con el Servicio de Salud de Iquique.
  - iii. No tener la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio de Salud Iquique, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.

Para Constancia

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.

FECHA: \_\_\_\_\_/2020

\_\_\_\_\_  
FIRMA







**3.- TRAYECTORIA LABORAL**

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

| CARGO  |                     |                     |  |
|--|---------------------|---------------------|--|
| INSTITUCIÓN/EMPRESA  |                     |                     |  |
| DEPTO., GERENCIA, UNIDAD O<br>ÁREA DE DESEMPEÑO  | DESDE<br>(dd,mm,aa) | HASTA<br>(dd,mm,aa) | DURACIÓN DEL CARGO<br>(Sumatoria de tiempo)<br>(mm,aa) |
| FUNCIONES PRINCIPALES (Descripción general de funciones realizadas y principales logros) |                     |                     |  |
|  |                     |                     |  |

| CARGO  |                     |                     |  |
|--|---------------------|---------------------|--|
| INSTITUCIÓN/EMPRESA  |                     |                     |  |
| DEPTO., GERENCIA, UNIDAD O<br>ÁREA DE DESEMPEÑO  | DESDE<br>(dd,mm,aa) | HASTA<br>(dd,mm,aa) | DURACIÓN DEL CARGO<br>(Sumatoria de tiempo)<br>(mm,aa) |
| FUNCIONES PRINCIPALES (Descripción general de funciones realizadas y principales logros) |                     |                     |  |
|  |                     |                     |  |

| CARGO  |                     |                     |  |
|--|---------------------|---------------------|--|
| INSTITUCIÓN/EMPRESA  |                     |                     |  |
| DEPTO., GERENCIA, UNIDAD O<br>ÁREA DE DESEMPEÑO  | DESDE<br>(dd,mm,aa) | HASTA<br>(dd,mm,aa) | DURACIÓN DEL CARGO<br>(Sumatoria de tiempo)<br>(mm,aa) |
| FUNCIONES PRINCIPALES (Descripción general de funciones realizadas y principales logros) |                     |                     |  |
|  |                     |                     |  |





ANEXO N° 4  
**AUTORIZACIÓN DE REFERENCIAS LABORALES**

Es importante para nuestro proceso de selección la obtención de Referencias Laborales, por lo que le pedimos nos autorice a contactar a sus antiguos empleadores y nos indique los nombres y datos de contacto de al menos dos ex jefaturas directas suyas, sin perjuicio de que podamos solicitar referencias a otras personas con las cuales haya trabajado anteriormente.

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| Nombre Candidata(o) : | _____ |
| Cargo a que postula : | _____ |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>REFERENCIA I</b>                  |   |
| NOMBRE :                             | _____   |
| CARGO ACTUAL :                       | _____   |
| EMPRESA :                            | _____   |
| TELÉFONO DE CONTACTO :               | _____   |
| EMPRESA EN QUE LO SUPERVISÓ :        | _____   |
| PERIODO :                            | _____   |
| CARGO POSTULANTE DURANTE EL PERIODO: | _____   |
| RELACIÓN CON POSTULANTE :            | <input type="checkbox"/> Jefe Directo <input type="checkbox"/> Jefe Indirecto <input type="checkbox"/> Otro Especifique _____ |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>REFERENCIA II</b>                 |   |
| NOMBRE :                             | _____   |
| CARGO ACTUAL :                       | _____   |
| EMPRESA :                            | _____   |
| TELÉFONO DE CONTACTO :               | _____   |
| EMPRESA EN QUE LO SUPERVISÓ :        | _____   |
| PERIODO :                            | _____   |
| CARGO POSTULANTE DURANTE EL PERIODO: | _____   |
| RELACIÓN CON POSTULANTE :            | <input type="checkbox"/> Jefe Directo <input type="checkbox"/> Jefe Indirecto <input type="checkbox"/> Otro Especifique _____ |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>REFERENCIA III</b>                |   |
| NOMBRE :                             | _____   |
| CARGO ACTUAL :                       | _____   |
| EMPRESA :                            | _____   |
| TELÉFONO DE CONTACTO :               | _____   |
| EMPRESA EN QUE LO SUPERVISÓ :        | _____   |
| PERIODO :                            | _____   |
| CARGO POSTULANTE DURANTE EL PERIODO: | _____   |
| RELACIÓN CON POSTULANTE :            | <input type="checkbox"/> Jefe Directo <input type="checkbox"/> Jefe Indirecto <input type="checkbox"/> Otro Especifique _____ |

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| Firma autorización candidata(o) : | _____ |
|-----------------------------------|-------|



PERFIL DE CARGO  
HOSPITAL DOCTOR ERNESTO TORRES GALDAMES IQUIQUE

I.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Nombre de Cargo              | Técnico Paramédico Alivio del dolor y Cuidados Paliativos   |
| Cantidad de Cargos           | 01  |
| Estamento                    | Técnico   |
| Subdirección                 | Subdirección Gestión del Cuidado del Paciente   |
| Jefatura Superior/Directa    | Enfermera Coordinadora Oncología, Alivio del dolor y Cuidados Paliativos  |
| Unidad/Depto. de Trabajo     | Depto. CR. Consultorio Adosado a Especialidades (CAE) - Unidad Oncología, Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos                                      |
| Subordinados                 | <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí, indique:  |
| Calidad Jurídica de Contrato | <input type="checkbox"/> Titular <input checked="" type="checkbox"/> Contrata <input type="checkbox"/> Honorarios                                     |
| Renta Bruta/ EU°             | EU 22°  |
| Requerimiento de Movilidad   | <input checked="" 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        | D.F.L N°03/2017<br>i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,<br>ii) Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,<br>iii) Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud. |
| Requisitos Específicos      | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Título de Técnico Paramédico o Técnico en Enfermería Nivel Superior validado por Superintendencia de Salud.</li></ul>   |
| Estudios de Especialización | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Curso IAAS, 20 hrs. cronológicas</li><li>▪ Curso RCP avanzado</li><li>▪ Curso atención y trato al usuario</li><li>▪ Cursos relacionados con cuidados paliativos</li><li>Deseable:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Curso Género en salud</li><li>▪ Curso VIH/SIDA e ITS</li><li>▪ Curso Microsoft Office nivel usuario (Excel, Word, Power Point).</li></ul></li><li>▪ Inducción laboral Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames</li></ul>                             |
| Trayectoria Laboral         | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Deseable:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Experiencia clínica de al menos 6 meses en cargo similar en sector público o privado.</li></ul></li></ul>  |
| Otros                       | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Salud compatible con el cargo.</li></ul>  |



### III.- PROPOSITOS DEL CARGO

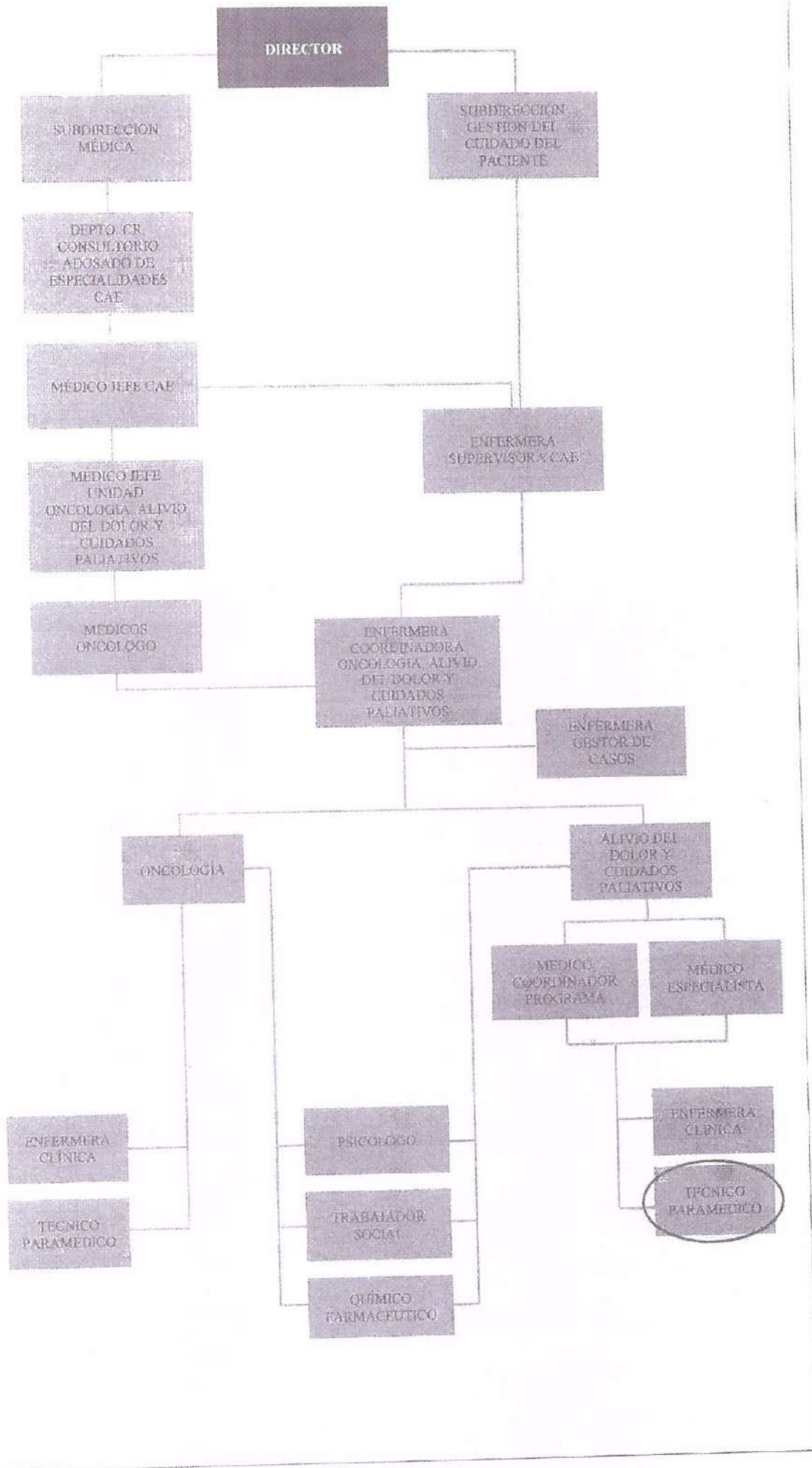
|   |
|---|
| <b>Objetivo</b>   |
| Cumplir acciones de atención de enfermería que le sean asignadas, en la unidad de desempeño, en conformidad a las normas del servicio y del establecimiento, además de conocer y aplicar las técnicas y procedimientos de acuerdo normas de IAAS.   |
| <b>Funciones Generales</b>  |
| 1. Realizar acciones derivadas de la gestión administrativa y asistencial para el funcionamiento de la Unidad y la atención del paciente, además de realizar labores de mantenimiento, orden y aseo.  |
| 2. Conservar la probidad administrativa en su desempeño laboral.  |
| 3. 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. |
| <b>Funciones Específicas</b>  |
| 1. Colaborar en técnicas y procedimientos médicos, cuando sea necesario.  |
| 2. Llevar registros adecuados de la unidad.   |
| 3. Conocer y aplicar las técnicas y procedimientos de acuerdo norma de IAAS.  |
| 4. Revisar en forma diaria y permanente que no falte material e insumos de lo contrario avisar al encargado de la unidad.   |
| 5. Recepcionar horas de atención médica, asistente social, enfermería, químico farmacéutico, psicóloga de la unidad.  |
| 6. Preparar la Ficha clínica para atención de salud, con resultados de exámenes, biopsia, etc.  |
| 7. Mantener los box de atención ordenados y con la documentación correspondiente para la atención del usuario.  |
| 8. Recepcionar y archivar exámenes de la unidad.  |
| 9. Coordinar con otras unidades, cuando sea necesario.  |
| 10. Realizar procedimientos de enfermería como: administración de medicamentos, toma de presión arterial, peso y talla, etc.  |
| 11. Coordinar telefónicamente con cuidadores de pacientes y/o paciente.   |
| 12. Conocer y colaborar con las patologías GES de su unidad de trabajo.   |
| 13. Efectuar Ingreso de IPD, registro de prestaciones, dación de horas de pacientes de la unidad.   |
| 14. Avisar oportunamente riesgos de incumplimiento GES cuando sea detectado.  |
| 15. Realizar educación al paciente y familiar.  |
| 16. Trasladar pacientes a diferentes áreas del hospital, ejemplo: hospitalizaciones.  |
| 17. Gestionar receta y licencia y trámite de certificado de defunciones, cuando sea necesario.  |
| 18. Apoyar y solucionar problemas de los cuidadores y pacientes cuando se requiera.   |
| 19. Organizar en conjunto con enfermera con la red asistencial para cuidados de pacientes.  |
| 20. Colaborar en cualquier dependencia del CAE cuando se requiera, así como participar en visitas domiciliarias con equipo de cuidados paliativos.  |

#### IV.- ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO DEL CARGO

|   |
|---|
| <b>Equipo de Trabajo</b>                                |
| • Médico Jefe   |
| • Médico Coordinador Programa                           |
| • Médico Especialista                                   |
| • Enfermera clínica                                     |
| • Psicólogo   |
| • Trabajador Social                                     |
| • Químico Farmacéutico                                  |
| <b>Colaboradores:</b>                                   |
| • Servicios clínicos del HETG                           |
| • Unidades de apoyo del HETG                            |
| <b>Beneficiarios (Internos y Externos)</b>              |
| 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 type="checkbox"/>            |
|   | Tiene responsabilidad por equipos o materiales relativamente complejos o de difícil reemplazo, como por ejemplo: Vehículos, Computadores, Equipos Médicos, otros.   | <input checked="" 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"/>            |




**VI.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ASIGNADO**

- Trabaja en horario de 44 hrs. semanales, de lunes a viernes, de 08:00 a 16:48 hrs.
- Debe contar con disponibilidad horaria para emergencias o imprevistos.

| LUGAR DE DESEMPEÑO |  |     |     |
|--------------------|--|-----|-----|
| Tiempo<br>Asignado | UNIDAD   | 90% | 10% |
|                    | OTROS SERVICIOS CLÍNICOS Y/O UNIDADES DE APOYO FUERA DEL ESTABLECIMIENTO |     |     |

**VII.- COMPETENCIAS**

| COMPETENCIAS                          | Puntaje de Cumplimiento Obtenido |                          |                                     |                                     |                                     |
|---------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
|                                       | 0                                | 25                       | 50                                  | 75                                  | 100                                 |
| Orientación a la tarea                | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Trabajo en Equipo                     | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Responsabilidad y Consecuencia        | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Orientación de Servicio               | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Aceptación de Normas y Procedimientos | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Capacidad para seguir instrucciones   | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Respeto a la Autoridad                | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Autocuidado                           | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Habilidades Sociales                  | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Probidad                              | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Dinamismo                             | <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  |
|----------------------------|--|
| 2021                       |  <p>Jr. JUAN CARLOS GUTIERREZ VILLALOBOS<br/>                 Cirujano Hisura Labio Máxilo Palatino<br/>                 Int: Medico Jefe CAE<br/>                 Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, Iquique</p> |