



COPIA

RESOLUCIÓN N°
Exenta

3217

ARICA, **1 AGO. 2024**

VISTO Y TENIENDO PRESENTE lo dispuesto en el artículo N°7 de la constitución Política de la República; Ley N°21.395 de Presupuestos del sector Público para el año 2022; D.S. N°69 del Ministerio de Hacienda, año 2004 que establece el Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo; Ley 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; lo establecido en D.F.L N° 1/19.653, de 13 de diciembre de 2000 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.575; DFL 29 que fija Texto refundido de Ley N 18.834 sobre Estatuto Administrativo; la Resolución N° 1.600 de 2008 de la Contraloría General de la República y sus modificaciones y en uso de las facultades que me confiere el Decreto N° 38 de 2005, Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud Menor Complejidad y de los Establecimientos de Auto gestión en Red y la TRA 424/128/2022 de fecha 03-03-2022: Nombramiento en calidad de Titular del cargo de Director del Hospital Regional de Arica y Parinacota.

CONSIDERANDO: Que existe 01 cargo vacante de Enfermero (a) Coordinador Unidad de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos de HJNC el cual se debe regularizar; la necesidad de esa labor para el buen funcionamiento de la Unidad y Continuidad de labores; Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado que busca impulsar a los servicios públicos a generar mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión de personas, con el propósito de desarrollar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública; para el normal funcionamiento del Hospital Regional de Arica y Parinacota "Dr. Juan Noé Crevani"; dicto lo siguiente:

RESOLUCION

1° LLÁMESE a un proceso de selección interno para la provisión del cargo en calidad de contratado:

Cargo	N° de Vacantes	Estamento	Grado	Dependencia
Enfermero (a) Coordinador Unidad de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos de HJNC	01	Profesional	13° EUS	Unidad de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos

2° APRUÉBESE las siguientes bases para el proceso de llamado a presentación de antecedentes interno:

Las bases del Llamado a Presentación de Antecedentes para Selección de Personal, responden a las directrices establecidas en las Normas de Aplicación General en materia de Gestión y Desarrollo de Personas, emanadas desde la Dirección Nacional del Servicio Civil. Además, cumplen con asegurar que los métodos y procedimientos del proceso de selección estén sustentados en la no discriminación, en la paridad de género, la idoneidad y en los méritos de los y las postulantes.

1. CARGO A PROVEER:

- Cargo : Enfermero (a) Coordinador Unidad de Alivio del Dolor



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CR Gestión de Personas

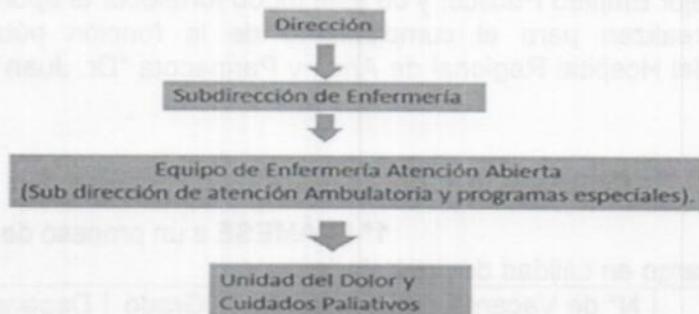
y Cuidados Paliativos

- Grado : 13° E.U.S.
- Calidad Jurídica : Contrata
- Renta Bruta : \$ 1.877.612
- **Tipo de Reclutamiento Interno:** Sólo Podrán participar de este llamado funcionarios del Hospital Dr. Juan Noé Crevani y Dirección del Servicio de Salud Arica, cualquiera sea su calidad jurídica, vínculo laboral o prestación de servicios personales.

1.1.- IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL CARGO

Nombre del Cargo	EU Coordinador Unidad de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos (ccpp) de HJNC
Estamento	Profesional
Grado Funcionario	13 EUS
Unidad y lugar de desempeño	Unidad de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos.
Jefatura directa	Enfermero Supervisor de la Sub Dirección de Atención Ambulatoria y programa Especiales.
Jefatura superior del servicio	Sub. Directora de Enfermería
Sub dirección a la que pertenece.	Sub. Dirección de Enfermería
Cargo al cual Subroga	No aplica.
Jornada o Turno de Trabajo	07:30 a 16:18 horas. 08:00 a 16:48 horas. 08:30 a 17:18 horas. Con disponibilidad para realizar extensión y/o horas extras fines de semana o festivos.

Organigrama



1.2.- OBJETIVO GENERAL DEL CARGO.

Gestionar cuidados de enfermería que sean holísticos, centrados en pacientes con enfermedades avanzadas o terminales, garantizando un manejo eficaz del dolor y otros síntomas que se presentan, favorecer la muerte digna del paciente terminal con un enfoque multicultural, individualizado, real al contexto de la región de Arica y Parinacota.

1.3.- FUNCIONES PRINCIPALES

FUNCIONES	FRECUENCIA
Realizar consultas programadas de acuerdo a la agenda.	Diariamente
Atender las urgencias de enfermería que requieran los beneficiarios del programa (paciente o familia).	Diariamente
Realizar educación individual y grupal programada de acuerdo a la agenda (paciente o familiares).	Diariamente
Dar respuesta telefónica a las consultas de enfermería de los pacientes.	Diariamente
Llamar al domicilio de los pacientes de acuerdo a las normas ministeriales.	Diariamente
Realizar procedimientos de enfermería.	Diariamente



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
CR Gestión de Personas

Asistir al profesional Médico en procedimientos complejos, donde se requiera la Enfermera.	Diariamente
Realizar visitas domiciliarias a los pacientes y familias, para realizar actividades de enfermería según agenda establecida.	Diariamente
Conocer las normas de calidad y seguridad del paciente, así como las de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS) establecida por HJNC.	Diariamente
Participar y dirigir reuniones del equipo, aportando desde el punto de vista de la enfermería.	Semanalmente
Realizar funciones administrativas, relacionadas con la jefatura de la unidad en relación a abastecimiento, problemas de personal, respuestas a documentos y gestiones administrativas, relacionada con el cumplimiento a gestiones GES, con el programa de AD y CP (proyectos, capacitaciones, etc.) entrega información de situaciones a su jefe directo, relacionadas con el manejo de la unidad desde el punto de vista clínico y administrativo.	Semanalmente
Realizar visitas a salas de hospitalizados a pacientes ingresados al programa de AD y CP.	Semanalmente
Participar en reunión clínica o administrativa que requiera el equipo.	Semanalmente
Realizar estadística mensual de acuerdo a normas establecidas el último día hábil	Mensualmente
Realizar evaluación y consolidación anual de los datos que requiere la Pauta de Evaluación Nacional de Programa Alivio de Dolor y Cuidados Paliativos.	Mensualmente
Realizar traslados de pacientes críticos, ingresados al programa que se encuentran de alta hacia sus domicilios	Mensualmente
Participar en las jornadas nacionales organizadas por el MINSAL con el fin de participar en el consolidado nacional del PAD y CP.	Anualmente
Realizar capacitación a los funcionarios de ley 18.334 del establecimiento en su área específica en conjunto con su equipo motor (enfermera, psicólogo, asistente social, técnico paramédico, secretaria y voluntaria) debiendo elaborar sus contenidos que va a presentar cada uno de los integrantes y además, realizar todas las coordinaciones para que este evento se lleve a cabo con el propósito de dar cumplimiento al PAC	Anualmente
Otras funciones que le encomiende su jefatura directa o superior.	Según Requerimiento

1.4.- FUNCIONES GES DEL CARGO

Facilitar que las garantías explícitas en salud de la unidad del dolor y cuidado paliativo se cumplan en los tiempos establecidos.

1.5.- REQUISITOS FORMALES DE EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y/O ESPECIALIZACIÓN.

1.5.1. Nivel Educativo Mínimo Requerido:

E. Básica		E. Media		F. Técnica		F. Profesional	X
-----------	--	----------	--	------------	--	----------------	---

1.5.2. Título Profesional, Formación Técnica o Área de Especialización:

Título Profesional de, una carrera 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
 - **Título de Enfermero (a) Universitario (a).**

1.5.3. Post Título o Post Grado deseable:

Diplomado	x	Magister	x	Doctorado		No requerido	
Área:	Diplomado o Magister en áreas relacionadas al cargo (Gestión de Cuidado en Enfermería, Salud Pública, Gestión de Salud, Calidad u otros atinentes al cargo de oncología) Mínimo 100 horas pedagógicas.						

1.5.4. Requisitos

		Deseable	Excluyente
	Curso prevención y control de infecciones asociadas a la atención de salud - 120 horas		X



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CR Gestión de Personas

Capacitación y perfeccionamiento requerido	Curso de Cuidados Paliativos.		X
	Capacitación en habilidades adaptativas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, u otros atingentes al cargo). Mínimo 20 horas pedagógicas.		X
	Curso Conocimiento del Sistema de Calidad para la acreditación	X	
	Gestión de buen trato laboral, trato usuario o atención a publico	X	
	Curso Microsoft Excel Avanzado	X	
	Curso de calificación funcionarios	X	
Experiencia en un cargo igual o similar	Experiencia profesional de a lo menos 1 año en funciones de encargada, coordinadora, jefatura o subrogancia efectiva del Sector Público o Privado.		X
Experiencia General	De acuerdo con el DLF N°2 del año 2017 del MINSAL que fija la planta del personal del Servicio de Salud Arica; los requisitos para ingreso a este cargo son,(para grado 13°). Para títulos de 10 semestres debe acreditar una experiencia profesional no inferior a 1 año en sector público o privado Para títulos de 8 semestres debe acreditar una experiencia profesional no inferior a 2 años en sector público o privado Todo aquel postulante que no cumpla con el requisito establecido en el DFL 2/2017 del Minsal, señalando previamente, quedara excluido automáticamente del proceso de selección. Debe presentar certificados que acrediten experiencia requerida.		X

1.6.- OTROS REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO.

	Si	No	Especificar
Manejo de dinero		X	
Manejo de información confidencial	X		Diagnósticos reservados.
Manejo de materiales	X		Materiales clínicos.
Manejo de equipos y/o herramientas		X	
Manejo de Tecnologías de Información	X		<i>Por ejemplo: Microsoft Office (word, excel), registro clínico electrónico. Plataforma electrónica hjnc.</i>
Carga o descarga de material	X		<i>Transporte de Material clínico a Domicilio del paciente.</i>
Puesto de trabajo se encuentra calificado como Trabajo Pesado, según Ley N° 19.404		X	<i>Indicar % de descuento</i>
Riesgos asociados al cargo	X		<i>Caídas, agresión de pacientes.</i>
Uso de elementos de protección personal (EPP)	X		<i>Mascarilla, Delantal, guantes.</i>



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
CR Gestión de Personas

Otros requisitos relevantes para el cargo		X
---	--	---

1.7.- DEFINICIÓN DE USUARIOS

Internos		Externos	
1.	Funcionarios de la Unidad del Dolor y Cuidados Paliativos.	1.	Pacientes.
2.	Funcionarios de la Sub. Dirección de Atención Ambulatoria y programas especiales.	2.	Familiares de usuarios en control.
3.		3.	Todo personal externos a la Sub dirección de Atención ambulatoria.

1.8.- COMPETENCIAS TRANVERSALES DE LA INSTITUCIÓN

Importante:

Nivel 1: Se requiere nivel de desarrollo básico de la competencia

Nivel 2: Se requiere nivel de desarrollo avanzado de la competencia.

Nivel 3: Se requiere nivel de desarrollo superior de la competencia.

Para determinar conductas específicas asociadas con cada nivel, consultar diccionario de competencias SSA-HJNC basado en la estrategia de Redes Integradas de los Servicios de Salud (RISS).

COMPETENCIAS	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Atención de salud centrada en la persona: Capacidad de actuar escuchando y entendiendo a sus usuarios(as) interno(as) o externo(as), valorando sus requerimientos y necesidades. Brinda soluciones o respuestas efectivas a sus expectativas, mediante una prestación de servicios oportuna, cordial y de calidad.			X
Comunicación asertiva y empática: Ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar de su interlocutor(a), mostrando directamente que se comprenden sus pensamientos, emociones y/o sentimientos. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas claves de forma efectiva. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.			X
Proactividad y empoderamiento: Es la habilidad de direccionar los objetivos de desempeño para definir las responsabilidades personales correspondientes, valorando sus propias capacidades y las de sus colaboradores(as).			X
Organización, planificación y seguimiento: Determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, definiendo la acción, los plazos y recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.			X
Orientación a la eficiencia: Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			X
Trabajo colaborativo: Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.			X
Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los colaboradores en una dirección determinada, fijando objetivos, transmitiendo valores, entregando retroalimentación, e integrando las diversas opiniones para cumplir con las metas de su área.			X



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CR Gestión de Personas

1.9.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO.

COMPETENCIAS	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Tolerancia al estrés: Actúa con eficacia bajo la presión del tiempo, haciendo frente al desacuerdo y adversidad. Percibe la urgencia real de determinadas tareas y actúa de manera consecuente alcanzando su realización en plazos breves de tiempo, sin llegar a entretener el trabajo de los demás.			X

2. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

Para ingresar a la Ley 18.834, Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; acreditado mediante la presentación del certificado original válido para dichos fines, emitido por la autoridad competente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo; se acreditará mediante certificación entregada por el Servicio de Salud. Certificado que será emitido una vez que la persona seleccionada acepte el cargo.
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley; mediante la presentación de fotocopia simple del certificado respectivo, el cual deberá presentar en original, en caso de ser nombrado en el cargo, en el momento que lo acepte.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

3. ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

3.1.- Inicio del Proceso:

Las bases del llamado a presentación de antecedentes se encontrarán disponibles en la página Web del Hospital Regional de Arica y Parinacota "Dr. Juan Noé Crevani", **sección "Trabaja con Nosotros"**, a contar del **06 de agosto 2024**, de acuerdo al siguiente cuadro

CUADRO RESUMEN	
PLAZO	La recepción de antecedentes se extenderá desde las 08:30 horas del 06 de agosto 2024 hasta las 12:00 horas del 13 de agosto 2024.
LUGAR	SCR de Personal del Hospital "Dr. Juan Noé Crevani" Arica, ubicada en Av. 18 de Septiembre N° 1000, 2° piso.
PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES	Los currículos vitae deberán contar con los antecedentes requeridos y las certificaciones correspondientes. Se presentarán en un sobre cerrado señalando lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Dirigido a: Centro de Responsabilidad Gestión de las Personas. • Indicar: Cargo al que Postula. • Remitente: la identificación del/la postulante solamente con sus APELLIDOS.

3.2.- Antecedentes Requeridos:



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CR Gestión de Personas

Para poder postular al presente llamado a presentación de antecedentes, el interesado/a deberá presentar al momento de la postulación los siguientes documentos de acuerdo al siguiente cuadro resumen:

CUADRO RESUMEN	
CÉDULA DE IDENTIDAD	Copia de Cédula de Identidad.
CURRICULUM VITAE	CV formato libre (propio). Se solicita que utilice formato institucional de CV ciego, que se encuentra en el anexo N°1 del presente documento.
NIVEL EDUCACIONAL	Copia simple de certificado que acredite nivel educacional requerido por ley: Licencia de Enseñanza Media, certificado de título técnico Nivel medio, Técnico Nivel Profesional, título profesional y/o registro nacional de prestadores individuales de salud; según corresponda.
CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Copia simple de certificados que acrediten postítulos y/o postgrados, además de copia simple de Certificados que acrediten capacitación o relación de capacitaciones expedido por la Oficina de Capacitación, según corresponda a los requisitos del cargo al que postula.• Las capacitaciones certificadas deberán contener la cantidad de horas, fechas de realización y nota de evaluación. (cursos y/o diplomados).• Se establecen 5 años de vigencia para certificados de cursos y 10 años de vigencia para diplomados, se considerarán válidos los cursos y diplomados realizados hasta el día previo al inicio de postulación, es decir que no se aceptaran capacitaciones realizadas durante el periodo de postulación.• De presentar más de un curso sobre la misma temática o con el mismo nombre, se considerará el más reciente y/o el de mayor cantidad de horas para efectos de otorgamiento de puntaje en capacitación.• Aquellas postulaciones que no entreguen la documentación de acuerdo a lo señalado anteriormente, no se considerará para la sumatoria de la primera etapa de evaluación curricular, aun cuando estén registradas en el CV.
EXPERIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none">• Considerando que el presente concurso es interno, los funcionarios/as deberán presentar obligatoriamente la relación de servicio y/o certificado de honorario emitido por la Oficina de Personal con la finalidad de evaluar la antigüedad del postulante y demostrar su relación contractual.• Además, los antecedentes anteriormente solicitados servirán para cotejar los periodos de experiencia laboral acreditados (Anexo 2).• Copia simple de certificados, resoluciones y/o documentos que acrediten experiencia laboral específica en relación al cargo a proveer. Estos certificados deberán contar con periodos de desempeño especificando fecha de inicio y término, emitidos por empleador o jefatura, y deberán acreditarse de acuerdo al formato del certificado de experiencia laboral (Anexo N°2).• Aquellas postulaciones que no entreguen la documentación de acuerdo a lo señalado anteriormente, no se considerará para la sumatoria de la primera etapa de evaluación curricular, aun cuando estén registradas en el CV.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades 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.



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CR Gestión de Personas

Quedará a arbitrio de la comisión de selección de personal declarar desierto el llamado a presentación de antecedentes en caso que la cantidad de postulantes al cargo sea inferior a 5 o en caso que la cantidad de postulantes que obtienen el puntaje mínimo de aprobación sea inferior a la cantidad de vacantes para el cargo.

Los antecedentes sólo se conservarán por un período de treinta días, contados desde que finaliza el proceso de llamado a presentación de antecedentes, siendo devueltos al postulante que lo solicite dentro de este periodo.

4. EVALUACIÓN

Los antecedentes serán evaluados por los integrantes de la Comisión de Selección de Personal, la cual puede estar compuesta por: el Subdirector del área o su reemplazante, el Jefe de la Unidad que solicita cubrir el cargo o su reemplazante; el Jefe del CR Gestión de las Personas, Jefe del SCR de Personal, Psicólogo/a Laboral y un Representante de la asociación de funcionarios que tenga mayor representatividad en la planta a cubrir. En caso que el cargo a cubrir sea de enfermera(o) o técnico de enfermería, también integrará la Comisión de Selección la Subdirectora de Enfermería o su reemplazante.

El proceso de evaluación está compuesto de las siguientes Actividades:

4.1 Evaluación Curricular (Formación Educacional, Especialización, Capacitación y Experiencia Laboral).

La evaluación curricular se puntuará de acuerdo a las siguientes especificaciones:

Título	
Título	Puntuación
- De acuerdo con DFL 2 MINSAL. 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.	10 puntos
- Título Profesional de Enfermera/o	

Magister (deseable)	
Nº de Magister	Puntuación
1 o más	15 puntos
Nota 1: de acuerdo a lo establecido en el punto 1.5.3 de estas bases: Diplomado o Magister en áreas relacionadas al cargo (Gestión de Cuidado en Enfermería, Salud Pública, Gestión de Salud, Calidad u otros atingentes al cargo de oncología) Mínimo 100 horas pedagógicas.	

Diplomados (deseable)	
Nº de Diplomados	Puntuación
1	5 puntos
2	10 puntos
3 o más	15 puntos
Nota 1: de acuerdo con lo establecido en el punto 1.5.3 de estas bases: Diplomado o Magister en áreas relacionadas al cargo (Gestión de Cuidado en	



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CR Gestión de Personas

Enfermería, Salud Pública, Gestión de Salud, Calidad u otros atingentes al cargo de oncología) Mínimo 100 horas pedagógicas.

Nota 2: La vigencia de los diplomados será de 10 años. Se considerarán válidos los diplomados realizados hasta el día previo al inicio de postulación mencionado en el apartado 3.2.

Capacitaciones

Nº horas de Capacitación	Puntuación
200 a 250	04 puntos
251 a 300	06 puntos
301 a 350	08 puntos
350 o más	10 puntos

Nota: Las capacitaciones se considerarán con 5 años de vigencia, se considerarán válidos los cursos realizados hasta el día previo al inicio de postulación mencionado en el apartado 3.2.

Experiencia Similar al Cargo

Años	Puntuación
De 1 a 2 años	06 puntos
Más de 02 años hasta 03 años	09 puntos
Más de 03 años hasta 04 años	12 puntos
Más de 04 años	15 puntos

Nota: la experiencia del postulante se definirá de acuerdo con lo establecido en el punto 1.5.4 de estas bases, apartado experiencia laboral en un cargo igual o similar Deseable : 2 años

Experiencia General de acuerdo con el DFL N°2 (Minsal, 2017)

Criterio	Puntuación
Para títulos de 10 semestres debe acreditar una experiencia profesional no inferior a 1 año en sector público o privado.	15 puntos
Para títulos de 8 semestres debe acreditar una experiencia profesional no inferior a 2 años en sector público o privado.	

Nota 1: la experiencia general del postulante se definirá de acuerdo con lo establecido en el punto 1.5.5 de estas bases, apartado **"Requisitos Específicos de Experiencia"**.

Nota 2: Todo aquel postulante que no cumpla con el requisito establecido en el DFL 2/2017 del Minsal, señalado previamente, quedará excluido automáticamente del proceso de selección. Debe presentar certificados que acrediten la experiencia requerida.

La evaluación curricular tendrá un puntaje máximo de 80 puntos. Se considerará como puntaje mínimo para aprobar esta etapa lo que **la comisión de selección determine** de acuerdo a las exigencias del perfil de cargo. Una vez alcanzado este puntaje, el postulante pasará a la siguiente etapa.



4.2 Evaluación de Aptitudes (entrevista y evaluación psicolaboral)

Evaluación Psicológica	
Categoría	Puntuación
No Recomendable	0 puntos
Recomendable con Observaciones	48 puntos
Recomendable	80 puntos
Nota: la comisión de selección se reserva el derecho de admitir o hacer pasar al postulante a la siguiente etapa, de acuerdo a las observaciones que presente en el informe psicológico.	

La evaluación de aptitudes (entrevista y evaluación psicolaborales) tendrá un puntaje máximo de 80 puntos. Se considerará como puntaje mínimo para aprobar esta etapa, que el postulante alcance 48 puntos. Una vez alcanzado este puntaje pasará a la siguiente etapa.

4.3 Entrevista de Valoración (entrevista técnica realizada por la comisión)

Los candidatos que pasen deberán rendir una entrevista en la cual la comisión preguntará sobre los conocimientos y habilidades técnicas del cargo al cual postula.

Entrevista de conocimiento y habilidad técnica	
Puntaje máximo	80 puntos

La entrevista de valoración (pruebas técnicas y/o entrevista realizada por la comisión) tendrá un puntaje máximo de 80 puntos. Se considerará como puntaje mínimo para aprobar esta etapa, lo que la comisión de selección determine de acuerdo a las exigencias del cargo. En caso que se requiera se podrá realizar una prueba de conocimientos teóricos y/o prácticos, que se incluirá en el puntaje de esta etapa.

5. FACTORES DE EVALUACIÓN:

FACTOR (Etapa)	PORCENTAJES
Evaluación Curricular	30%
Evaluación de Aptitudes	30%
Entrevista de Valoración	40%

Aquellas personas que aprueben cada una de las 03 etapas, serán consideradas idóneas para proponerse a Director del Hospital. Los puntajes obtenidos por los postulantes serán ponderados de acuerdo al cuadro anterior.

Luego los candidatos que cumplan con todas las especificaciones antes mencionadas serán presentados al Director del Hospital (en dupla, terna, cuaterna o según corresponda), donde el primer lugar representa el postulante más idóneo para ocupar el cargo. En caso de ser necesario, una vez finalizadas las diversas etapas del proceso, el Director del Hospital podrá realizar una entrevista personal a los candidatos que hayan resultado idóneos para el cargo. Sin perjuicio de lo anterior, el Director tendrá la facultad de declarar desierto el llamado a presentación de antecedentes en caso que los postulantes propuestos por la comisión sean inferior a 3 o por los motivos que él estime conveniente, a través de una resolución fundada.

Luego que el Director evalúe todos los antecedentes a disposición y seleccione, se notificará al candidato escogido el resultado del proceso y se solicitará su aceptación del cargo. De



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CR Gestión de Personas

aceptar el cargo, se debe contactar al postulante para informar de los antecedentes y trámites a realizar.

Una vez definido y notificado el postulante idóneo, se procederá a realizar el respectivo contrato, con una duración de tres meses, como período de prueba, para luego, y de ser positiva la evaluación de su desempeño extender la contratación por lo que quede del año

5. CRONOGRAMA DEL PROCESO

Actividad	Fechas
Difusión y Postulación	Del 06 al 13 de agosto, 2024.
Proceso de Evaluación Curricular	Del 14 al 20 de agosto, 2024.
Evaluación de Aptitudes	Del 21 al 26 de agosto, 2024.
Entrevista de Valoración	Del 27 al 30 de agosto, 2024.
Finalización del proceso	Del 02 al 03 de septiembre, 2024.

Nota: El calendario puede sufrir modificaciones en alguno de sus hitos según el desarrollo del proceso.



ANEXO N° 1

CURRÍCULUM VITAE

1.- ANTECEDENTES PERSONALES

Apellido Paterno	Apellido Materno	Rut
Fono Particular	Fono Móvil	Email Particular

2.- IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN

Nombre del Cargo	Grado
------------------	-------

Presento algún tipo de discapacidad que me dificulta realizar el proceso de selección:
 Si No .

Indique: _____ . (Lo anterior será tomado en cuenta para adaptar el proceso de selección).

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las bases del presente Proceso de Selección, a las cuales me someto desde ya. Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el Hospital "Dr. Juan Noé Crevani"

FIRMA POSTULANTE

3.- TÍTULO(S)

* Indicando sólo aquellos con **certificado de título** y ordenado por fecha descendientemente, es decir, los últimos estudios realizados en primer lugar.

Título	N° de Semestres	
Institución	Ingreso (mes/año)	Egreso (mes/año)
Fecha de Titulación (día/mes/año)	___/___/___	___/___/___

4.- CAPACITACIÓN

* Indicar sólo aquellos con certificado y ordenado por fecha descendientemente, es decir, los últimos cursos realizados en primer lugar.

Nombre del Curso y/o Seminario	Desde (día/mes/año)	Hasta (día/mes/año)	Horas Duración
	___/___/___	___/___/___	
	___/___/___	___/___/___	



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
CR Gestión de Personas

	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__
	__/__/__	__/__/__

5.- TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

* Indique su nivel de dominio en los software en que Ud. tenga conocimiento. Especifique el software y luego señale con una cruz (X) bajo el nivel que posee (Alto, Intermedio o Básico).

Software	Nivel de dominio		
	Alto	Intermedio	Básico

6.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

* Sólo cuando corresponda.

Cargo	Institución/Empresa	
	Desde (día/mes/año)	Hasta (día/mes/año)
Gerencia, Departamento, Unidad o Área de Desempeño	__/__/__	__/__/__
Funciones Principales (descripción general de las funciones realizadas y principales logros)		

7.- TRAYECTORÍA LABORAL

* Además del anterior, indique sus últimos trabajos realizados, si corresponde.

Cargo	Institución/Empresa	
	Desde (día/mes/año)	Hasta (día/mes/año)
Gerencia, Departamento, Unidad o Área de Desempeño	__/__/__	__/__/__
Funciones Principales (descripción general de las funciones realizadas y principales logros)		



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
CR Gestión de Personas

Cargo	Institución/Empresa	
Gerencia, Departamento, Unidad o Área de Desempeño	Desde (día/mes/año)	Hasta (día/mes/año)
	___/___/___	___/___/___
Funciones Principales (descripción general de las funciones realizadas y principales logros)		

8.- REFERENCIAS LABORALES

* Indicar el nombre de tres jefaturas que hayan estado a cargo de usted.

Nombre	Institución	Cargo	Fono Particular	Fono Móvil

ANEXO N° 2

Certificado Experiencia Laboral (OBLIGATORIO)

Yo (Nombre Jefatura directa o superior), en mi calidad de (Nombre del cargo y unidad, p.e. EU Jefe CRGC Médica), certifico que D. (Nombre del postulante) RUT: (Rut del postulante) se desempeñó/se desempeña en el Hospital Regional de Arica y Parinacota "Dr. Juan Noé Crevani", de acuerdo al siguiente detalle:

CARGO	UNIDAD	
ESTAMENTO (auxiliar, administrativo, técnico, profesional)	FECHA INICIO (dd/mm/aa)	FECHA TERMINO (dd/mm/aa)
PRINCIPALES FUNCIONES (descripción a nivel general)		

*Nota: Adjuntar certificado por cada experiencia Laboral.-

RUT, FIRMA Y TIMBRE JEFATURA

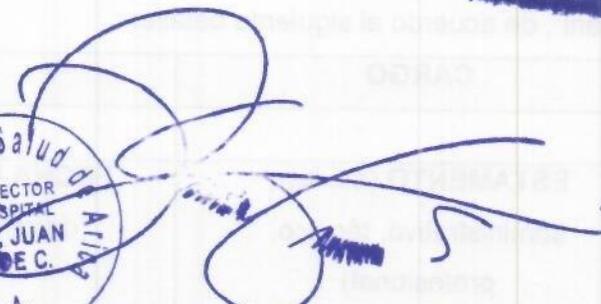
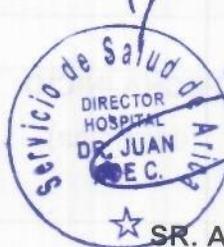
Fecha: ARICA, _____

FIRMA POSTULANTE



3° **PUBLÍQUESE** la presente Resolución en el portal www.hjnc.cl por funcionarios de la Oficina de Ciclo de Vida Laboral, y **NOTIFIQUESE** a los interesados por funcionarios de la Oficina de Partes del Hospital Regional de Arica y Parinacota "Dr. Juan Noé Crevani".

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

SR. ALFREDO FIGUEROA SEGUEL
 DIRECTOR (s)
 HOSPITAL REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA
 "DR. JUAN NOE CREVANI"

Lo que comunico a usted para su conocimiento y fines pertinentes



Milka Castillo Fabijanovic

MILKA CASTILLO FABIJANOVIC
 MINISTRA DE FE

- Subdirección Administrativa (Copia digital)
- Subdirección de Enfermería (Copia digital)
- Subdirección de Atención Ambulatoria y Programas Especiales (Copia digital)
- Unidad de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos (Copia digital)
- CR Gestión de Personas (Copia digital)
- SCR Personal (Copia digital)
- Of. Ciclo Vida Laboral
- Oficina de Partes (2)