

PAUTA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE TENS EN 4TO TURNO SERVICIO DE URGENCIA
EXTERNO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por Reclutamiento Interno para proveer el cargo de:

Cargo	TENS DEL SERVICIO DE URGENCIA
Vacante /Calidad Jurídica	04 / Contrata
Grado (E.U.S.)	22°
Monto Bruto	\$585.495 (incluye asignación de 4to Turno)
Lugar de desempeño	Servicio de Urgencias del Establecimiento
Dependencia	Enfermera Supervisora del Servicio de Urgencia.
Horario	Sistema de 4to Turno
Periodo de Prueba	06 meses a contar del inicio de sus funciones.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web www.ssvq.cl y Portal de Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl	14 de octubre de 2020
Periodo de Postulación	14 al 19 de octubre de 2020
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	21 al 22 de octubre de 2020
Evaluación Técnica	27 de octubre de 2020
Evaluación Psicolaboral	28 de octubre de 2020 al 04 de noviembre de 2020
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	06 de noviembre de 2020
Resolución del Proceso	09 de noviembre de 2020
Inicio de Funciones	01 de diciembre de 2020



El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.

3. OBJETIVOS DEL CARGO.

- Personal Técnico encargado/a de promover, dirigir y realizar actividades técnicas y administrativas de salud pertenecientes al ámbito Enfermería en el Servicio de Urgencia del Hospital “Adriana Cousiño” de Quintero, que contribuyan a brindar una atención de salud de calidad, oportuna y libre de riesgos.

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

- Mantener conocimientos actualizados de manejo de pacientes crítico hospitalario.
- Ejecutar, el plan de atención de enfermería derivada del diagnóstico y tratamiento médico.
- Coordinar si corresponde gestiones de salud con los servicios y unidades de apoyo intra Hospital y establecimientos de la red asistencial.
- Mantener registros pertinentes establecidos de la gestión clínica directa y los derivados de la gestión administrativa.
- Mantener informado a sus jefaturas de novedades ocurridas durante el desarrollo del turno.
- Participación activa frente activación de plan de contingencia de emergencia ambiental, desastre natural-sunami.
- Otras funciones estipuladas por la jefatura directa inherentes al cargo y/o función.
- Toma de RX en horarios inhábiles a pacientes críticos, con criterios establecidos de toma de RX en emergencias vitales.
- Ser parte del equipo de primera línea en Triage de emergencias, como pandemias, emergencia ambiental, catástrofes naturales etc.
- Apoyo en revisión y recambio de insumos de manera mensual de cajas de catástrofes.
- Apoyo en revisión de stock mínimo de insumos y stock mínimo de fármacos establecidos en la unidad.



5. REQUISITOS.

5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- 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.

5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 08 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

5.3 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

- Título de Técnico de Nivel Superior de Enfermería.

5.4 Aspectos Deseables:

- Mínimo 01 año de experiencia laboral demostrable en cargos similares.
- Estar en posesión de alguno de los siguientes cursos actualizados y certificados: RCP básica Manejo de paciente Crítico - IAAS y otros de emergencia vital avanzada aprobados y vigentes.
- Curso de Acreditación y Calidad en Salud.
- Curso de Protección Radiológica.
- Cursos relacionados al COVID-19.



5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.5.1 Competencias transversales del Funcionario Público.

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Confianza en sí mismo
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Adaptación al Cambio
- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo.

- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- Currículum vitae actualizado (Formato Empleos Públicos).
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD, acorde al cargo al que postula según DFL 08/17.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificados que acrediten experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo **Portal de Empleos Públicos**, en la opción **“adjuntar archivos”**. Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de “CV online” del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en “mis datos”. Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su “CV online”

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a recluta.hquintero@redsalud.gov.cl

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

7.1. De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirectora de Gestión del Cuidado del Establecimiento, presidenta de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Enfermera Supervisora del Servicio de Urgencia del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Urgencia del Servicio de Urgencia del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial FENATS Unitaria del Hospital de Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Jefe de Recursos Humanos del Hospital de Quintero, que actúa como coordinador del proceso. Cuenta con voz.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa. En ausencia del presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.



c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para fijar el cronograma de actividades a desarrollar.

8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

8.1 Metodología de Evaluación.

La evaluación de los factores se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (20%)

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%)

ETAPA 4: Evaluación de Competencias (35%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

8.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (20%)

Factor 1: Experiencia Profesional previa en funciones similares al cargo.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Experiencia TENS previa en funciones similares al cargo en Unidades Críticas	Posee experiencia previa mayor a 2 años 7 meses en funciones similares al cargo en Unidades Críticas.	10
	Posee experiencia previa entre 2 años y 2 años 6 meses en funciones similares al cargo en Unidades Críticas.	8
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses en funciones similares al cargo en Unidades Críticas	4
	Posee experiencia previa menor a 1 año en funciones similares al cargo.	1

Factor 2: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Capacitación pertinente al cargo (últimos 03 años)	Posee sobre 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo (últimos 03 años).	10
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo (últimos 03 años).	8
	Posee entre 41 y 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo (últimos 03 años).	4
	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en temáticas pertinentes al cargo (últimos 03 años).	1

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **12 puntos brutos**.

ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

Factor 3: Prueba de Conocimientos Técnicos

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

		Puntaje
Prueba Técnica	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba conocimientos técnicos propios del área a desempeñar, cuyo material será enviado por correo electrónico a los postulantes.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (35%)

Factor 5: Evaluación de Competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta de este proceso de selección será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.



11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso. El cargo posee 06 meses a prueba a contar del inicio de sus funciones, pudiendo el SSVQ utilizar este mismo proceso para un cargo similar, posterior a su cierre.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.

PERFIL DEL CARGO
TENS EN 4TO TURNO SERVICIO DE URGENCIA "ADRIANA COUSIÑO" DE QUINTERO

I.- ASPECTOS GENERALES.

NOMBRE DEL CARGO:	SUBDIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE:
TENS SERVICIO DE URGENCIA	Subdirección de Gestión del Cuidado
UNIDAD:	JEFATURA DIRECTA:
Servicio de Urgencia	Enfermera Supervisora de Urgencia
GRADO E.U.S.:	PERSONAS A CARGO:
22°	0
LUGAR DE TRABAJO:	HORARIO/ JORNADA LABORAL:
Servicio de Urgencia	Sistema de 4to turno.

II.- REQUISITOS GENERALES ESPECÍFICOS (DFL 08/2017) LEY 18.834.

- Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

III.- DESCRIPCIÓN DEL CARGO.

OBJETIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Personal Técnico encargado/a de promover, dirigir y realizar actividades técnicas y administrativas de salud pertenecientes al ámbito Enfermería en el Servicio de Urgencia del Hospital "Adriana Cousiño" de Quintero, que contribuyan a brindar una atención de salud de calidad, oportuna y libre de riesgos.

PRINCIPALES FUNCIONES:

- Mantener conocimientos actualizados de manejo de pacientes crítico hospitalario.
- Ejecutar, el plan de atención de enfermería derivada del diagnóstico y tratamiento médico.
- Coordinar si corresponde gestiones de salud con los servicios y unidades de apoyo intra Hospital y establecimientos de la red asistencial.
- Mantener registros pertinentes establecidos de la gestión clínica directa y los derivados de la gestión administrativa.
- Mantener informado a sus jefaturas de novedades ocurridas durante el desarrollo del turno.
- Participación activa frente activación de plan de contingencia de emergencia ambiental, desastre natural-sunami.
- Otras funciones estipuladas por la jefatura directa inherentes al cargo y/o función.
- Toma de RX en horarios inhábiles a pacientes críticos, con criterios establecidos de toma de RX en emergencias vitales.
- Ser parte del equipo de primera línea en Triage de emergencias, como pandemias, emergencia ambiental, catástrofes naturales etc.
- Apoyo en revisión y recambio de insumos de manera mensual de cajas de catástrofes.
- Apoyo en revisión de stock mínimo de insumos y stock mínimo de fármacos establecidos en la unidad.

IV.- NIVELES DE COORDINACIÓN.

1. INTERNA DEL ESTABLECIMIENTO:

CLINICOS

- Unidades de apoyo clínico.
- Servicios clínicos medicina-pediatría-maternidad.
- APS.

ADMINISTRATIVOS:

- Recursos Humano.
- Calidad de vida-bienestar

2. EXTERNA DEL ESTABLECIMIENTO – RED SSVQ:

- Central SAMU

3. EXTERNA AL SSVQ:

- Sistema privado de salud
- Fuerzas armadas
- Bomberos
- Carabineros de Chile
- Defensa civil
- PDI
- SUR Loncura-Puchuncavi-Ventana.

V.- CARACTERÍSTICAS DEL POSTULANTE (ASPECTOS DESEABLES).

NIVEL DE EDUCACIÓN:	(X)	ESPECIFIQUE TÍTULO TÉCNICO O PROFESIONAL NECESARIO PARA DESEMPEÑARSE EN EL CARGO
ENSEÑANZA MEDIA		
ENSEÑANZA TÉCNICA PROFESIONAL	x	Técnico Nivel Superior de Enfermería
ENSEÑANZA SUPERIOR		
MAGÍSTER		

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
<ul style="list-style-type: none"> Mínimo 01 año de experiencia laboral demostrable en cargos similares. Estar en posesión de alguno de los siguientes cursos actualizados y certificados: RCP básica Manejo de paciente Critico - IAAS y otros de emergencia vital avanzada aprobados y vigentes. Curso de Acreditación y Calidad en Salud. Curso de Protección Radiológica – Cursos Relacionados al COVID-19. 			
EXPERIENCIA LABORAL PREVIA:	SÍ	NO	DETALLE CANTIDAD DE AÑOS REQUERIDOS, CARGO Y ÁREA ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO
EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PRIVADO	x		1 año
EXPERIENCIA LABORAL EN ÁMBITO PÚBLICO	x		

VI.- COMPETENCIAS LABORALES DESEABLES PARA EL CARGO.

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA:	
Nivel 3	Corresponde al nivel más avanzado, describe las conductas y acciones sobresalientes. Contiene los niveles anteriores de desarrollo de la competencia.
Nivel 2	Corresponde al nivel medio, describe las conductas y acciones que implican mayores precisiones, distinciones y abstracciones exigidas para el desarrollo de la competencia. Contiene las conductas y acciones mínimas exigidas
Nivel 1	Corresponde al nivel más básico, describe las conductas y acciones mínimas exigidas para el desarrollo de la competencia.

NIVEL COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO			
NIVEL DE DESARROLLO:	1	2	3
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: ser capaz de respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos del Consejo. Implica la disposición para asumir, con responsabilidad los objetivos y compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.		X	
PROBIDAD: ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.		X	
ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA: er capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.		X	
COMUNICACIÓN EFECTIVA: ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.		X	
ORIENTACIÓN AL USUARIO: ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.		X	
CONFIANZA EN SI MISMO: ser capaz de actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.		X	
TRABAJO EN EQUIPO: ser capaz de 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	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO: ser capaz de aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios y requerimientos de la ciudadanía.		X	
MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Ser capaz de operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por el Consejo o área funcional.		X	

NIVEL DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO			
NIVEL DE DESARROLLO:	1	2	3
COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE: Ser capaz de identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; implementar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas, a través de su aplicación.		X	
PENSAMIENTO ANALÍTICO: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.		X	
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.		X	
LIDERAZGO: ser capaz de dirigir, guiar y motivar a un grupo o equipo de trabajo para el cumplimiento de un objetivo común, de acuerdo a la situación actual y al entorno en que se desenvuelve la institución, garantizando el bien común y a la eficiencia.		X	
NEGOCIACIÓN: ser capaz de dirigir y controlar un proceso de búsqueda de acuerdos, utilizando diversas técnicas. Propone estrategias de negociación en busca de la materialización de acuerdos efectivos centrándose en el problema y no en las personas involucradas.		X	
DESTREZA SOCIAL: Ser capaz de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.		X	
PRO ACTIVIDAD: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticos o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.			X
TOLERANCIA A SITUACIONES CRÍTICAS: ser capaz de mantener bajo control las propias emociones e impulsos en situaciones de diversa complejidad, de manera tal que le permita pensar con claridad y actuar bajo presión sin perder la eficiencia. Implica superar con rapidez los fracasos y obstáculos, además de dar soluciones factibles.			X
TOMA DECISIONES: ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.			X
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Consiste en la habilidad de búsqueda de soluciones prácticas a soluciones problemas o conflictivas, involucra la capacidad de manejar clientes difíciles y requerimientos complejos			X
OTRAS COMPETENCIAS	1	2	3

VII.-DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN ASOCIADA AL CARGO.

DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN ASOCIADA AL CARGO PARA SU DESEMPEÑO:
<ul style="list-style-type: none">• Protocolos Clínicos del Servicio de Urgencia del Establecimiento.

VIII.- IDENTIFICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA.

