



Únete a nuestro equipo

El Servicio de Salud Tarapacá invita a presentación de antecedentes para...

SUPLENCIA PROFESIONAL CHILE CRECE CONTIGO

CARGO

*Profesional
de Chile
Crece Contigo*

CALIDAD JURÍDICA

SUPLENCIA

EUS°

10°

○ POSTULACIÓN

La recepción de documentación será mediante correo electrónico en reclutamiento.ssi@redsalud.gob.cl, se debe especificar en el asunto “**SUPLENCIA PROFESIONAL DE CHILE CRECE CONTIGO - NOMBRE DEL POSTULANTE**”.

El plazo de recepción de antecedentes será desde 20/05/24 hasta el 27/05/24.

○ DOCUMENTACIÓN SOLICITADA

- Título Profesional de carreras asociadas a las Ciencias de la Salud, tales como Enfermería, Kinesiología, Matronería, Nutrición, Fonoaudiología, Tecnología médica, Terapia Ocupacional.
- Copia de Cédula de Identidad por ambos lados
- Curricular Vitae actualizado
- Certificados de Capacitaciones y Cursos
- Copia de Certificados o documentos que acrediten Experiencia laboral

1. Del Llamado a Presentación de Antecedentes:

- 1.1 El Servicio de Salud Tarapacá proveerá la suplencia a través de una presentación de antecedentes, al que podrán postular todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente y perfil de cargo. Esta suplencia se ajusta a lo descrito en el Artículo 4 de la ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo.
- 1.2 Los 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 todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.
- 1.3 Para admitir la postulación del candidato, el interesado deberá enviar todos los antecedentes al correo electrónico reclutamiento.ssi@redsalud.gob.cl indicando en Asunto: “ **Profesional Chile Crece**”:
 - a) **CV formato libre (Propio)**
 - b) **Copia Cédula de Identidad vigente (ambos lados)**
 - c) **Copia de Título Profesional, requerido por ley.**
 - d) **Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados**
 - e) **Copia de Certificados o documentos que acrediten Experiencia laboral.**

2. Requisitos de Postulación

Requisitos Generales:

1. Requisitos para ingresar a la administración pública señalados en el artículo 12 de la ley n° 18.834 sobre estatuto administrativo.
2. No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley n° 18.575 ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado.
3. No estar afecto a las siguientes inhabilidades:
 - a) Haber sido objeto de alguna medida disciplinaria que haya implicado cese de funciones.
 - b) No haber sido desvinculado por ausentismo superior a 6 meses continuos o discontinuos en los dos años anteriores, a la fecha de Publicación de la presente convocatoria.
4. Quien acceda al cargo convocado deberá contar con la disponibilidad para ser reubicado en razón de las necesidades del Servicio de Salud Tarapacá.

Requisitos Específico:

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

| Estamento | Rango de Grado | Requisitos DFL N°03/2017 |
|--------------------|----------------|--|
| Profesional | 8 al 10 | Alternativamente Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado. |

3. Publicación y Presentación de Resultados

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Tarapacá, tomará contacto con los(as) postulantes vía correo electrónico, para informar sobre citaciones de las distintas etapas del proceso, siendo responsabilidad del candidato(a) confirmar asistencia o acusar recibo de la información, de lo contrario, se tomará conocimiento sobre su desistimiento. En caso de inasistencia a cualquiera de las etapas lo dejará excluido del proceso.

Metodología de Evaluación:

El proceso contempla dos etapas; Evaluación de antecedentes Curriculares y Evaluación de Competencias.

I Etapa Evaluación de Antecedentes Curriculares; corresponde a la revisión de los documentos aportados por el postulante, bajo la interpretación de los criterios en el perfil de cargo.

Se analizará y validará criterios de admisibilidad. Correspondiente a revisión del cumplimiento de los requisitos expuestos y presentación de todos los antecedentes. Los(as) postulantes que cumplan con lo requerido y sean declarados admisibles, sumado a los análisis técnicos de los referentes pasara a segunda etapa.

II Etapa Evaluación de Competencias; corresponde a la evaluación de competencias transversales y distintivas del estamento (Entrevistas y test Psicolaborales) y competencias específicas del cargo y/o Apreciación Global.

Evaluación de Competencias Distintivas del Estamento.

Considera las competencias deseables que distinguen a los funcionarios(as) del Servicio de Salud Tarapacá, además de aquellas competencias requeridas según el estamento asociado al cargo postulado.

Se distinguen las siguientes categorías:

| Forma de Evaluación – Categoría Psicolaboral | Puntaje Máximo |
|--|----------------|
| Evaluación, lo define como RECOMENDABLE para el cargo. | 80-100 |
| Evaluación, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo. | 60-79 |
| Evaluación, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo. (Calificación Excluyente) | 10- 59 |

Competencias Específicas del cargo y/o Apreciación Global

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

La calificación de competencias específicas para el cargo será realizada por el o los(as) referentes técnicos designados para estos fines, quienes serán responsables de elaborar las herramientas de evaluación que orientarán esta instancia.

Las herramientas de evaluación o preguntas podrán aludir a conocimientos técnicos, administrativos, casos prácticos, normativos o bien a ámbitos de experiencia laboral de los postulantes con relación al perfil de cargo. El o la representante de la Unidad de Reclutamiento y Selección no otorgará puntaje en dicha etapa.

| Criterio Competencias Específicas para el cargo | Puntaje |
|---|----------|
| Presenta Sobresalientes competencias específicas para el cargo | 81 – 100 |
| Presenta Destacadas Competencias específicas para el cargo | 71 – 80 |
| Presenta Regulares competencias específicas para el cargo | 60 – 70 |
| Presenta Mínimas competencias específicas para el cargo (Categoría Excluyente) | 10 – 59 |

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

7. Propuesta final

Tras finalizar las etapas sucesivas, la Unidad de Reclutamiento y Selección tomará contacto con el o la postulante identificado(a) como idóneo(a), presentando una carta oferta con las condiciones de la suplencia.

La suplencia es de carácter transitorio, extendiéndose según necesidades del Depto. y/o Unidad y evaluación de desempeño correspondiente. Déjese establecido que la persona seleccionada tendrá un periodo de prueba entre 3 y 6 meses, el que se renovará según informe de desempeño de su jefatura directa.

Profesional Chile Crece Contigo

Dirección APS

| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|---|
| NOMBRE DEL CARGO | Profesional Chile Crece Contigo | | |
| CANTIDAD DE CARGOS | 1 | | |
| ESTAMENTO | Profesional | FAMILIA DEL CARGO | Gestión |
| ESTABLECIMIENTO | Servicio de Salud Tarapacá | UNIDAD ORGANIZACIONAL | Gestión Clínica en el Curso de la Vida |
| SUBORDINADOS | No | | |
| CALIDAD JURIDICA DE CONTRATO | Suplencia (Titular) | GRADO | 10 |
| LEY | Ley N°18.834 | MARCO NORMATIVO | DFL N°03/17 DFL N°29 (Estatuto Administrativo) |
| HORARIO DE TRABAJO | 44 hrs. | | |

| II. REQUISITOS FORMALES | |
|---------------------------------|---|
| REQUISITO GENERAL | <p>Alternativamente</p> <p>Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o</p> <p>) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado.</p> |
| PERTINENCIA DE FORMACIÓN | Título Profesional de carreras asociadas a las Ciencias de la Salud, tales como Enfermería, Kinesiología, Matronería, Nutrición, Fonoaudiología, Tecnología médica, Terapia Ocupacional. |
| CAPACITACIÓN PERTINENTE | <p>Modelo de atención Integral de Salud con enfoque Familiar y Comunitario.</p> <p>Capacitación comprobable en salud de la mujer, Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial Chile Crece Contigo y salud infantil (Programa infantil)</p> <p>Gestión y administración en Salud Pública</p> <p>Normativas administración Pública</p> |
| EXPERIENCIA CALIFICADA | Experiencia en gestión administrativa en Atención Primaria de Salud. |
| COMPETENCIAS TÉCNICAS | <p>Orientaciones técnicas Programa Chile crece Contigo.</p> <p>Salud Pública y/o Epidemiología</p> <p>Modelo de atención de Salud Integral con enfoque familiar y comunitario</p> <p>Normas y Guías Clínicas asociadas a los programas a su cargo.</p> <p>Red Asistencial y su funcionamiento respecto a los niveles de atención.</p> <p>Ley 18.834, 19.378, 19.966, 19.664, 20.584, 19.813.</p> <p>Ley de Probidad y Transparencia.</p> |

| III. PROPÓSITOS DEL CARGO | |
|--|---|
| Objetivo | |
| <p>Coordinar e implementar acciones que fortalezcan el acceso oportuno a los lineamientos y políticas establecidas por el programa. Gestionando con instituciones gubernamentales, organizaciones comunitarias y equipos multidisciplinarios para garantizar el bienestar y la igualdad de oportunidades para población objetivo y su desarrollo integral en base a la articulación desde la Red Asistencial del Servicio de Salud Tarapacá.</p> | |
| Listado de Funciones | |
| 1 | Gestionar y supervisar la ejecución administrativa de los programas de Componente Salud del Subsistema Chile Crece Más |
| 2 | Gestionar eficientemente los recursos asignados en los diferentes programas Chile Crece Contigo (PARN- PADB- PASMI y los que fueran incorporados); asegurando el cumplimiento de los procedimientos administrativos y financieros establecidos por el Ministerio de Salud y el Servicio de Salud de Tarapacá. |
| 3 | Coordinar y asegurar la asesoría y transferencia técnica a los equipos asistenciales que prestan servicios en la Red Pública de la región de Tarapacá, en materias programáticas, lo que incluye gestación y desarrollo infantil. |
| 4 | Supervisar la Red Pública Asistencial del Servicio de Salud de Tarapacá, en función del cumplimiento de la cartera de prestaciones Chile Crece Contigo; monitoreando la calidad de las prestaciones de los programas Chile Crece Contigo, resguardando su entrega oportuna a los usuarios/as |
| 5 | Supervisar la información registrada en la plataforma web del Ministerio de Desarrollo Social "Sistema de Registro, Derivación y Monitoreo" (SRDM) por parte de los establecimientos de salud de la Red Pública Asistencial del Servicio de Salud de Tarapacá. |

| | |
|----|---|
| 6 | Asegurar el óptimo cumplimiento de los indicadores de los programas Chile Crece Contigo Contigo (PARN- PADB- PASMI y los que fueran incorporados), realizar análisis de cumplimiento por cada establecimiento de salud de la Red Pública Asistencial del Servicio de Salud de Tarapacá, identificando nodos críticos, y estableciendo estrategias en un Plan de Mejora Continua. |
| 7 | Prestar soporte a los gestores de las redes locales para la gestión de los casos críticos que requieren apoyo. |
| 8 | Coordinarse con las instituciones sectoriales e intersectoriales para la implementación y continuidad de los programas Chile Crece Contigo. |
| 9 | Gestionar los Materiales Chile Crece Contigo en la Red Pública de Salud: Identificar stock de materiales en bodega; identificar ingreso de materiales especificando tipo de material, fecha de recepción, cantidad, distribuidor, realizar estimación de necesidad de materiales por centro de salud, según estadística REM de cada establecimiento. Generar despachos de material a la red especificando lugar, cantidad, fecha de entrega, período que cubre según la necesidad identificada. Velar por la integridad del material. |
| 10 | Asesorar al Dirección de Atención Primaria y Redes del programa Chile Crece Contigo, en materias propias de sus competencias para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución. |
| 11 | Ser gestor(a) ante la optimización de tiempo y los recursos disponibles, permitiendo mejorar su eficacia y participación en el Dirección de APS, fortaleciendo sus habilidades para liderar procesos de transformación hacia el modelo integral con enfoque familiar y comunitario, acompañando como facilitador y motivador de los equipos en el cambio. |
| 12 | Participar en las gestiones de diseño, desarrollo y evaluación de programas y acciones dirigidas a promover el desarrollo integral de niños y niñas, así como el apoyo a las familias en su rol de cuidadores. |
| 13 | Desarrollar estrategias de promoción y difusión del programa, tanto a nivel comunitario como institucional, con el fin de aumentar la conciencia y la participación de la población beneficiaria |
| 14 | Implementar estrategias de diagnóstico, seguimiento y evaluación para medir el impacto de las intervenciones de los programas Chile Crece Contigo y realizar ajustes según sea necesario. |
| 15 | Desarrollar otras funciones y responsabilidades que la jefatura directa designe en materias de sus competencias. |

IV. ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO DEL CARGO

EQUIPO DE TRABAJO

Administrativo de bodega A.P.S SST Referentes técnicos MINSAL Referente técnico SEREMI de Salud Tarapacá Referente técnico SEREMI de Desarrollo Social Ministerio de desarrollo social y familia. Tribunales de familia. Referentes técnicos APS Servicio de Salud Tarapacá. Referentes Dpto. Finanzas y Contabilidad Servicio de Salud Tarapacá. Referentes Dpto. Abastecimiento Servicio de Salud Tarapacá. Referentes Dpto. Comunicaciones Servicio de Salud Tarapacá. Referentes Dpto. de Gestión de Red Hospitalaria del SST Equipos de los establecimientos de Salud de las 7 comunas de la Región Equipo Chile Crece Contigo del Hospital Regional Ernesto Torres Galdames.

Organigrama

- Dirección
 - Dirección de APS
 - Gestión Clínica en el Curso de la Vida
(Funcionario)
 - Unidad de Bodega

V. RESPONSABILIDAD DEL CARGO

| Categorías de Responsabilidades | Descripción | Sí/No |
|--|--|-------|
| Responsabilidad por exactitud | Refiere a la obligación y el deber que una persona tiene de garantizar que la información, los datos, los registros u otros elementos sean precisos, veraces y estén libres de errores o inexactitudes. Esta responsabilidad es especialmente importante en contextos donde la precisión de la información es crítica. | Sí |
| Responsabilidad por la supervisión del trabajo de otras personas | Refiere a la obligación y el deber de una jefatura o posición de liderazgo de supervisar y dirigir las actividades laborales de un equipo de trabajo. | Sí |
| Responsabilidad por información confidencial | Tiene acceso en forma constante a información altamente confidencial. Refiere a la obligación y el deber que un (a) funcionario(a) tiene de manejar y proteger información sensible y privada de manera segura y confidencial. | Sí |
| Responsabilidad por contacto con personas externa | Refiere a la obligación y el deber que una persona o empleado tiene de interactuar y comunicarse adecuadamente con individuos o entidades que no forman parte directa de su organización o empresa. | Sí |
| Responsabilidad por dinero o efectos negociables | Obligación y el deber que una persona o entidad tiene de manejar, administrar y custodiar dinero en efectivo o instrumentos financieros negociables de manera segura y adecuada. | Sí |
| Responsabilidad por equipos y materiales | Deber de un cargo de supervisar, gestionar y mantener los recursos físicos y materiales asignados para el desempeño de una función o una tarea específica. | Sí |

VI. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS DEL SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ

| Competencias Institucionales | |
|---|---|
| Orientación a la excelencia | Habilidad para realizar un trabajo de calidad y excelencia, orientado a los objetivos actuales y futuros, monitoreando permanentemente sus resultados y detectando y corrigiendo errores según corresponda |
| Vocación de servicio público | Actuar teniendo como guía el compromiso con la sociedad y el bien común, actuando y decidiendo de manera ética y responsable (accountability), guiado por los valores y principios de probidad y transparencia que rigen al Servicio de Salud Tarapacá. |
| Reflexión crítica y pensamiento sistémico | Habilidad para analizar críticamente problemas, desafíos o decisiones, comprendiendo los hechos que componen un fenómeno y su relación, siendo capaz de escuchar y aceptar diversas visiones, y desarrollando ideas y modelos de relaciones sistémicas. |
| Colaboración y trabajo en equipo | Habilidad para colaborar transversalmente, apoyar e integrar a equipos de trabajo inter e intra-áreas, con interdisciplinariedad y transdisciplinariedad, superando los silos organizacionales y facilitando el cumplimiento de los objetivos colectivos. |
| Respeto y empatía | Habilidad para relacionarse de manera amable, cordial y respetuosa con los demás y realizar acciones para fomentar un ambiente de trabajo positivo basado en el respeto, la inclusividad, la valoración y la solidaridad con el otro, dando a conocer que entiende y comprende su problemática y entregando respuestas oportunas, equitativas, inclusivas, con igualdad de género y no discriminatoria, promoviendo la valoración de la diversidad. |

| Competencias Distintivas del Estamento | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Nombre | Descripción | Nivel requerido (según corresponda) | | | |
| | | 4 Desarrollo Bajo | 3 Desarrollo Regular | 2 Desarrollo Avanzado | 1 Desarrollo Óptimo |
| Liderazgo para el cambio | Capacidad para comunicar la visión estratégica de la organización y lograr que ésta parezca no sólo posible, si no que también deseable para los colaboradores tanto internos como externos. Generando en los demás motivación y compromiso con el objetivo de promover la innovación y lograr transformar las situaciones de cambio en oportunidades | | | | X |
| Pensamiento estratégico | Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, optimizar las fortalezas internas y actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto. Implica la capacidad para visualizar y conducir la organización con un enfoque integral, y lograr los objetivos y metas que se reflejen positivamente en el resultado organizacional | | | | X |
| Innovación y creatividad | Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes, dirigida a resolver problemas o situaciones que se presenten en su área, la organización y/o con los usuarios internos o externos con el objeto de agregar valor a la organización | | | | X |
| Gestión y logro de objetivos | Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionar y formar personas, delegar, generar directrices, planificar, diseñar, analizar información, movilizar recursos, controlar la gestión, sopesar riesgos e integrar las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización | | | | X |
| Empowerment | Capacidad para otorgar poder al equipo de trabajo y compartir tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados. Capacidad para emprender acciones eficaces orientadas a mejorar y potenciar el talento de las personas tanto en conocimientos como en competencias. Capacidad para obtener los mejores resultados, lograr la integración del grupo y aprovechar la diversidad de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior para la institución. Implica fijar objetivos de desempeño claros y medibles, y asignar las responsabilidades correspondientes | | | | X |
| Templanza | Capacidad para actuar con serenidad, determinación, firmeza, entusiasmo y perseverancia a fin de alcanzar objetivos que se presentan como desafíos o para llevar a cabo acciones que requieran compromiso y dedicación. Implica mantener un alto nivel de desempeño en todas las situaciones | | | X | |
| Flexibilidad y adaptabilidad | Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones adversas y/o inusuales, con personas o grupos diversos de trabajo. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso modificar su propia visión a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover dichos cambios en su área de trabajo | | | | X |