



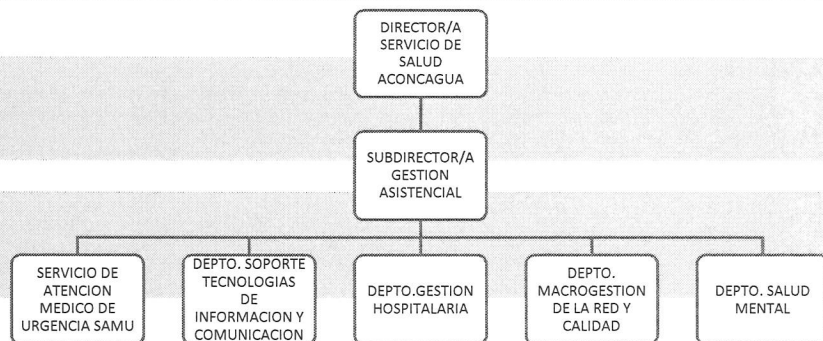
MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
DIRECCIÓN DE SERVICIO
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

PERFIL DE SELECCIÓN JEFATURA SAMU ACONCAGUA

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	PROFESIONAL CON ENCOMENDACIÓN DE FUNCIONES DE JEFE SAMU ACONCAGUA
ESTABLECIMIENTO	DIRECCIÓN DE SERVICIO
ESTAMENTO	PROFESIONAL
CALIDAD JURÍDICA	CONTRATA
GRADO	6 E.U.S
JORNADA DE TRABAJO	DIURNA
JEFATURA DIRECTA	SUBDIRECTOR/A GESTIÓN ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE SALUD

II. ORGANIGRAMA



III. OBJETIVO DEL CARGO

Velar por el funcionamiento y operatividad del Servicio de Atención Médica de Urgencia de la Red Asistencial de Aconcagua, liderando el equipo humano que compone las diferentes bases de la jurisdicción.

III. FUNCIONES PRINCIPALES Y RESPONSABILIDADES DEL CARGO

- Liderar el equipo de regulación e intervención, generando las condiciones óptimas para entregar atención de calidad y oportuna a los usuarios.
- Gestionar SAMU de acuerdo al plan estratégico del Servicio de Salud Aconcagua.
- Contribuir al fortalecimiento de la red asistencial pública, bajo el modelo de Redes Integradas de los Servicio de Salud.
- Resguardar que las bases ejecuten las acciones técnicas, acordes a las políticas, objetivos y estrategias institucionales para el desarrollo de las funciones normadas del SAMU.
- Participar en forma activa en la articulación de la Red Asistencial, a través de la red de urgencia.
- Velar por el cumplimiento, en el ámbito de su competencia, de las normas, disposiciones y reglamentos.
- Coordinar la entrega de cobertura sanitaria a eventos masivos de connotación pública.
- Asumir un rol permanente de trabajo intersectorial con las instituciones de protección civil.
- Optimizar el uso de los recursos públicos disponibles para la atención prehospitalaria en el valle de Aconcagua.
- Promover un clima laboral basado en el respeto entre los integrantes de las bases centro regulador.
- Promover la capacitación continua del personal.
- Dirigir, coordinar y evaluar las funciones y responsabilidades establecidas para el personal a cargo.
- Desarrollar las acciones de control interno de los procesos propios de la atención prehospitalaria.
- Mantener actualizado diagnóstico de la gestión operativa de cada base SAMU.
- Elaborar proyectos de inversión.
- Gestionar y controlar en forma eficiente el presupuesto asignado al subtítulo 22
- Realizar un Control del subtítulo 21, en forma permanente y tomar las medidas correctivas que correspondan.
- Otras actividades que su jefatura le encomiende dentro de su ámbito de competencia.

IV. REQUISITOS OBLIGATORIOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

-Cumplir con los requisitos de ingresos a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 11 y 12 Ley 18.834, D.F.L N°25/2008 y no encontrarse afecto a causales de inhabilidades previstas en el artículo 56 de la Ley N° 19.653.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS DEL D.F.L DE PLANTA DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

<p>i) Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado; o,</p> <p>ii) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años, en el sector público o privado.</p>

VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

6.1. FORMACION EDUCACIONAL	Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres. Preferentemente de las carreras de medicina, enfermería y kinesiología.
6.2. EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia profesional de 3 años en servicio de atención prehospitalaria pública o privada y al menos 1 año en SAMU Aconcagua.
6.3. CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	Formación en atención prehospitalaria, reanimación avanzada adulto y pediátrica, atención en catástrofes, trauma, infecciones asociadas a la atención en salud, gestión de proyectos, gestión de trato laboral. Deseable capacitación en pos título de manejo de emergencias y/o Gestión en salud.

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS. Señalar los conocimientos que el ocupante del cargo debe manejar en el desempeño de la función.

<ul style="list-style-type: none">- Conocimientos de atención prehospitalaria avanzada.- Conocimientos y/o experiencia en manejo de recursos humanos.- Conocimientos y/o experiencia en Gestión en Salud.- Conocimientos y/o experiencia en manejo de catástrofes.

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMUNICACIÓN EFECTIVA: Capacidad de escuchar y 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 de coordinar acciones de manera asertiva y empática.

NIVEL 3 de DESARROLLO	Establece comunicación fluida con otras personas y/o áreas del Servicio, a fin de lograr una efectiva coordinación de acciones
------------------------------	--

ORIENTACIÓN A RESULTADOS DE EXCELENCIA: Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios

NIVEL 3 de DESARROLLO	Define y controla objetivos, metas, planes y motiva a su logro en su área de gestión, en función de los objetivos y metas institucionales.
------------------------------	--

PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO: Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios.

NIVEL 3 de DESARROLLO	Genera iniciativas para facilitar el logro de objetivos institucionales y la implantación de los cambios, involucrando a otras áreas relacionadas con procesos comunes.
------------------------------	---

APRENDIZAJE PERMANENTE: Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.

NIVEL 2 de DESARROLLO	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
------------------------------	--

ORIENTACION AL USUARIO: Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática, tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.

NIVEL 2 de DESARROLLO	Detecta necesidades de los usuarios y se muestra disponible para entender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.
------------------------------	--

TRABAJO EN EQUIPO: Capacidad 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 de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y participantes de la red.

NIVEL 3 de DESARROLLO	Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.
------------------------------	---

IX. COMPETENCIAS ESPECÍFICA DE JEFATURA

<p>LIDERAZGO: Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio</p>	
NIVEL 3 de DESARROLLO	Promueve el desarrollo y la autonomía de sus colaboradores.
<p>NEGOCIACION: Es la capacidad para llegar a acuerdos con otras personas, sean éstas pertenecientes al Servicio o a otras instituciones, generando opciones y soluciones de mutuo beneficio para ambas partes. Lo anterior implica utilizar estrategias de persuasión e influencia para conseguir el mejor resultado que satisfaga a los distintos involucrados, dentro del marco de los lineamientos institucionales.</p>	
NIVEL 3 de DESARROLLO	Realiza seguimiento y evaluación a la implementación de los compromisos asumidos en los acuerdos

X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo:	Subdirectora de Gestión Asistencial
Equipo de Trabajo directo:	Personal administrativo , Subdirector Médico y Jefes de Base SAMU.
Clientes internos:	Establecimientos de la Red Asistencial Servicio de Salud Aconcagua.
Clientes externos	Organizaciones del Intersector y de la sociedad civil.
Responsabilidad sobre recursos humanos y financieros	Dotación Efectiva SAMU Aconcagua: 153 funcionarios. Nº Vehículos:21

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
JEFA DEPARTAMENTO GESTIÓN HOSPITALARIA CLAUDIA MUÑOZ	SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ASISTENCIAL DANIRIS BOISIER U.	NOVIEMBRE 2018
