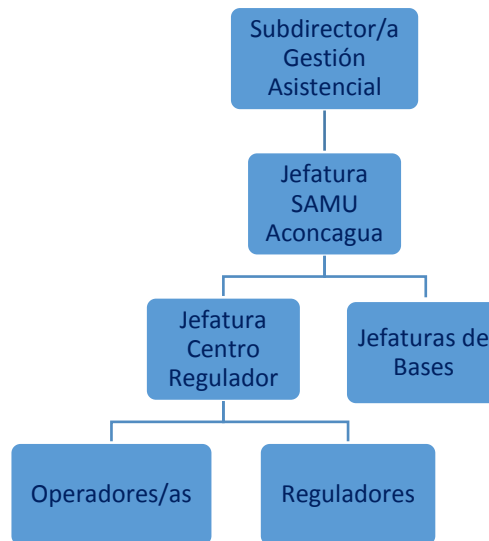


PERFIL DE SELECCIÓN

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Profesional con asignación de funciones de Jefatura del Centro Regulador Samu Aconcagua
Establecimiento	Dirección del Servicio Salud Aconcagua
Grado	Grado 10° EUS
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, 44 Horas. Sistema diurno.
Estamento	Profesional. Ley N°18.834
Jefatura superior directa	Jefe SAMU Aconcagua.

II. ORGANIGRAMA



III.OBJETIVO DEL CARGO

Administrar, supervisar e implementar mejoras continuas en el área de regulación e intervención SAMU Aconcagua con el fin de prestar una respuesta de emergencia oportuna a los habitantes de la jurisdicción.

IV. PRINCIPALES FUNCIONES Y SUB

FUNCIONES PRINCIPALES :

- Velar por la operatividad del centro regulador, asegurando cobertura de turnos e implementando estrategias de mejora continua de los procesos.
- Resguardar el funcionamiento del equipamiento tecnológico de telecomunicaciones del Centro Regulador.
- Mantener actualizados protocolos de trabajo SAMU Aconcagua, tanto del área de regulación como intervención.
- Revisar y monitorear los procesos del Centro Regulador y área de intervención.
- Asesorar técnicamente al equipo administrativo SAMU, en compra de equipos, insumos clínicos y nuevas tecnologías.
- Organizar, ejecutar y evaluar las actividades de capacitación del Plan Anual de Capacitación del SAMU, integrar y asesorar al Comité Bipartito de Capacitación del SAMU.

FUNCIONES GENÉRICAS DE JEFATURA:

- Gestionar el desempeño de los funcionarios, a través de realizar retroalimentación presencial y periódica, sobre la base de juicios fundados, identificando aciertos, fortalezas y áreas de mejora, desafíos y proyecciones respecto a resultados o comportamientos.
- Promover y resguardar prácticas de trabajo basadas en el respeto y que contribuyan al trabajo colaborativo entre los integrantes del Centro Regulador y con las respectivas Bases SAMU.
- Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento del Centro Regulador y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones.
- Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia.
- Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo con instrucciones claras y objetivas de aplicación, velando permanentemente porque las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.
- Desarrollar una gestión transparente con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.
- Otras funciones que designe la jefatura acorde a las competencias del cargo.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L de PLANTA Nº 9/Noviembre 2017

ii) 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 3 años, en el sector público o privado; o,

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 4 años, en el sector público o privado.

VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

6.1. FORMACIÓN EDUCACIONAL	Título Profesional de Enfermero/a o Kinesiólogo/a.
6.2. EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia profesional de al menos 2 años en servicios críticos (UPC, SAMU o urgencia) y 1 año en cargos de jefatura y/o supervisión con personal a cargo.
6.3. CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DE POSTITULO	Deseable formación en paciente crítico y/o atención pre-hospitalaria avanzada. Como por ejemplo ACLS, PALS, PHTLS, ventilación mecánica, electrocardiografía, gestión pública etc.

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Conocimiento de la Ley Nº 18.834 Estatuto Administrativo.
- Conocimiento de la Ley Nº 20.584 Ley de Derechos y Deberes.
- Decreto Exento Nº 50 de 2001; Ministerio del Interior Manual de operaciones multiinstitucional ante emergencias.
- Conocimiento de la Norma General Administrativa Nº 12/2003, sobre Procedimiento para Reconocimiento de Unidades de Atención Prehospitalaria (SAMU).
- Conocimiento del Decreto 125 de 2004 aprueba reglamento para la implementación, operación y conservación de las redes de telecomunicaciones para la gestión de emergencias.
- Conocimiento de la Norma General Técnica Nº 17/2005, sobre Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU).

- Decreto Supremo N° 83 de 2010, MINSAL Norma Técnica sobre confiabilidad de datos electrónicos
- Conocimiento de la NCh2426 Ambulancias para el transporte terrestre de pacientes Clasificación y requisitos de transformación y equipamiento.
- Conocimiento del Modelo Nacional Sistema de Atención Médica de Urgencia SAMU
- Conocimientos avanzados de atención de salud prehospitalaria.
- Conocimiento de la Resolución N° 1 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, publicada en el Diario Oficial el 10 de noviembre de 2017, que contiene el primer grupo de Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas.
- Conocimiento de la Resolución N° 2 del 17 de octubre de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, publicada en el Diario Oficial el 22 de marzo de 2018, que aprueba el segundo grupo de Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas
- Manejo nivel usuario-intermedio de office.
- Conocimiento generales de equipos médicos que se usan en atención prehospitalaria.
- Mejora continua de procesos administrativos y clínicos.

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 ADAPTACIÓN 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.

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 3 de DESARROLLO	Amplía su competencia más allá de lo exigido por su función actual y comparte los conocimientos y destrezas adquiridas, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras de su área de trabajo
ORIENTACIÓN 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 3 de DESARROLLO	Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios.
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 partícipes 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 ESPECIFICAS DE JEFATURA

NEGOCIACIÓN DE CONFLICTO: Es la capacidad para facilitar la resolución de conflictos, proporcionando información y argumentos que permitan generar alternativas de acuerdo entre las partes involucradas. Implica también anticiparse a posibles situaciones y contingencias que perjudiquen a los usuarios y al Servicio, previendo alternativas e implementando acciones oportunas, alineadas con las directrices institucionales.	
Nivel 3 de Desarrollo	Identifica focos potenciales de conflicto, llevando a cabo acciones oportunas para prevenirlos y/o solucionarlos
LIDERAZGO: Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus colaboradores. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.	
NIVEL 2 de DESARROLLO	Facilita la alineación y participación de sus colaboradores para generar compromiso con los resultados, tanto individuales como del área.
MANEJO DE CONTINGENCIA: Es la capacidad para resolver situaciones contingentes que pudieran impedir el otorgamiento de un servicio adecuado a las demandas de los usuarios, considerando los lineamientos y parámetros de atención definidos por el Servicio	
NIVEL 3 de DESARROLLO	Anticipa la solución a situaciones de contingencia, prediciendo demandas y gestionando los recursos para brindar una adecuada atención a los usuarios.

X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Jefe SAMU Aconcagua
Equipo de Trabajo directo	4 profesionales reguladores y 10 radioperadoras en sistema de cuarto turno.
Clientes internos	Establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua
Clientes externos	Establecimientos y organizaciones privadas de salud del Valle de Aconcagua.
Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura.	<ul style="list-style-type: none"> - 3 Racks de servidores de telefonía y radiocomunicación. - 7 Equipos radiales y 6 telefónicos. - 1 Teléfono satelital. - Software WAVE, ISSABEL, ZOIPER y Software de desarrollo propio SSA para gestión de información y estadística.
Responsabilidad sobre imagen institucional	Alto impacto, debido al riesgo que conlleva supervisar e implementar mejoras en un organismo como SAMU

XI. DIMENSIONES DEL CARGO

Promedio mensual o anual de llamados que se reciben	60.000 llamadas anuales
Total de ambulancias que se regulan etc	16 ambulancias
Número de bases SAMU que se regulan	Base Los Andes- Base San Felipe- Base Llay Llay – Base Putaendo
Procedimientos de ambulancia anual	28000 procedimientos aprox

XIII. RESPONSABILIDADES DE LA JEFATURA

Dotación a cargo: 5 personas	Supervisión directa: 5	Supervisión indirecta: No aplica
------------------------------	------------------------	-------------------------------------

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
JEFE SAMU ACONCAGUA	SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ASISTENCIAL	Julio 2020
PABLO YAÑEZ CORTES	DRA. IRIS BOISIER UTZ	