



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**  
**VGC/MHM/JBT/PGR/RAQ/LRP**  
 N° Int 36/ 30.05.2022

**RESOLUCIÓN N° 2689**  
**Exenta**

ARICA, 31 MAYO 2022

**COPIA**

**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 424/31/2019 de fecha 28-02-2019: Nombramiento en calidad de Titular del cargo de Director del Hospital Regional de Arica y Parinacota.

**CONSIDERANDO:** Que existen 10 cargos nuevos de técnico en enfermería para la nueva implementación del CR Gestión Clínica Salud Mental Infante Adolescente, para su buen funcionamiento 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
Técnico en Enfermería CR GC Salud Mental Infante Adolescente	10	Técnico	22°	CR Gestión Clínica Salud Mental Infante Adolescente

**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 : Técnico CR Gestión Clínica Salud Mental
- Grado : 22° EUR
- Calidad Jurídica : Contrata
- Renta Bruta : \$ 575.726(aproximado)
- **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

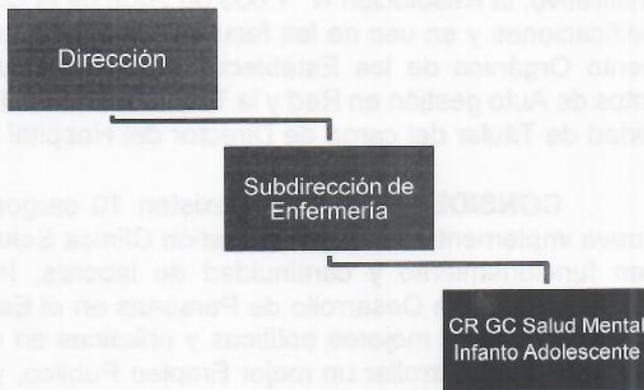


SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**  
 personales.

**1.1. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL CARGO**

<b>Nombre del Cargo</b>	Técnico en Enfermería CR Gestión Clínica Salud Mental
<b>Estamento</b>	Técnico
<b>Grado Funcionario</b>	22° E.U.S.
<b>Unidad y lugar de desempeño</b>	Centro de Responsabilidad Gestión Clínica Salud Mental Infanto Adolescente
<b>Jefatura directa</b>	Enfermera jefe CR Gestión Clínica Salud Mental Infanto Adolescente
<b>Jefatura superior de la unidad</b>	Subdirector/a de enfermería
<b>Cargo al cual Subroga</b>	N/A
<b>Jornada o Turno de Trabajo</b>	4° Turno

**Organigrama**



**1.2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO**

Brindar atención de enfermería en forma directa, integral, oportuna y segura a los pacientes hospitalizados por patologías de salud mental de acuerdo a las normativas institucionales de calidad de la atención y de normativas de IAAS garantizando la seguridad del paciente.

**1.3. FUNCIONES PRINCIPALES**

<b>FUNCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
Participar en la entrega de turno de Enfermería de todos los pacientes	Diariamente
Observar, supervisar, vigilar y cuidar en forma continua los pacientes a su cargo, comunicando al Enfermero de turno cambios conductuales y/o conductas de riesgos de los pacientes.	Diariamente
Atender a todas las necesidades básicas de los pacientes.	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
Contabilización, chek list de materiales y equipos de la unidad.	Diariamente
Administrar medicamentos a los pacientes que lo requieran.	Diariamente
Conocer y ser participe de procedimiento de contención física en pacientes con agitación psicomotora.	Diariamente
Controlar y registrar los signos vitales de los pacientes hospitalizados	Diariamente
Registrar en hoja de enfermería de evaluación del paciente en cada turno.	Diariamente
Trasladar a los pacientes a toma de exámenes a las unidades de apoyo y diagnóstico.	Según Requerimiento
Colaborar en procedimientos médicos y de enfermería.	Según Requerimiento
<b>Asistir a reuniones clínicas o capacitaciones programadas en su unidad</b>	Según Requerimiento
Colaborar con enfermera en la realización de procedimientos que requieran del manejo de dos o más personas, según normas de pacientes de sala o aislamiento.	Según Requerimiento
Otras funciones que requiera la Jefatura directa o Jefatura Superior	Según Requerimiento



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**

**1.4. FUNCIONES GES DEL CARGO**

No aplica

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

**1.5.1. Nivel Educativo Mínimo Requerido:**

E. Básica		E. Media		F. Técnica	<b>X</b>	F. Profesional	
-----------	--	----------	--	------------	----------	----------------	--

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

Técnico en Enfermería

**1.5.3. Post Título o Post Grado:**

<b>Diplomado</b>		<b>Magister</b>		<b>Doctorado</b>		<b>No requerido</b>	<b>X</b>
<b>Área:</b>							

**1.5.4. Requisitos**

		<b>Deseable</b>	<b>Excluyente</b>
<b>Capacitación y perfeccionamiento requerido</b>	Curso de IAAS		<b>X</b>
	Curso de RCP Básico		<b>X</b>
	Cursos relacionados en el Área de Salud Mental		<b>X</b>
	Gestión del buen trato laboral	<b>X</b>	
	Curso Prevención de Accidentes cortopunzantes.	<b>X</b>	
<b>Experiencia en un cargo igual o similar</b>	6 meses	<b>X</b>	
<b>Experiencia General</b>	1 año	<b>X</b>	

**1.6. OTROS REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Especificar</b>
Manejo de dinero		<b>X</b>	
Manejo de información confidencial	<b>X</b>		Fichas clínicas, información del paciente.
Manejo de materiales	<b>X</b>		Insumos de enfermería.
Manejo de equipos y/o herramientas	<b>X</b>		Hemoglucotest, saturómetro de dedo, computador.
Manejo de Tecnologías de Información	<b>X</b>		Microsoft Office (word) y uso de correo electrónico.
Carga o descarga de material	<b>X</b>		Desde bodega
Puesto de trabajo se encuentra calificado como Trabajo Pesado, según Ley N° 19.404		<b>X</b>	
Riesgos asociados al cargo	<b>X</b>		Riesgos físicos (accidente corto punzante), riesgos psicosociales (agresiones de pacientes).
Uso de elementos de protección personal (EPP)	<b>X</b>		Uso de mascarilla y guantes
Otros requisitos relevantes para el cargo		<b>X</b>	
Requiere desempeño en Gran Altitud Geográfica. (igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm)		<b>X</b>	



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**

**1.7. DEFINICIÓN DE USUARIOS**

Internos		Externos	
1.	Personal médico del C.R.	1.	Pacientes
2.	Personal de enfermería de CR	2.	Familiares
3.		3.	Monitores de hogares y residencias protegidas y comunidades terapéuticas.

**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
<b>Atención de salud centrada en la persona:</b> 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	
<b>Comunicación asertiva y empática:</b> 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	
<b>Proactividad y empoderamiento:</b> 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		
<b>Organización, planificación y seguimiento:</b> 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		
<b>Orientación a la eficiencia:</b> 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		
<b>Trabajo colaborativo:</b> 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	
<b>Liderazgo:</b> 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		



## 2.1 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", [www.hjnc.cl](http://www.hjnc.cl) sección "**Trabaja con Nosotros**", a contar del **31 de Mayo de 2022**, de acuerdo al siguiente cuadro resumen:

CUADRO RESUMEN	
PLAZO	La recepción de antecedentes se extenderá <b>desde las 08:30 horas del 31 de mayo de 2022 hasta las 12:00 horas del 08 de junio de 2022, ambas fechas inclusive.</b>
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"> <li>● Dirigido a: <b>Centro de Responsabilidad Gestión de las Personas</b></li> <li>● Indicar: <b>Cargo al que Postula.</b></li> <li>● Remitente: la identificación del/la postulante solamente con sus <b>APELLIDOS.</b></li> </ul>

### 3.2. Antecedentes Requeridos:

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	
FORMATO	CV ciego en formato institucional, el cual se encuentra en el anexo N°1 del presente documento.
NIVEL EDUCACIONAL	Copia simple de certificado que acredite nivel Educativo requerido por ley; Certificado de título de Enseñanza Media, Técnico o Profesional, según corresponda.
CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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.</li> </ul>



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las capacitaciones certificadas deberán contener la cantidad de horas, fecha de realización y nota de evaluación. (Cursos y/o Diplomados).</li> <li>Se establecen 5 años de vigencia para certificados de cursos y 10 años de vigencia para diplomados, contando desde el primer día hábil de recepción de antecedentes.</li> <li>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.</li> </ul>
EXPERIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia simple de Certificados, Resoluciones y/o documentos que acrediten experiencia laboral específica en relación al cargo a proveer. Estos certificados deberán contar con períodos de desempeño especificando fecha de inicio y término, emitidos por empleador o jefatura, y deberán acreditarse según el "Certificado de Experiencia Laboral (obligatorio)" adjunto en <b>Anexo N°2</b>.</li> <li>Los funcionarios que se desempeñen en Hospitales o Servicios de Salud deberán presentar obligatoriamente la relación de servicio y/o certificado de antigüedad emitido por la Oficina de Personal (Honorarios), con la finalidad de evaluar la antigüedad del postulante.</li> </ul>

**Aquella postulación que no adjunte alguno de los antecedentes mencionados en capacitación, no se considerará para la sumatoria de la primera etapa de evaluación (evaluación curricular), aun cuando estén registrados en el currículum vitae. Y, de no presentar relación de servicio o certificados para acreditar experiencia, tampoco se considerará para la sumatoria de la primera etapa de evaluación.**

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.

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, el Jefe del SCR de Personal, el Psicólogo 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 Educativa, Especialización, Capacitación y Experiencia Laboral)**

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

Título Profesional	
Acorde (atingente)	Puntuación



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**

<p>I. Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,          II. Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,          III. Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.          (Según DFL 2, 2017 MINSAL)</p>	<p>10 puntos</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

<b>Capacitaciones</b>	
<b>N° horas de Capacitación</b>	<b>Puntuación</b>
60 a 90	05 puntos
91 a 120	10 puntos
121 a 150	15 puntos
151 o más	20 puntos

Nota: Para mayor claridad en la presentación de documentación de capacitación y experiencia, revisar apartado 3.2.

<b>Experiencia Similar al Cargo</b>	
<b>Años</b>	<b>Puntuación</b>
De 02 meses a 06 meses	02 puntos
Más de 06 meses hasta 10 meses	05 puntos
Más de 10 meses hasta 14 meses	08 puntos
Más de 14 meses	10 puntos

Nota: la experiencia similar del postulante se definirá de acuerdo a lo establecido en el punto 1.5.4 de estas bases, apartado "Experiencia Laboral en un cargo igual o similar. (Acreditar mediante Anexo N°2)

<b>Experiencia Laboral</b>	
<b>Años</b>	<b>Puntuación</b>
De 06 meses a 01 año	02 puntos
Más de 01 año hasta 02 años	05 puntos
Más de 02 años hasta 03 años	08 puntos
Más de 03 años	10 puntos

Nota: la experiencia del postulante se definirá de acuerdo a lo establecido en el punto 1.5.4 de estas bases, apartado años de experiencia requeridos desde la obtención del título solicitado. Acreditar según Anexo N°2

La evaluación curricular tendrá un puntaje máximo de **50 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 psicolaboral

Evaluación Psicolaboral	
Categoría	Puntuación
No Recomendable	0 puntos
Recomendable con Observaciones	30 puntos
Recomendable	50 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 psicolaboral	

La evaluación psicolaboral tendrá un puntaje máximo de **50 puntos**. Se considerará como puntaje mínimo para aprobar esta etapa, que el postulante alcance **30 puntos**. Una vez alcanzado este puntaje pasará a la siguiente etapa.

#### 4.3 Evaluación técnica

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	50 puntos

La entrevista de valoración (pruebas técnicas y/o entrevista realizada por la comisión) tendrá un puntaje máximo de **50 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)	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJES
Evaluación Curricular	50	30%
Evaluación Psicolaboral	50	30%
Evaluación Técnica	50	40%
<b>Total:</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

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 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.



**6. CRONOGRAMA DEL PROCESO**

Actividad	Fechas
Difusión y Postulación	Del 31 de mayo al 08 de junio 2022
Proceso de Evaluación Curricular	Del 09 de junio al 13 de junio 2022
Evaluación psicolaboral	Del 14 de junio al 20 de junio 2022
Evaluación técnica	Del 22 de junio al 24 de junio 2022
Finalización del Proceso	Del 28 de junio al 30 de junio 2022

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



## ANEXO N° 1 CURRÍCULUM VITAE

### 1.- ANTECEDENTES PERSONALES

<i>Apellido Paterno</i>	<i>Apellido Materno</i>	<i>Rut</i>
<i>Fono Particular</i>	<i>Fono Móvil</i>	<i>Email Particular</i>

### 2.- IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN

<i>Nombre del Cargo</i>	<i>Grado</i>

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.

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

### 4.- CAPACITACIÓN

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

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



**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	
<i>Gerencia, Departamento, Unidad o Área de Desempeño</i>	<i>Desde (día/mes/año)</i>	<i>Hasta (día/mes/año)</i>
	___/___/___	___/___/___
<i>Funciones Principales (descripción general de las funciones realizadas y principales logros)</i>		

**7.- TRAYECTORIA LABORAL**

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

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

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



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**

**8.- CALIFICACIONES**

\*Indique las últimas dos calificaciones que obtuvo. Sólo para funcionarios de Hospital en Red "Dr. Juan Noé Crevani".

Nombre Centro de Responsabilidad o Subcentro o Unidad.	Año	Calificación

**9.- 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
<b>ESTAMENTO</b> (auxiliar, administrativo, técnico, profesional)	<b>FECHA INICIO</b> (dd/mm/aa)	<b>FECHA TERMINO</b> (dd/mm/aa)
<b>PRINCIPALES FUNCIONES</b> (descripción a nivel general)		

\*Nota: Adjuntar certificado por cada experiencia laboral.-

\_\_\_\_\_  
 RUT, FIRMA Y TIMBRE JEFATURA

Fecha: ARICA, \_\_\_\_\_





SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**CR Gestión de Personas**

**3° PUBLÍQUESE** la presente Resolución en el portal [www.hjnc.cl](http://www.hjnc.cl) por funcionarios de la Unidad de Ingeniería de Sistemas 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. CRISTIAN QUISPE ARREDONDO**  
 DIRECTOR  
 HOSPITAL REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA  
 "DR. JUAN NOE CREVANI"

Lo que comunico a usted para su conocimiento y fines pertinentes



**FABIJANOVIC**  
 MINISTRO DE FE

- Subdirección Enfermería (Copia digital)
- Subdirección Administrativa (Copia digital)
- CR Gestión Clínica Salud Mental (Copia digital)
- CR Gestión de Personas (Copia digital)
- SCR Personal (Copia digital)
- Of. Ciclo Vida Laboral
- Oficina de Partes (2)