



LSM/SMM

SAN CARLOS, 09 SEP 2020

VISTOS: La Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL N° 1/05, texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763/79, que crea, entre otros, los Servicios de Salud; el D.S N° 140/04, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; la Resolución N°06/19, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre la exención del trámite de toma de razón; el D.S N°38/05 Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red; GAB. PRES. N° 001, del 26 de enero de 2015 que contiene el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado; Resolución N° 01/17, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas y Resolución Exenta N° 403 del 24 de julio de 2019, sobre nombramiento por Alta Dirección Pública de Director del Hospital de San Carlos.

CONSIDERANDO:

1. Asignación de cupo Retención Odontológica Red Pública, para técnico en enfermería área dental, mediante Decreto N°05 de DIGEDEP.
2. Que resulta necesario para el Hospital de San Carlos la contratación de personal idóneo para desarrollar las funciones que la Ley ha encomendado a este establecimiento.
3. Que se requiere cubrir vacante técnico en enfermería, con desempeño en Servicio Dental, mediante un proceso de Reclutamiento y Selección abierto, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN EXENTA 4EH2 N° 3429 /

1. **LLÁMESE** a proceso de selección de antecedentes para Técnico Dental, planta técnicos, Gr. 22 EUS, contrata 44 hrs.
2. **APRUÉBESE** la pauta de selección de antecedentes y perfil del cargo, en las fechas, términos y alcances que en ellas se especifican.
3. **PUBLÍQUESE** esta Resolución, pauta de selección de antecedentes y perfil del cargo en la página web <http://hospitalsancarlos.cl/portal/> sección trabajo con nosotros y recepción de postulaciones en Portal Empleos Públicos <https://www.empleospublicos.cl/>.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



JAI ME GUTIÉRREZ BOCAZ
DIRECTOR

HOSPITAL DE SAN CARLOS DR. BENICIO ARZOLA MEDINA

DISTRIBUCION:

H2: 1A/2/2H/4A/FENATS

SD. GDP - U. Selección y Desempeño de las Personas - Hospital de San Carlos Dr. Benicio Arzola Medina
sebastian.maureira.m@redsalud.gov.cl – Red Minsal 426346 – Fono (42) 586346 - Gazmuri 448, San Carlos

PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN CARGO:
TÉCNICO EN ENFERMERÍA SERVICIO DENTAL
HOSPITAL DE SAN CARLOS “DR. BENICIO ARZOLA MEDINA”
SERVICIO DE SALUD ÑUBLE

La siguiente pauta regula el proceso de llamado a selección de antecedentes del Hospital de San Carlos, para proveer la vacante que se detalla a continuación:

1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

<i>Nº de vacantes</i>	<i>1</i>
<i>Planta</i>	<i>Técnica</i>
<i>Calidad jurídica</i>	<i>Contrata</i>
<i>Horas</i>	<i>44 HRS</i>
<i>Grado</i>	<i>22 EUS</i>
<i>Renta bruta</i>	<i>\$ 492.965 aprox.</i>
<i>Unidad de desempeño</i>	<i>Servicio Dental</i>
<i>Lugar de desempeño</i>	<i>Hospital de San Carlos</i>

2. REQUISITOS LEGALES

Cumplir con lo establecido en el Art. 12 y 13 de la Ley 18.834 para ingreso a la Administración Pública:

- Ser ciudadano
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo
- Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional, título profesional o técnico, que por la naturaleza del empleo exija la Ley
- 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
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y que se señalan a continuación:
 - a) Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Hospital de San Carlos Dr. Benicio Arzola Medina o el Servicio de Salud Ñuble.
 - b) Tener litigios pendientes con el Hospital de San Carlos Dr. Benicio Arzola Medina o el Servicio de Salud Ñuble, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

- c) Tener calidad de cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Establecimiento.
- d) Encontrarse condenado por crimen o simple delito.

Quien resulte seleccionado(a) para cubrir la vacante ofrecida, deberá presentarse el día de ingreso a la organización en el Departamento de Gestión de Personas, entregando la siguiente documentación:

- ✚ Certificado de Estudios o Título en original (No sirve fotocopia legalizada)
- ✚ Certificado de afiliación A.F.P.
- ✚ Certificado de afiliación fondo de Salud (Fonasa /Isapre)
- ✚ Fotocopia de Cédula Identidad por ambos lados

3. REQUISITOS

3.1 ESPECÍFICOS EXCLUYENTES

Esta etapa hace alusión a la presentación de los documentos mínimos de admisibilidad para la postulación al cargo. Estos son:

1. - **Certificado de técnico nivel superior en enfermería, otorgado por un establecimiento del Estado o reconocido por éste, o;**
 - **Certificado de título de técnico nivel medio en enfermería, otorgado por un establecimiento del Estado o reconocido por éste, o;**
 - **Certificado de Auxiliar paramédico de Odontología o Auxiliar paramédico de Enfermería, con curso mínimo de habilitación de 1500 hrs, reconocido por Superintendencia de Salud.**
2. **Acreditar mínimo 06 meses de experiencia laboral.**
3. **Acreditar mínimo 06 meses de experiencia laboral en área dental.**

**Cabe destacar que el título profesional obtenido en el extranjero, debe ser reconocido, revalidado o convalidado por la Universidad de Chile, en virtud de lo que previene el artículo 3° del DFL. N° 153, de 1981, del Ministerio de Educación:*

“A la Universidad de Chile le corresponde la atribución privativa y excluyente de reconocer, revalidar y convalidar títulos profesionales obtenidos en el extranjero, sin perjuicio de lo dispuesto en los tratados internacionales. También le compete pronunciarse sobre convenios o tratados internacionales relativos a la educación superior que el Gobierno de Chile tenga interés en suscribir con otros gobiernos o entidades internacionales y extranjeras”

Importante mencionar que **la presentación de estos documentos será excluyente para la siguiente etapa del proceso.** Esta documentación debe estar incluida en los documentos que se solicitan en la plataforma al momento de postular.

3.2 ESPECÍFICOS DESEABLES

1. **Acreditar mínimo 03 meses de experiencia laboral en establecimiento de salud pública.**

4. PERFIL DEL CARGO

Se encuentra en anexo N° 01.

5. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo **únicamente** a través de la página web <http://www.empleospublicos.cl>, a la cual pueden acceder desde la página web <http://www.serviciodesaludnuble.cl/sitio/trabajeconnosotros/>, desde el 09/09/2020 al 16/09/2020. **No se recibirán postulaciones por correo electrónico, físico u otros medios fuera del establecido.** Al momento de concretar su postulación, los/las postulantes aceptan en forma íntegra la presente pauta, consintiendo que en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, al cual es posible acceder desde <http://hospitalsancarlos.cl/portal/> sección **Trabaje con Nosotros**, sean publicados sus apellidos en el estado de avance del presente proceso de selección de antecedentes.

La información que el/la postulante consigne en su CV electrónico de postulación debe ser **acreditada con respectivos certificados**. Cualquier información que sea ajena a la realidad será causal de eliminación del proceso de selección. Por lo tanto, **es responsabilidad de cada postulante el correcto ingreso de información a su CV de postulación**. Al respecto, la plataforma de Empleos Públicos indica en el área de edición de CV:

“Una vez que Ud. Complete los datos de su CV estos serán incorporados en cada postulación que realice en el sistema. Si quiere actualizar/modificar su CV podrá hacerlo cada vez que lo estime. El portal considerará en cada postulación los últimos datos ingresados.”

En los casos en que el/la postulante no adjunte algún certificado que acredite los antecedentes ingresados a través de la plataforma al momento de postular, no se asignará el puntaje en el rubro respectivo, pudiendo quedar fuera del proceso si el puntaje es insuficiente para aprobar la etapa de análisis curricular. En caso de no acreditar mediante el respectivo medio de prueba un requisito considerado excluyente, su postulación será desestimada por no dar cumplimiento a los requisitos de admisibilidad establecidos en la presente pauta. Para acreditar lo solicitado, el/la postulante deberá adjuntar en sus documentos de postulación los respectivos certificados que permitan a Comisión de Selección determinar de manera efectiva experiencia laboral, experiencia específica, capacitaciones, etc. Para efectos de contabilizar periodos de tiempo, los certificados deberán explicitar en cuerpo del documento el tiempo de desempeño acreditado con fecha de inicio y de término o vigencia, según sea el caso y contener además la fecha de emisión del mismo.

Importante indicar que la opción de adjuntar currículum libre es voluntaria, ya que para valorar su postulación se consideran los certificados de estudios, experiencia laboral, experiencia específica y capacitaciones, siendo esta información obligatoria.

Toda modificación, actualización, información adicional, cambios en el cronograma y estado de avance del proceso será publicado en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros” y/o Portal Empleos Públicos. No obstante, los/las postulantes podrán ser notificados e informados, de ser necesario, vía correo electrónico o vía telefónica.

Mientras dure el proceso de selección, será responsabilidad de cada postulante la revisión de la página web <http://hospitalsancarlos.cl/portal/> sección **Trabaje con Nosotros**, número de contacto, perfil de cuenta en www.empleospublicos.cl y su cuenta personal de correo electrónico consignados en el CV electrónico de postulación, puesto que serán los mecanismos de contacto formales y oficiales del presente proceso, **no pudiendo el/la postulante declarar desconocimiento de la información publicada y/o citas realizadas.**

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

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo al momento de ser citados a evaluación, para efecto de facilitar la aplicación de las herramientas de selección y adaptar las condiciones físicas del lugar, garantizando la no discriminación por este motivo.

6. CAUSALES DE ELIMINACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Serán causales de eliminación del proceso de selección los siguientes motivos:

- ✚ No dar cumplimiento con los requisitos obligatorios que se estipulan en la presente pauta.
- ✚ No adjuntar la documentación solicitada.
- ✚ No acreditar lo declarado en el CV electrónico de postulación mediante las correspondientes certificaciones.
- ✚ Errores en postulación, tales como omisión de información que es obligatoria, errores en ingreso de fechas exactas con día, mes y año, falta de información detallada de cursos, etc.
- ✚ Cualquier información señalada en el CV electrónico de postulación y/o certificados adjuntos que sea ajena a la realidad y/o que falte a la verdad.
- ✚ No asistir a la totalidad de etapas de evaluación, lo que incluye atrasos o retiros antes de la finalización de la evaluación (en caso de ser citado para estos fines).
- ✚ Poseer evaluación psicolaboral vigente con categoría NO RECOMENDABLE para el cargo y/o perfil en postulación (vigencia evaluación 6 meses).

7. DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Para el desarrollo del proceso existirá una comisión de selección que podrá estar integrada por las siguientes personas relacionadas con el desempeño del cargo:

- 1) Jefe Servicio Dental
- 2) Subdirector Médico
- 3) Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas o subrogante
- 4) Representante FENATS HSC

La comisión de selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos de la comisión se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta.

8. FACTORES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN




La evaluación constará de etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva, por lo que para pasar a la etapa siguiente es necesario aprobar la etapa anterior.

	FACTOR	PONDERACIÓN
1	ANÁLISIS CURRICULAR	20%
2	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	25%
3	ENTREVISTA PSICOLABORAL	25%
4	ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL	30%

8.1 ETAPA: ANALISIS CURRICULAR

La cual corresponderá a un 20% de la ponderación final, con un puntaje máximo de 25. Pasarán a la siguiente etapa las cinco personas que obtengan los mejores puntajes en este ítem. En caso de existir empate se considerarán ambos candidatos(as). En caso de que ningún postulante obtenga puntaje mayor a 15 puntos, correspondiente al 60% de exigencia del proceso, la comisión de selección podrá declarar desierta la selección de antecedentes.

Esta etapa comprende la evaluación de los siguientes factores:

-  **Experiencia Laboral:** periodo de tiempo desempeñándose en la profesión y en cargos similares. Cada experiencia laboral ingresada al postular será considerada proporcionalmente al tiempo de desempeño. Ejemplo: si su jornada laboral constaba de sólo 22 horas semanales, estas serán consideradas como media jornada.
-  **Capacitación o Talleres:** se refiere a actividades de este tipo, que puedan comprobarse a través de un certificado o diploma, que se encuentren relacionadas y sean deseables para el cargo.
-  **Otros requisitos deseables:** se bonifican requisitos que sean considerados como favorables para el desempeño efectivo del cargo.

8.1.1 SUBFACTOR EXPERIENCIA LABORAL

Comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral general y experiencia laboral específica. Se considerará sólo aquella acreditada desde la fecha de obtención del respectivo título requerido para el cargo. Para el cálculo se aplicará la siguiente tabla de puntaje:

Experiencia laboral global (25% valor subfactor)

Acredita 1 año de experiencia laboral	25 PUNTOS
Acredita entre 07 a 11 meses 29 días de experiencia laboral	20 PUNTOS
Acredita 06 meses de experiencia laboral	15 PUNTOS

Experiencia específica en contextos laborales atingentes al cargo (35% valor subfactor)

Acredita 1 año o más de experiencia atingente	25 PUNTOS
Acredita 07 meses a 11 meses 29 días de experiencia	20 PUNTOS
Acredita 06 meses de experiencia atingente	15 PUNTOS

**Se considerará atingente:* funciones en área dental.

8.1.2 SUBFACTOR CAPACITACIÓN

Sólo se considerarán los cursos de capacitación con una duración mínima de 20 hrs. de certificación y en temas diferentes (20% valor subfactor)

Posee 02 cursos atingentes	25 PUNTOS
Posee 01 curso atingente	15 PUNTOS

**Se considerará como capacitación atingente:* trato al usuario/cliente, trabajo en equipo, acreditación en salud, IAAS, RCP, manejo pacientes atención dental, otros considerados atingentes por Comisión de Selección.

8.1.3 SUBFACTOR OTROS REQUISITOS DESEABLES

Otros no específicos (20% valor subfactor)

Acreditar mínimo 03 meses de experiencia laboral en establecimiento de salud pública.	25 PUNTOS
---	-----------

8.2 ETAPA: PRUEBA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

La cual corresponderá a un 25% de la ponderación final con un puntaje máximo de 25 puntos. El puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa será **mínimo obtener calificación 5.0**, con un 60% de exigencia. La calificación será obtenida en sistema digital, ingresando el puntaje ideal de la prueba realizada y el puntaje obtenido por el/la postulante.

La prueba de conocimientos tiene como objetivo evaluar las competencias técnicas o habilidades específicas en relación al conocimiento requerido para el adecuado desempeño del cargo, con la finalidad de comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad del candidato(a) en la ejecución de procedimientos. Se establece que las preguntas de la prueba de conocimientos deberán ser de respuesta dicotómica o única (alternativa, verdadero/falso, términos pareados, etc.), a modo de mantener la objetividad en la corrección.

Calificación	Puntaje	Calificación	Puntaje
7.0	25 puntos	5.8 – 5.9	19 puntos
6.8 – 6.9	24 puntos	5.6 – 5.7	18 puntos
6.6 – 6.7	23 puntos	5.4 – 5.5	17 puntos
6.4 – 6.5	22 puntos	5.2 – 5.3	16 puntos
6.2 – 6.3	21 puntos	5.0 – 5.1	15 puntos

6.0 – 6.1	20 puntos	Menor a 5.0	0 puntos
-----------	-----------	-------------	----------

8.3 ETAPA: EVALUACION PSICOLABORAL

La cual corresponderá a un 25% de la ponderación final, con un puntaje máximo de 25 puntos. El puntaje de corte para acceder a la siguiente etapa será mínimo 16 puntos.

La evaluación psicolaboral puede involucrar la aplicación de una batería de pruebas con puntajes mínimos de aprobación en base a las exigencias en esta materia, definidas para el buen desempeño del cargo, y una entrevista personal.

La fecha de la prueba de conocimientos técnicos y evaluación psicolaboral se informará dentro de los rangos de fecha establecidos en el cronograma del proceso. El/la postulante **deberá considerar una mañana o tarde completa**, dependiendo del horario en que se cite para rendirlos. Es de exclusiva responsabilidad de los(as) postulantes contar con disponibilidad para asistir a las evaluaciones, ya que **no existe la posibilidad de otra fecha de evaluación distinta a la que se informe al momento de citación**.

Categoría	Ajuste al perfil	Puntaje
Recomendable	98% - 100%	25
	95% - 97%	24
	92% - 94%	23
	89% - 91%	22
	86% - 88%	21
	83% - 85%	20
	80% - 82%	19
Recomendable con observaciones	77% - 79%	18
	74% - 76%	17
	71% - 73%	16
No recomendable	70% o menor	0

El informe resultante de la entrevista psicolaboral es de uso exclusivo de la Institución, por lo tanto, no serán entregados a los/las postulantes.

8.4 ETAPA: ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL

La cual corresponderá a un 30% de la ponderación final con un puntaje máximo de 25 puntos.

Consta de una entrevista realizada por la comisión de selección compuesta por 3 personas con derecho a voto y 1 secretario (a) del proceso, los cuales realizarán diversas preguntas para evaluar y determinar el grado de ajuste del postulante al cargo vacante.

La comisión de selección podrá solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias a las personas o entidades que tengan competencia en la materia consultada, como así también podrá solicitar los antecedentes adicionales para aclarar algún punto en particular.

No podrán integrar la comisión de selección las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más de los/las postulantes.

Calificación	Puntaje	Calificación	Puntaje
7.0	25 puntos	5.4 - 5.5	17 puntos
6.8 - 6.9	24 puntos	5.2 - 5.3	16 puntos
6.6 - 6.7	23 puntos	5.0 - 5.1	15 puntos
6.4 - 6.5	22 puntos	4.8 - 4.9	14 puntos
6.2 - 6.3	21 puntos	4.6 - 4.7	13 puntos
6.0 - 6.1	20 puntos	4.4 - 4.5	12 puntos
5.8 - 5.9	19 puntos	4.2 - 4.3	11 puntos
5.6 - 5.7	18 puntos	4.0 - 4.1	10 puntos

**Para el cálculo final, se pondera cada etapa del proceso según los puntajes obtenidos. En el caso de que ningún candidato(a) iguale o supere el nivel de exigencia del proceso (equivalente a 70 puntos finales), éste se podrá declarar desierto por falta de postulantes idóneos(as). Para ser considerado(a) idóneo para el cargo, el/la postulante debe obtener un puntaje igual o mayor a 70 puntos finales.*

La etapa de entrevista de evaluación global con Comisión se realizará siguiendo las recomendaciones de Unidad IAAS del Hospital, así como normativa vigente en relación a medidas estándar de protección por pandemia de COVID-19. Por lo anterior, en caso presencial, será obligatoria la asistencia con mascarilla a la reunión. Del mismo modo, al momento de ingresar a sala de reuniones, se tomará registro de temperatura de postulante, para posteriormente hacer uso del alcohol gel de la sala previo a su ingreso. Todo lo descrito también aplicará para la aplicación presencial de etapas prueba de conocimientos técnicos y evaluación psicolaboral.

Una vez concluido el proceso de evaluación, y en el evento de que no existan candidatos(as) idóneos(as), es decir que obtengan un puntaje bajo el nivel de exigencia del proceso (70 puntos finales), la comisión podrá declarar desierto el proceso de selección. En caso contrario, Comisión propondrá a Director del establecimiento nómina con postulantes para proveer la(s) vacante(s) ofertada. Adicionalmente, en base a las facultades que posee, Director del establecimiento podrá solicitar el desarrollo de una entrevista personal con postulantes en nómina propuesta por Comisión de Selección para ocupar la(s) vacante(s), a fin de aclarar algún punto en particular.

8.5 ETAPA: NOTIFICACIONES

Una vez que el documento es visado y se aprueba la contratación de uno de los postulantes propuestos, se informa al seleccionado(a) y se le ofrece el cargo, mediante vía telefónica y/o correo electrónico. Quien resulte seleccionado(a) **deberá manifestar su aceptación al cargo dentro del plazo de 1 día hábil desde la notificación**. Desde el momento de la contratación existirá un período de tres meses a prueba, cuya renovación y continuidad dependerá de la evaluación realizada por jefatura directa del cargo. Se emitirá un informe con el desempeño del seleccionado(a) según los requerimientos del perfil y funciones del cargo y se solicitará a Director del Hospital de San Carlos la renovación por un segundo período de prueba de 3 meses (opcional), renovación anual o en su defecto el término del contrato. Todo lo anterior de acuerdo a lo establecido en el Artículo 25 de la Ley 18.834

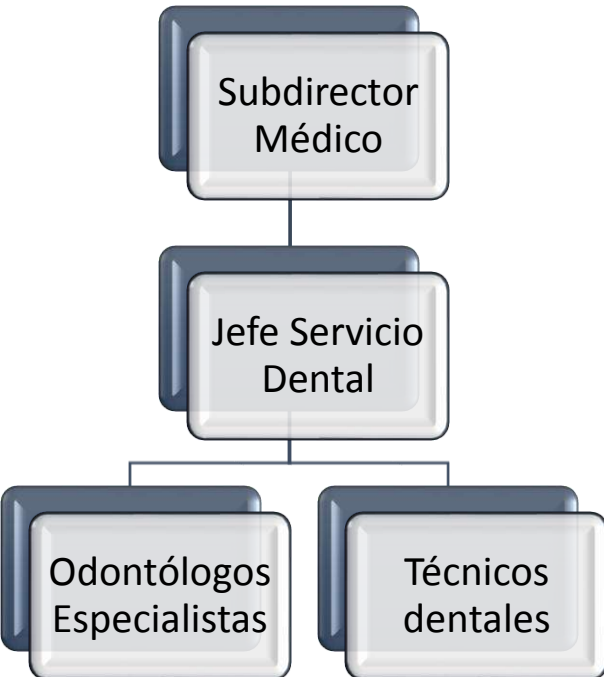
Por otra parte, al resto de los postulantes que participaron de la última etapa del proceso, se les comunicará la finalización del proceso de selección y su resultado por una de las vías de información establecidas durante el desarrollo del proceso de selección. Además, la información se actualizará en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, al cual es posible acceder desde <http://hospitalsancarlos.cl/portal/> sección **Trabaje con Nosotros**.

CRONOGRAMA DEL PROCESO

Actividad	Fecha estimada
Recepción de antecedentes	09/09/2020 a 17/09/2020
Evaluación técnica y psicolaboral	23/09/2020
Evaluación con Comisión de Selección	25/09/2020
Finalización del proceso	28/09/2020

* Los plazos señalados están sujetos a modificación, por razones de buen servicio, para asegurar el adecuado desarrollo del proceso de selección. En este caso, las modificaciones realizadas se comunicarán en la página web del Hospital de San Carlos, sección **Trabaje con Nosotros**.

PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

I. Identificación del Cargo	
Nombre del Cargo	Técnico en enfermería
Subdirección	Subdirección Médica
Departamento	-
Unidad o Sección	Servicio Dental
Planta	Técnicos
II. Organigrama	
 <pre> graph TD A[Subdirector Médico] --- B[Jefe Servicio Dental] B --- C[Odontólogos Especialistas] B --- D[Técnicos dentales] </pre>	

III. Requisitos del Cargo				
Formación				
Nivel de Estudios	Técnico de nivel medio o Técnico de nivel superior, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste.			
Título de	a) Título de técnico de nivel superior en enfermería otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; b) Título de Técnico de Nivel Medio en enfermería o equivalente, otorgado por el Ministerio de Educación. c) Título de auxiliar paramédico de Odontología o Auxiliar paramédico de enfermería, curso mínimo de habilitación de 1500 hrs.			
Conocimientos Clave	Normas de Bioseguridad y Control de IAAS en la atención odontológica. Procesos de desinfección del instrumental dental. Calidad y Seguridad del Paciente.			
Experiencia Laboral				
Experiencia laboral en área atención dental.				
Años de Experiencia como Profesional	Deseable	1 año	Mínimo	6 meses
Años de Experiencia en el Cargo	Deseable	1 año	Mínimo	6 meses
IV. Contexto del Cargo				
Redes y Vínculos	Supervisado Por:	Jefe Servicio Dental		
	Supervisa A:	Técnico dental		
	Red de Trabajo:	Odontólogos Técnicos Servicio Dental Depto. Gestión de Usuarios Unidad Salud del Personal Consultorio Adosado de Especialidades		
Riegos del Cargo				
Nombre	Si	No	Especifique	
Caídas mismo nivel	X			
Caídas distinto nivel		X		
Golpes con		X		
Contacto con		X		
Atrapamiento		X		
Sobreesfuerzo		X		
Exposición a químicos		X		
Corto - punzantes	X			
Cortantes	X			
Proyección de partículas	X			

Radiación ionizante	X		
Cambios bruscos de temperatura		X	
Otro	X		Atención de usuarios.
Responsabilidades del Cargo			
Nombre	Si	No	Especifique
Material	X		Insumos para el desempeño del cargo
Equipos	X		Equipos del Servicio Dental
Dinero		x	
Presupuesto		x	
Documentos	X		Información estadística y clínica
Información confidencial	x		Datos sensibles de los usuarios
Vehículo		X	
Otro		x	
V. Propósito del Cargo			
Objetivo del Cargo			
Apoyar la atención odontológica de pacientes en el Servicio Dental, brindando una atención segura y de calidad, conforme a la misión, visión y objetivos de la Institución, basada en protocolos de atención, colaborando en funciones específicas de su labor.			
VI. Competencias Funcionales del Cargo			
¿Qué hace para cumplir los objetivos del cargo?			
Tareas			
<ul style="list-style-type: none"> • Preparación del box y del paciente para la atención odontológica. • Monitoreo y mantención de la disponibilidad de insumos y materiales dentales dentro del box de atención odontológica. • Lavado y empaquetado de material e instrumental odontológico, según protocolos. • Limpieza y mantenimiento del equipamiento odontológico. • Colaborar y apoyar en las prestaciones ejecutadas por el Odontólogo. • Cooperación en los registros odontológicos, de acuerdo a las indicaciones dadas por el odontólogo especialista. • Dar cumplimiento al protocolo de manejo de antisépticos dentro del box dental. • Otras funciones administrativas de acuerdo a indicaciones del odontólogo y Jefatura de Servicio. • 			
VII. Competencias Conductuales del Cargo			
Competencias Transversales			Nivel

Preocupación por la calidad del servicio	
Preocupación permanente por comprobar y controlar la calidad del trabajo y de la información. Excelencia en el trabajo a realizar, de acuerdo a los estándares de calidad establecidos por el Servicio.	4
Compromiso con la organización	
Capacidad de hacer propios la visión, misión, valores y objetivos de la organización de salud, desarrollando un trabajo de calidad y optimizando los recursos disponibles, en un marco de transparencia y probidad, para el logro de los objetivos institucionales.	3
Orientación de servicio a los usuarios	
Deseo de satisfacer las necesidades y exigencias de los usuarios de la RED, otorgando un servicio humanitario, eficiente, cordial y empático.	4
Competencias Específicas	Nivel
Ética y Confiabilidad	
Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores y las buenas prácticas institucionales, respetando las políticas organizacionales. Estar comprometido con la honestidad y la confianza en el desempeño de las tareas asignadas.	3
Tolerancia a la presión	
Mantiene la eficacia de sus capacidades bajo cualquier circunstancia. Sabe enfrentar simultáneamente más de un problema observando las prioridades reales, pudiendo responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	3
Flexibilidad y adaptación	
Disposición para adaptarse fácilmente. Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas y/o equipos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas, adaptando su propio enfoque a medida que la situación lo requiera.	3
Colaboración	
Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, colegas y subordinados. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.	3

Trabajo en equipo y red	3
Capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo y/o red asistencial.	