

| | |
|---|------------------------|
| DENOMINACION DEL PUESTO: JEFATURA DE SECCIÓN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (JHC) | |
| AGRUPAMIENTO: PF | |
| ESTABLECIMIENTO: HOSPITAL SAN MARTIN DE LOS ANDES "DR RAMON CARRILLO" | COMPLEJIDAD: VI |
| DEPENDENCIA: REGION SANITARIA DE LOS LAGOS DEL SUR | |
| MODALIDAD CONTRACTUAL: PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE | |
| OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO | |
| <p>Asistir al Servicio de Recursos Humanos en la gestión de recursos asignados a la Sección Docencia e Investigación, coordinando las actividades de docencia e investigación del hospital con los servicios asistenciales, administrativos y autoridades hospitalarias, en función de prioridades que quedan establecidas por la demanda de las necesidades locales</p> | |
| PRINCIPALES FUNCIONES Y ACTIVIDADES ASOCIADAS | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Entender en la organización, coordinación, evaluación y control de las actividades asignadas a su Sector, a fin de alcanzar los objetivos establecidos. 2. Planificar, programar, ejecutar y supervisar las actividades de docencia e investigación en el Hospital. 3. Fomentar y supervisar las actividades de formación y perfeccionamiento del recurso humano, además de favorecer la integración entre las actividades asistenciales, docentes y de investigación como mecanismo de reflexión e innovación, para generar el crecimiento y mejora continua del personal de salud. 4. Promover el fortalecimiento de la Capacidad Institucional para la Gestión Hospitalaria mediante la formación de Recursos Humanos, buscando incorporar en los mismos el uso del pensamiento estratégico, generando procesos que permitan ayudar a resolver problemas de salud de la población 5. Participar del proceso de mejoramiento continuo de la calidad integrando consejos, comités y grupos de trabajo con el objeto de identificar y tratar problemas, y proponer soluciones para los mismos. 6. Coordinar y participar del diseño de planes y programas de docencia e investigación en el ámbito del hospital. 7. Someter a discusión las propuestas de capacitación del personal de hospital en todos sus niveles, de acuerdo con los requerimientos elevados por servicios. 8. Participar en la definición de los requerimientos docentes y profesionales de los programas de capacitación e investigación, y evaluar sus resultados. 9. Proponer normas y directivas generales vinculadas a la docencia e investigación, según lineamientos y políticas sanitarias 10. Fomentar instancias de capacitación que promuevan y motiven al equipo de salud a trabajar en la prevención de distintas patologías, incluidas las sociales, en conjunto con la comunidad. 11. Orientar las acciones de capacitación, teniendo en cuenta las necesidades de salud de la población, las particularidades de las especialidades y las de formación del personal hospitalario. 12. Planificar e implementar actividades que contribuyan a la incorporación de la reflexión de la práctica profesional y a la integración del equipo de salud en pos de una mejora en la calidad de atención de la comunidad. 13. Coordinar con el nivel correspondiente de la Subsecretaría de Salud las acciones a desarrollarse en el hospital en relación a capacitación de personal de otros establecimientos. 14. Garantizar la difusión interna de la información sobre becas, congresos, seminarios, jornadas, talleres, cursos, etc. 15. Promover el registro actualizado del personal que se ha capacitado y de quienes han participado como docentes. 16. Avalar y dirigir la publicación de los resultados de las actividades de investigación que se hayan realizado en el hospital. 17. Coordinar actividades de pre grado y acompañar la conformación de residencias en el hospital. 18. Promover y apoyar la Investigación Científica y Administrativa, con especial énfasis en los temas que se correspondan con las prioridades locales, sustentados en el respeto a la dignidad humana. 19. Promover la Certificación y Recertificación de los Profesionales. 20. Coordinar la utilización de los espacios físicos comunes que se requieran para el | |

| <p>desarrollo de las actividades docentes.</p> <p>21. Tareas de coordinación, supervisión y evaluación del desarrollo de programas de su sección y organización de actividades intra y extra hospitalarias inherentes a su sección.</p> | | | |
|---|--|-----------|---------------|
| REQUISITOS DEL PUESTO | | | |
| Formación académica y conocimientos técnicos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Poseer Título Medico, otorgado por establecimientos Provinciales, Nacionales o Privados con habilitación y reconocidos por el Ministerio de Educación y Justicia de la Nación. (Excluyente) • Poseer capacitación en Ley Micaela (Preferente) en caso de no poseerla tendrá un plazo de 6 meses para realizarla. (Excluyente) • Conocimientos del Convenio Colectivo de Trabajo vigente. (Excluyente) • Matrícula profesional vigente en la Provincia de Neuquén. (Excluyente) | | | |
| Experiencia Laboral | | | |
| Descripción | Tiempo | Exigencia | Observaciones |
| Antigüedad laboral | 1 año | | Preferente |
| Competencias | Comportamiento Esperado | | |
| Comunicación Efectiva: Capacidad para escuchar activamente, hacer preguntas y entender a otras personas, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida y alcanzar los objetivos de la organización. Capacidad para sostener canales de comunicación abiertos y redes de contactos formales e informales que abarquen los diferentes niveles de la organización. Habilidad de saber cuándo y a quién preguntar. | Es interlocutora/or confiable, con habilidad para escuchar, comunicar y aceptar sugerencias para optimizar la comunicación. Se comunica de manera clara y precisa, buscando la manera de exponer situaciones o puntos de vista. Se esfuerza por lograr que sus interlocutores comprendan lo expuesto, adaptando su discurso a las características de ellas/os. | | |
| Trabajo en Equipo: Capacidad para formar parte de un grupo, colaborar con las/los demás y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar en conjunto los objetivos organizacionales, permitiendo el intercambio de experiencias, respetando los roles y funciones de las/los integrantes. Capacidad para comprender a las/los demás, respetar el consenso y mantener abiertos los canales de comunicación no siendo necesario ser parte de una estructura formal para ser miembro de un equipo. | Promueve el trabajo en equipo con las personas de su área/sector de trabajo y se compromete en la búsqueda de logros compartidos. Privilegia el interés del grupo y valora las contribuciones de las/los demás, aunque tengan diferentes puntos de vista. Mantiene una actitud abierta para aprender de otras personas, incluido sus pares y colabora con el crecimiento de su equipo. | | |
| Iniciativa - Proactividad: Es la predisposición a emprender acciones y crear oportunidades, ideando nuevas soluciones en diferentes escenarios, sin necesidad de un requerimiento externo. Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Suponen actuar con pro actividad cuando ocurran desviaciones o dificultades sin esperar a consultar a toda la línea jerárquica y así evitar el agravamiento de problemas menores. | Actúa con rapidez y autonomía frente a un problema al que hay que encontrar una pronta solución. Es proactiva/o. | | |
| Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de las/los demás. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Motivar e inspirar confianza. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a | Orienta la acción de su grupo en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios. Fija objetivos, realiza su seguimiento y da feedback sobre su avance integrando las opiniones de las/los diferentes integrantes. Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado. | | |

largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

Bonificaciones

Las especificadas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente



Provincia del Neuquén

2025 - 70° Aniversario de la Provincialización del Neuquén. Octubre, Mes de la Concientización y las
Acciones para la Inclusión Plena

Hoja Adicional de Firmas

Número:

Referencia: SMDLA PERFIL JEFATURA DE SECCION DOCENCIA E INVESTIGACION JHC

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 3 pagina/s.