



RSS/PSV/csf

CHILLÁN,

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 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre la exención del trámite de toma de razón Decreto con fuerza de Ley N°12 de 2017, del Ministerio de Salud, que fija la planta de personal del Servicio de Salud Ñuble; el Decreto afecto N°16 del 14 de agosto de 2020, de nombramiento de Director del Servicio de Salud Ñuble.

CONSIDERANDO:

1. **Que**, resulta necesario para la Dirección Servicio de Salud Ñuble la contratación de personal idóneo para desarrollar las funciones que la Ley ha encomendado a este establecimiento.

2. **Que**, existe cargo vacante a **contrata** de TENS Unidad de Farmacia Cosam San Carlos de la Dirección del Servicio de Salud Ñuble.

3. **Que**, se requiere proveer dicho cargo mediante un proceso de Reclutamiento y Selección abierto, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN EXENTA N° 5820 *18.11.2021

1. **LLÁMESE** a proceso de selección de antecedentes para proveer cargo de TENS Unidad de Farmacia Cosam San Carlos de la Dirección del Servicio de Salud Ñuble.

2. **APRÚEBESE** la pauta de selección de antecedentes y perfil del cargo de TENS Unidad de Farmacia Cosam San Carlos de la Dirección del Servicio de Salud Ñuble, 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 el portal www.empleospublicos.cl/, y difundir en la página web www.serviciodesalunuble.cl/sitio/trabajeconnosotros.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


Ricardo Sanchez Opazo
Director
Servicio de Salud Ñuble



Distribución Electrónica:
.4 D

**PAUTA LLAMADO A PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES CARGO:
TENS UNIDAD DE FARMACIA-COSAM SAN CARLOS
DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD ÑUBLE**

La siguiente pauta regula el proceso de llamado a selección de antecedentes de la Dirección del Servicio de Salud Ñuble, para proveer las vacantes que se detallan a continuación:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

| | |
|----------------------------|---|
| Nº de vacantes | 1 |
| Planta | Técnico |
| Calidad jurídica | Contrata |
| Horas | 44 |
| Grado | 22° EUS |
| Asociado a Ley | 18.834 |
| Renta bruta | \$ 538.754 aprox. |
| Unidad de desempeño | Redes y especialidad |
| Dependencia | Coordinador(a) COSAM San Carlos / QF COSAM San Carlos |
| Lugar de desempeño | COSAM San Carlos |

2. REQUISITOS LEGALES

Cumplir con lo establecido en el Art. 11 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 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.

El/la postulante debe tener presente que, en caso de resultar seleccionado/a para cubrir la vacante ofrecida, deberá presentarse el día de ingreso a la organización en la sección de personal, presentando 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
- ✚ Certificado de Salud Compatible para ingresar a la Administración del Estado

3. CRITERIOS

3.1 ESPECÍFICOS OBLIGATORIOS

Esta etapa hace alusión a los criterios que debe cumplir el/la postulante para ser considerado admisible. Para este proceso de selección son dos criterios los cuales todos deben ser cumplidos para admitir la postulación:

1.-De acuerdo con el DFL N°12 de 2017 que fija la planta de Personal del Servicio de Salud Ñuble, para acceder al grado 22 ofrecido para este cargo, los postulantes deben cumplir con lo siguiente:

- 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 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud

2.- Título de Técnico en Enfermería de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

IMPORTANTE: Sólo se considerará la información del/la postulante asociada a su cuenta de usuario del portal empleospublicos.cl. Por ejemplo: si el/la postulante adjunta un certificado laboral de una empresa X, y esta información no ha sido incorporada en su cuenta de usuario en la opción “mis experiencias laborales”, no será considerada. La certificación de lo anterior se considerará excluyente.

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 ítem correspondiente, 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 criterio considerado excluyente, su postulación será desestimada por no dar cumplimiento a los criterios de admisibilidad establecidos en la presente pauta. Para acreditar lo solicitado, el/la postulante deberá adjuntar en sus documentos de postulación los certificados pertinentes 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.

[FORMATO DE CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL](#)

[PROCEDIMIENTO PARA ADJUNTAR DOCUMENTOS EN EL PORTAL EMPLEOS PÚBLICOS](#)

[PROCEDIMIENTO PARA INTEGRAR DOCUMENTOS PORTAL EMPLEOS PÚBLICOS](#)

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 **www.empleospublicos.cl**, desde el **19/11/2021 al 26/11/2021**. **No se recibirán postulaciones por correo electrónico, físico u otros medios**. 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”, sean publicados sus apellidos en el estado de avance del presente proceso de selección de antecedentes.

Toda la información que el/la postulante consigne en su postulación debe ser comprobable y fidedigna; 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.**

En los casos en que el/la postulante no adjunte algún certificado que respalde lo ingresado al momento de postular, no se asignará el puntaje respectivo según la presente pauta, pudiendo quedar fuera del proceso si el puntaje es insuficiente para aprobar la etapa de análisis curricular. Importante indicar que la opción de adjuntar currículum libre es voluntaria, ya que para valorar su postulación se consideran los datos registrados en su currículum electrónico, siendo esta última información obligatoria.

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

Durante el transcurso del proceso de selección, será responsabilidad de cada postulante la revisión de la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, número de contacto, su cuenta personal de correo electrónico o perfil de cuenta de empleos públicos, dado que serán los mecanismos de información y de contacto formales y oficiales del presente proceso, **no pudiendo el/la postulante declarar desconocimiento de la información publicada y/o citaciones realizadas.**

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

6. CAUSALES DE ELIMINACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

- ✚ No dar cumplimiento con los criterios obligatorios que se estipula en la presente pauta.
- ✚ No adjuntar la documentación solicitada dentro del plazo estipulado.
- ✚ No acreditar lo declarado en el formulario 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, información detallada de cursos, etc.
- ✚ Postulaciones fuera de plazo y hora señalada.
- ✚ Cualquier información señalada en el formulario de postulación que sea ajena a la realidad y/o que falte a la verdad.
- ✚ Formularios de postulación incompletos.
- ✚ No asistir a la totalidad de la etapa de evaluación psicolaboral, lo que implica: 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)
- ✚ No asistir a la etapa de entrevista final con comisión de selección (en caso de ser citado para estos fines).

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) Jefatura directa o quien designe en su representación (con derecho a calificar)
- 2) Subdirector/a Gestión y Desarrollo de Personas o quien designe en su representación (con derecho a calificar)
- 3) Representante de Asociación de Funcionarios de la planta correspondiente al cargo (con derecho a calificar)
- 4) Secretario/a Comisión

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 | 20% |
| 4 | ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL | 35% |

8.1 ETAPA: ANALISIS CURRICULAR

Esta etapa corresponderá a un 20% de la ponderación final, con un puntaje máximo de 25. Avanzarán a la siguiente etapa **las personas que obtengan los cinco mejores puntajes** en este ítem. En caso de existir empate, se considerarán ambos postulantes. En caso de que ningún postulante obtenga puntaje mayor o igual a 15 puntos, correspondiente al 60% de exigencia del proceso, la Comisión de Selección podrá sugerir a la Dirección del Servicio de Salud Ñuble declarar desierta la selección de antecedentes o de lo contrario considerar a aquellos postulantes que hayan obtenido los puntajes inmediatamente continuos, siempre y cuando no sean menor a 10 pto., con la finalidad de dar continuidad al proceso, lo que deberá acordarse por la comisión durante el desarrollo de la sesión, y quedar descrito en Acta, no existiendo otra instancia para el acuerdo anterior.

No obstante lo anterior, el Director podrá declarar sin efecto el proceso, en caso que surjan condiciones que afecten directamente la naturaleza del cargo.

8.1.1 SUBFACTOR EXPERIENCIA LABORAL

Comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral general y experiencia laboral específica y se considera desde la fecha de obtención del título profesional o licencia de educación media según corresponda al cargo.

Estas experiencias deben ser acreditadas vía documento formal que indique claramente lo solicitado, es decir: institución, tiempo de permanencia, unidad de trabajo, funciones realizadas, tiempo en dichas funciones y otra información importante. Los certificados que se validarán son los siguientes (puede ser uno o más de uno): certificado emitido por la jefatura que incluya timbre, firma y datos de contacto, certificado emitido por RR.HH, resolución, finiquitos, o copias de contrato.

- a) **Experiencia Laboral Global como TENS en Instituciones de salud Públicas y/o Privadas (25% valor subfactor).**

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Más de 3 años de experiencia | 25 PUNTOS |
| Más de 2 años a 3 años de experiencia | 20 PUNTOS |
| De 1 año a 2 años de experiencia | 15 PUNTOS |

- b) **Experiencia como TENS en Unidad de Farmacia en Instituciones de salud Públicas y/o Privadas.** La Comisión de selección será la encargada de determinar la validación de experiencia en áreas similares y la atingencia de ésta para la asignación de puntaje **(30% valor subfactor) (CERTIFICAR).**

| | |
|--|-----------|
| Más de 2 años de experiencia | 25 PUNTOS |
| Más de 1 año y hasta 2 años de experiencia | 20 PUNTOS |
| De 6 meses a 1 año de experiencia | 15 PUNTOS |

8.1.2 REQUISITO DESEABLE

Estos requisitos deben ser acreditados vía documento formal que indique claramente lo solicitado, es decir: institución, unidad de trabajo, funciones realizadas y tiempo en dichas funciones (20% subfactor)

| | |
|---|-----------|
| Experiencia en Unidades de Farmacia en instituciones de Salud Públicas de al menos 6 meses. | 25 PUNTOS |
|---|-----------|

8.1.3 SUBFACTOR CAPACITACIÓN

- a) Solo se considerarán los cursos de capacitación que tengan una fecha de certificación que no supere los 5 años contados hasta la fecha de postulación, que tengan un mínimo de 20 hrs pedagógicas. Para el caso de Diplomados, o Postítulos, la antigüedad máxima aceptada es de 10 años. Todo lo anterior debe acreditarse vía certificado que señale: nombre capacitación, fecha término y horas (25% valor subfactor).

| | |
|---|-----------|
| Posee 03 cursos atingentes de al menos 20 hrs. Pedagógicas c/u. | 25 PUNTOS |
| Posee 02 cursos atingentes de al menos 20 hrs. Pedagógicas c/u. | 20 PUNTOS |
| Posee 01 curso atingente de al menos 20 hrs. Pedagógicas c/u. | 15 PUNTOS |

- *Se considerará como capacitación atingente: Modelo Salud Mental Comunitaria y/o Modelo Salud Familiar. Conocimiento en intervención en crisis. Manejo de Psicofármacos y vías de administración. Conocimiento en Unidad de farmacia. Conocimientos de herramientas informáticas a nivel básico/usuario. Trato al Usuario.
- **Se debe tener presente que estos puntajes no se suman entre sí.

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 pasa acceder a la siguiente etapa, será **mínimo obtener calificación 5.2**, correspondiente al **60% de exigencia del proceso**.

La prueba de conocimientos tiene el objetivo de evaluar las competencias técnicas o habilidades específicas en relación con el conocimiento requerido para el adecuado desempeño del cargo, con la finalidad de comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad del postulante en la ejecución de procedimientos.

Se establece que las preguntas de la prueba de conocimientos técnicos deberán ser de respuesta dicotómica o única (alternativa, verdadero/falso, términos pareados, ejercicio práctico con solución única, etc.), a modo de mantener la objetividad en la corrección. Para aprobar la instancia de prueba técnica y continuar en el proceso de selección, el/la postulante deberá obtener nota igual o superior a 5.2 en la medición de este instrumento.

| Calificación | Puntaje |
|--------------|---------|
| 6.8 - 7.0 | 25 |
| 6.4 - 6.7 | 22 |
| 6.0 - 6.3 | 20 |
| 5.6 - 6.9 | 18 |
| 5.2 - 5.5 | 16 |
| 4.0 - 5.1 | 0 |

Si ningún/a postulante obtiene el puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa, el proceso de selección deberá ser declarado Desierto por la autoridad respectiva.

8.3 ETAPA: EVALUACION PSICOLABORAL

El cual corresponderá a un 20% 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 analizará el grado de ajuste al perfil de las competencias y características personales de los participantes, pudiendo llevarse a cabo, a través de la aplicación de una batería de pruebas adecuadas a las exigencias en esta materia, definidas para el buen desempeño del cargo y una entrevista personal.

Antes de iniciar la etapa de evaluación psicolaboral, se informará a los postulantes la metodología a utilizar en el proceso, y en caso de ser aplicable una batería de pruebas, el puntaje mínimo de aprobación de éstas para el cargo en proceso. De no lograr este estándar mínimo, no será necesario que el postulante continúe en la fase de entrevista personal, quedando descartada su participación en el proceso de selección.

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. 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.

El informe resultante de la entrevista psicolaboral es de uso exclusivo de la Institución, por lo tanto, no serán entregados a los/las postulantes. Por lo que deberá, resguardarse la información contenida en él, y tener un tratamiento responsable y respetuoso por parte de los profesionales encargados, siendo solo factible su entrega al final del proceso para conocimiento del Director del establecimiento, como insumo para la toma de decisiones.

| Criterio | Ajuste al perfil | Puntaje |
|--------------------------------|------------------|---------|
| Recomendable | 91% a 100% | 25 |
| | 87% a 90% | 22 |
| | 79% a 86% | 20 |
| Recomendable con observaciones | 75% a 78% | 18 |
| | 67% a 74% | 16 |
| No recomendable | Menor a 57% | 10 |

Si todos/as los postulantes resultaren con categoría “no recomendable”, el proceso de selección deberá ser declarado Desierto por la autoridad respectiva.

8.4 ETAPA: ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL

El cual corresponderá a un 35% 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 |
|--------------|---------|
| 6.8 - 7.0 | 25 |
| 6.4 - 6.7 | 22 |
| 6.0 - 6.3 | 20 |
| 5.6 - 5.9 | 18 |
| 5.2 - 5.5 | 16 |
| 4.8 - 5.1 | 14 |
| 4.4 - 4.7 | 12 |
| 4.0 - 4.3 | 10 |

8.5 ETAPA: NÓMINA DE SELECCIONADOS:

Para el cálculo del puntaje final, se ponderará cada etapa del proceso según los puntajes obtenidos. En el caso de que ningún/a postulante iguale o supere el nivel de exigencia del proceso (equivalente a 60 puntos finales), éste se deberá 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 60 puntos finales.

Una vez realizadas todas las etapas del proceso de selección, se presentarán al Director, una nómina de postulantes, conformada por quienes obtengan los tres mejores puntajes totales (suma de las etapas del proceso), pudiendo la autoridad decidir la contratación de cualquiera de estos, sin perjuicio del lugar ocupado en la terna.

En caso de llegar al final del proceso con un número de postulantes inferior a tres, que no permita la conformación de una terna, la autoridad tomará la decisión de contratación entre quienes hayan llegado al final del proceso como postulante idóneo, aun cuando este sea solo uno.

En el entendido de que los postulantes que acceden a la Decisión Directiva son considerados idóneos/as, ya que obtuvieron un puntaje igual o superior a 60 puntos a lo largo del proceso, el Director del establecimiento no podrá declarar Desierto el proceso de Selección, por lo que deberá realizar la elección del ganador del proceso, aunque sea un solo postulante el que haya llegado a esa instancia.

8.6 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 del cargo dentro del plazo de 1 día hábil desde la notificación.

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. Además, la información se actualizará en la página web del Servicio de Salud Ñuble, link “Trabaje con nosotros”, indicando los apellidos de los/las postulantes que aprueben cada etapa del proceso.

CRONOGRAMA DEL PROCESO*

| Actividad | Fecha estimada |
|---------------------------|--------------------------|
| Recepción de antecedentes | 19-11-2021 al 26-11-2021 |
| Evaluación y selección | 29-11-2021 al 22-12-2021 |
| Finalización del proceso | 23-12-2021 |
| Ingreso a la vacante | 27-12-2021 |

*La Dirección podrá modificar los plazos señalados, 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 Servicio de Salud Ñuble.



PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

FECHA: **18-10-2021**

1. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL CARGO : **Técnico en Enfermería Nivel Superior Unidad de Farmacia-Cosam San Carlos**

SUBDIRECCIÓN : Subdirección de Gestión Asistencial

DEPARTAMENTO-CR : Departamento de Salud Mental

UNIDAD O SECCIÓN : Redes y especialidad

PLANTA : **Técnica**

2. REQUISITOS DE INGRESO AL CARGO

Formación: Técnica grado 22°

| | | | | |
|---|---|---------------|--------|----------------|
| Nivel de Estudios | Carrera técnico profesional de nivel superior. | | | |
| Título de | Técnico en Enfermería de Nivel Superior | | | |
| Conocimientos Claves | Modelo Salud Mental Comunitaria y/o Modelo Salud Familiar. Conocimiento en intervención en crisis. Manejo de Psicofármacos y vías de administración. Conocimiento en Unidad de farmacia. Conocimientos de herramientas informáticas a nivel básico/usuario. Trato al Usuario. | | | |
| Años de Experiencia Global | Deseable | 3 años | Mínimo | 1 año |
| Defina con sus palabras que se debe considerar "experiencia global" | Experiencia Laboral Global como TENS en Instituciones de salud Públicas y/o Privadas | | | |
| Años de Experiencia Específica | Deseable | 2 años | Mínimo | 6 meses |
| Defina con sus palabras que se debe considerar "experiencia específica" | Experiencia como TENS en Unidad de Farmacia en Instituciones de salud Públicas y/o Privadas | | | |

3. CONTEXTO DEL CARGO

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| Redes y vínculos | Supervisado por: | Coordinador(a) Cosam San Carlos / QF COSAM San Carlos | | |
| | Supervisa a: | N/A | | |
| | Red de trabajo: | Farmacia, Unidad de Procedimientos, COSAM y Hospital de Día. | | |
| Condiciones de trabajo | Expuesto(a) a: | Sobreesfuerzo | Riesgo psicosocial Exigencias psicológicas cuantitativas | Riesgo psicosocial Exigencias psicológicas cualitativas |
| | | | Caídas a un mismo nivel | Riesgo psicosocial Exigencias de esconder emociones |
| Responsabilidades y/o atribuciones del cargo | Manejo de inventario de la unidad y responsabilidades protocolizadas del cargo | | | |

4. PROPÓSITO DEL CARGO

Objetivo del cargo

Disponer de un profesional para cumplir con las normativas de programación, recepción, almacenamientos y dispensación de fármacos del arsenal del establecimiento; así como también realizar los procedimientos y técnicas de enfermería propias del cargo.

5. COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL CARGO

FUNCIONES

Tareas

| | |
|--|--|
| <p>Apoyar las diversas actividades transversales de farmacia y sus dispositivos asociados.</p> | <p>Ejecutar procedimientos y técnicas de enfermería requeridos según las prioridades establecidas en el Plan de Tratamiento y las necesidades del usuario.</p> <p>Participar en el Programa de Autoadministración de Fármacos y de Autocuidado de la Salud.</p> <p>Participa en actividades de refuerzo a la adherencia al tratamiento. Apoyar la ejecución del Programa de Psicoeducación. Ejecutar dispensación de fármacos y actividades de unidad de farmacia. Participación en grupos de usuarios y familiares.</p> <p>Otras acciones de Técnico en enfermería según necesidad y encomendación de Jefatura directa.</p> <p>Reinsertar en el Cosam San Carlos a usuarios inasistentes, previniendo abandonos.</p> <p>Intervenir en crisis y efectuar contención emocional.</p> <p>Participar en reuniones clínico-técnicas y de coordinación con equipos del centro y de la Red sanitaria, según necesidad.</p> <p>Participar en Visitas de Salud Mental.</p> <p>Prevenir y/o reducir impacto de acciones hetero y/o autoagresivas.</p> <p>Participar en actividades grupales de sensibilización e intercambio de información.</p> <p>Apoyar actividades de capacitación, asesoría y coordinación con personas, organizaciones de usuarios y comunitarias, instituciones y medios de comunicación. Mantener orden de la ficha clínica y asegurar su cuidado y reserva.</p> |
|--|--|

6. COMPETENCIAS CONDUCTUALES DEL CARGO

| Competencias | Nivel | Definición según Nivel | PESO % |
|---|---|---|--------|
| <p>PREOCUPACIÓN POR LA CALIDAD DEL SERVICIO</p> <p>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.</p> | 2 | Demuestra preocupación por la calidad en el desarrollo de sus labores, trabajando en base a los protocolos establecidos. | 10% |
| <p>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</p> <p>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.</p> | 2 | Expresa en actos y opiniones su integración al Servicio. Acepta las normas y procedimientos de la Institución, cumpliéndolas responsablemente. | 10% |
| <p>ORIENTACIÓN DE SERVICIO A LOS USUARIOS</p> <p>Deseo de satisfacer las necesidades y exigencias de los usuarios de la RED, otorgando un servicio humanitario, eficiente, cordial y empático.</p> | 3 | Demuestra vocación y deseo por resolver las inquietudes del usuario. Brinda una atención amable, preocupándose por satisfacer las expectativas del usuario. | 15% |
| Competencias | Definición | Nivel | PESO % |
| <p>Orientación a los resultados</p> | <p>Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.</p> | 2 | 15% |
| <p>Flexibilidad y adaptación</p> | <p>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</p> | 3 | 15% |
| <p>Dinamismo-energía</p> | <p>Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que</p> | 2 | 10% |

| | | | | |
|---------------------|--|---|--|-----|
| | en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectada la calidad del servicio entregado. | | exigentes. | |
| Colaboración | Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares, colegas y subordinados. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal. | 3 | Por medio de sus actitudes alienta el buen desarrollo de las tareas de todos. Genera confianza en los demás sin descuidar sus labores específicas. | 10% |

| | | | | |
|--|--|---|---|------|
| Capacidad de planificación y organización | Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de su área, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información, gestionando planes estratégicos derivados de la Visión, Misión y Valores de la Institución. | 3 | Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso. | 15% |
| TOTAL | | | | 100% |