



ALLL/SGM/gda

BULNES, 28 DIC. 2022

VISTOS: El DFL N° 1/05, texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763/79, que crea, entre otros, a los Servicios de Salud; el D.S. N° 140/04, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; el D.S. 38/2012, Reglamento Orgánico de los establecimientos de salud de menor complejidad y de Autogestión en Red; La ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL 29/2005; Resolución N° 6, de 2019 de la Contraloría General de la República y sus modificaciones, GAB. PRES. N° 002, del 15 de junio de 2006 que contiene el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado; Resolución Exenta N° 537, de 2021, que designa al Director (S) del Hospital C.S.F. de Bulnes.

CONSIDERANDO:

- 1. Que,** resulta necesario para el Hospital Comunitario de Salud Familiar Bulnes la contratación de personal idóneo para desarrollar las funciones que la Ley ha encomendado a este establecimiento.
- 2. Que,** existe la necesidad de cubrir cargo vacante de **TENS** con desempeño en la **Unidad de Farmacia**.
- 3. Que,** se requiere regularizar y cubrir dicho cargo vacante mediante un proceso de Reclutamiento y Selección abierto, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN EXENTA N°

1963

- 1. LLÁMESE** a proceso de selección de antecedentes para proveer cargo de **TENS Farmacia**, de 44 horas semanales, contrata, Gr. 22 EUS.
- 2. APRUÉBESE** la pauta de selección de antecedentes y perfil del cargo **TENS Farmacia**, 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



ÁLVARO LAGOS LLANOS
DIRECTOR (S)
HOSPITAL COMUNITARIO DE SALUD FAMILIAR BULNES

Distribución Electrónica:

- Unidad de Desarrollo Organizacional, Reclutamiento y Selección de la Dirección del SSÑ

PAUTA LLAMADO A PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES CARGO:
“TÉCNICO(A) EN ENFERMERÍA DE NIVEL SUPERIOR PARA FARMACIA”
HOSPITAL COMUNITARIO DE SALUD FAMILIAR DE BULNES

La siguiente pauta regula el proceso de llamado a selección de antecedentes del Hospital Comunitario de Salud Familiar de Bulnes, para proveer la vacante que se detalla a continuación:

1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Nº de vacantes	1
Planta	Técnica
Calidad jurídica	Contrata
Horas	44
Grado	22° EUS
Asociado a Ley	18.834
Renta bruta	\$511.446.- aprox.
Unidad de desempeño	Farmacia
Dependencia	Jefe de Farmacia
Lugar de desempeño	Hospital Comunitario de Salud Familiar de Bulnes
Horario	Lunes a jueves 08.00 a 17.00, viernes 08.00 a 16.00hrs

2. REQUISITOS LEGALES

Cumplir con lo establecido en el Art. 12 del DFL 29, Ley 18.834 para ingreso a la Administración Pública;

- Ser ciudadano/a o extranjero/a poseedor de un permiso de residencia.
- 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/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a 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 EUNACOM en original (médicos)
- ✚ 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

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en este cargo, la institución deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

3. CRITERIOS

3.1 ESPECÍFICOS EXCLUYENTES

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

1. ***Certificado de Título Técnico de Nivel Superior en Enfermería, Título Técnico de Nivel Superior en Enfermería en Farmacia, otorgado por un establecimiento del Estado o reconocido por éste.***
2. ***Certificado de inscripción en la Superintendencia de Salud.***

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 requisito 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](#)

3.2 ESPECÍFICOS DESEABLES

1. ***Capacitación en Administración segura de medicamentos (20 horas pedagógicas mínimas, vigencia máxima de 05 años desde la fecha de realización).***

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 **19/01/2023 al 30/01/2023**. **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/as, entendiéndose por éstos aquellos/as postulantes/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos 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/as 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	25%
2	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	25%
3	ENTREVISTA PSICOLABORAL	25%
4	ENTREVISTA DE EVALUACIÓN GLOBAL	25%

8.1 ETAPA: ANALISIS CURRICULAR

Esta etapa corresponderá a un 25% 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/as postulantes. En caso de que ningún postulante obtenga puntaje mayor a 15 puntos, correspondiente al 60% de exigencia del proceso, la comisión de selección podrá sugerir a Dirección del establecimiento 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. (30% valor subfactor)

Acreditar más de 03 años de experiencia	25 PUNTOS
Acreditar más de 01 año a 03 años de experiencia	20 PUNTOS
Acreditar 01 año de experiencia	15 PUNTOS

b) Experiencia laboral específica como TENS en una Unidad de Farmacia en Instituciones de salud pública y/o privadas (35% valor subfactor). 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

Acreditar más de 01 año 06 meses de experiencia	25 PUNTOS
Acreditar más de 06 meses a 01 año 06 meses de experiencia	20 PUNTOS
Acreditar 06 meses de experiencia	15 PUNTOS

8.1.2 SUBFACTOR CAPACITACIÓN

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 (30% valor subfactor).

Posee 4 o más cursos atingentes	25 PUNTOS
Posee 3 cursos atingentes	20 PUNTOS
Posee 2 cursos atingentes	15 PUNTOS

***Se considerará como capacitación atingente: Precauciones estándares en salud, REAS, Gestión farmacéutica para APS, Trato a usuario(a), Excel, IAAS, Uso racional de medicamentos, Comunicación efectiva.**

**** Se debe tener presente que estos puntajes no se suman entre sí.**

8.1.3 SUBFACTOR OTROS REQUISITOS DESEABLES

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. **(5% valor subfactor)**

Capacitación en Administración segura de medicamentos (20 horas pedagógicas mínimas, vigencia máxima de 05 años desde la fecha de realización).	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 5.2**, 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 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 analizará el grado de ajuste al perfil de las competencias y características personales de los/as 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/as 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/la 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/as profesionales encargados/as, 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 67%	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 25% 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, las 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/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno/a 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/AS:

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/a 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/a, aun cuando este sea solo uno/a.

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/as 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/as 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/as”, indicando los apellidos de los/las postulantes que aprueben cada etapa del proceso.

CRONOGRAMA DEL PROCESO*

Actividad	Fecha estimada
Recepción de antecedentes	19-01-2023 al 30-01-2023
Evaluación y selección	31-01-2023 al 14-02-2023
Finalización del proceso	15-02-2023
Ingreso a la vacante	16-02-2023

*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: 17/01/2023

1. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL CARGO :

TENS Farmacia

PLANTA :

Técnica

2. REQUISITOS DE INGRESO AL CARGO

Formación: Se debe ingresar el grado que corresponde a los Conocimientos Formales del cargo.

Nivel de Estudios	Carrera técnico profesional de nivel superior.
Título de	Técnico de Nivel Superior en Enfermería, Técnico de Nivel Superior en Farmacia.
Conocimientos Claves	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de REAS Conocimiento y manejo de herramientas office (básico) Conocimiento de procesos de recepción, almacenamiento y dispensación de medicamentos contenidos en protocolos APF 1.3 y APF 1.4 Conocimientos en Norma Técnica N° 12 y N° 147

Experiencia Laboral: Experiencia total mínima necesaria que habilita a la persona para desempeñar el cargo y que debe haberse adquirido antes de entrar a ocupar el puesto. Considerar el mínimo de experiencia que se le exigiría a una persona nueva para contratarla en ese cargo. Tener en cuenta el tiempo total de la experiencia que demanda el adquirir las destrezas y habilidades prácticas necesarias para desempeñar el cargo.

Años de Experiencia Global como profesional	Deseable	3 años	Mínimo	1 año
Defina con sus palabras que se debe considerar "experiencia global"	Experiencia laboral como TENS en Instituciones de salud públicas y/o privadas.			
Años de Experiencia Específica	Deseable	1 año 6 meses	Mínimo	6 meses
Defina con sus palabras que se debe considerar "experiencia específica"	Experiencia laboral como TENS en una Unidad de Farmacia en Instituciones de salud pública y/o privadas.			

3. CONTEXTO DEL CARGO

Redes y vínculos	Supervisado por:	Químico Farmacéutico Jefe de Farmacia		
	Supervisa a:	No tiene personal a cargo		
	Red de trabajo:	Se coordina en forma interna con todos los servicios y/o unidades del HCSF de Bulnes, además, se coordina en forma externa con el SSÑ y los Hospitales de Red.		
Condiciones de trabajo	Expuesto(a) a:	Exposición a agentes químicos	Riesgo psicosocial Control sobre el tiempo de trabajo	Sobreesfuerzo
		Contacto con elementos cortopunzantes	Riesgo psicosocial Exigencias psicológicas cualitativas	Caída igual y distinto nivel
Responsabilidades y/o atribuciones del cargo	Manejo de equipamiento e insumos considerando aspectos de calidad y seguridad, además de manejo y resguardo de medicamentos. Disponibilidad para realizar extensiones horarias tanto en la semana como los fines de semana.			

4. PROPÓSITO DEL CARGO

Objetivo del cargo

Velar por la correcta recepción y almacenamiento de medicamentos e insumos como también de la correcta dispensación de medicamentos a usuarios(as) del área intrahospitalaria como extrahospitalaria por ventanilla y a domicilio, procurando que los procesos realizados por la unidad de Farmacia sean desarrollados bajo estándares de calidad que propicien la seguridad del/de la paciente.

5. COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL CARGO

¿Qué hace para cumplir los objetivos del cargo?

FUNCION	TAREAS
Recepción de medicamentos e insumos	<ul style="list-style-type: none"> Recepcionar en la unidad de farmacia los medicamentos solicitados a la Bodega de farmacia del establecimiento. Cotejar las cantidades recibidas con las solicitadas. Ingreso de estas cantidades a sistema informático para su dispensación.
Almacenamiento de medicamentos e insumos	<ul style="list-style-type: none"> Ordenar los medicamentos recepcionados de acuerdo a criterios de almacenamiento, considerando las Normas Técnicas respectivas. Reposición de los medicamentos en la estantería de dispensación de acuerdo a su vencimiento.
Dispensación de medicamentos e insumos	<ul style="list-style-type: none"> Recepcionar en ventanilla de Farmacia usuarios provenientes de policlínico para dar entrega de sus medicamentos mediante dispensación de receta electrónica. Validar para los usuarios crónicos fecha de retiro de recetas, chequeando vigencia de las mismas. Preparación de los medicamentos a despachar de los servicios clínicos, dejando consignadas su dosificación y cantidad entregada. Identificar gavetas de dosis diarias con nombre del paciente, sala y cama. Colocar en gavetas de carro de dosis diarias los medicamentos prescritos por profesional. Entregar conforme los medicamentos al personal técnico encargado de dicha función de cada Servicio, priorizando las altas. Digitación de recetones y documentos a sistema informático SISFARM. Despacho de medicamentos a domicilio. Disponibilidad para realizar extensiones horarias tanto en la semana como los fines de semana. Cualquier tarea/función que jefatura designe formalmente de acuerdo a necesidad de la unidad.

6. COMPETENCIAS CONDUCTUALES DEL CARGO

Seleccione el nivel de desarrollo de las principales conductas que apoyan el logro de las competencias funcionales

Competencias	Nivel	Definición según Nivel	PESO %	
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.	2	Demuestra preocupación por la calidad en el desarrollo de sus labores, trabajando en base a los protocolos establecidos.	0.1	
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.	2	Expresa en actos y opiniones su integración al Servicio. Acepta las normas y procedimientos de la Institución, cumpliéndolas responsablemente.	0.05	
ORIENTACION 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.	2	Responde oportunamente a peticiones del usuario, buscando soluciones a los requerimientos.	0.15	
Competencias	Definición	Nivel	Descripción Nivel	PESO %

Confianza en sí mismo	Estar convencido de que se es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Abordar nuevos retos y desafíos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista.	2	Muestra seguridad en el desempeño de sus tareas. Hace juicios positivos y realistas acerca de sus propias capacidades.	0.1
Orientación al orden en el trabajo	Preocupación y disposición por mantener bajo control el orden en la realización del trabajo, organizando y estructurando tanto las tareas asignadas como el ambiente físico, de acuerdo a los estándares de calidad establecidos por el Servicio.	2	Demuestra preocupación por el orden del trabajo y la claridad de la información. Mantiene el espacio físico de trabajo ordenado.	0.2
Trabajo en equipo y en red	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.	2	Conoce los objetivos de su equipo de trabajo. Expresa satisfacción y entusiasmo al realizar tareas en colaboración con su equipo. Subordina intereses propios en beneficio de las tareas y objetivos del equipo.	0.2
Autocontrol	Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros cuando se trabaja en condiciones de estrés.	2	Controla sus emociones ante situaciones complejas. Siente emociones fuertes y consigue controlarlas, sin que su desempeño disminuya significativamente.	0.1
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.	2	Reconoce que los puntos de vista de los demás son tan válidos como los suyos. Es capaz de cambiar su opinión ante nuevos argumentos o evidencias.	0.1
TOTAL				100%