

**PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES EXTERNO**

**1. ANTECEDENTES GENERALES.**

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Técnico Paramédico de Farmacia
<b>Vacante</b>	4
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata
<b>Horas</b>	Diurno, 44 hrs (con extensión horaria)
<b>Grado</b>	22°
<b>Lugar de desempeño</b>	Farmacia
<b>Dependencia</b>	Subdirección Médica

**2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

HITOS	FECHAS
Difusión del proceso (página hospital, página de Empleos Públicos, afiches, circular interna).	6 de agosto – 15 de agosto 2018
Recepción de antecedentes.	6 de agosto – 15 de agosto 2018 hasta las 23:59 hrs.
Análisis Curricular.	16 de agosto – 23 de agosto 2018
Prueba Técnica	27 de agosto – 29 de agosto 2018
Evaluación Psicolaboral.	30 de agosto – 12 de septiembre 2018
Entrevista personal a postulantes por Comisión Selección.	13 de septiembre – 21 de septiembre 2018
Resolución del proceso.	24 de septiembre 2018

El presente cronograma de proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de correo electrónico.

**3. OBJETIVOS**

- Dispensar medicamentos a pacientes hospitalizados en los servicios clínicos del Hospital, a los pacientes ambulatorios del consultorio adosado de especialidades y otros.

#### 4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Brindar una atención de calidad y oportuna a los pacientes que se atienden en farmacia del Consultorio Adosado de Especialidades y a los usuarios internos del Hospital.
- Cumplir con los protocolos de calidad, procedimientos de farmacia e instrucciones dadas por parte de la jefatura y químicos farmacéuticos de la unidad.
- Asistir y colaborar en funciones técnicas y administrativas al químico farmacéutico dentro de su ámbito de competencia.
- Mantener el orden del lugar de trabajo.
- Digitación oportuna de medicamentos si procede.
- Dispensación eficiente, segura y oportuna de medicamentos solicitados por recetas.
- Atender y responder cordialmente a los usuarios internos y externos de Farmacia que requieren dispensación de recetas.
- Colaborar con la atención de turno existente, durante fines de semana y festivos, si lo requiere la Dirección Técnica de la Farmacia.
- Reposición oportuna, segura y correcta de medicamentos desde Farmacia a equipos de dispensación automatizada.
- Velar por el control de stock de medicamentos.
- Realizar periódicamente la revisión de vencimientos de los medicamentos según disponga la Dirección Técnica de la Farmacia.
- Velar por la correcta manipulación y mantención de los medicamentos que requieran cadena de frío.
- Colaborar en la realización de inventarios periódicos en la Unidad de Farmacia, de acuerdo a las directrices entregadas por su jefatura directa.
- Velar por las condiciones óptimas de almacenamiento de los productos farmacéuticos que ingresan a la Unidad de Farmacia, desde su recepción, hasta su dispensación, manteniendo la seguridad y eficacia de éstos.

#### 5. REQUISITOS

##### 5.1 Requisitos Legales:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12º de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y

- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

## 5.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley. Nº 8 del 30 de noviembre 2017 del Ministerio de Salud:

- Título de Técnico de Nivel Superior, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o Reconocido por éste, o;
- Título de Técnico Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- 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 1600 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

**Nota: La experiencia laboral se toma en cuenta a partir de la fecha de obtención del título.**

## 5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo:

- Título de Técnico de Farmacia, obtenido por una entidad acreditada y certificado por la SEREMI de Salud.
- Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud Otorgado por la Superintendencia de Salud.
- Experiencia de al menos 6 meses en Farmacia en APS, hospitales de mediana o alta complejidad.
- Conocimiento Dispensación de medicamento y Lectura de Recetas.

## 5.4 Aspectos Deseables:

- Sin aspectos deseables.

## 5.5 Competencias del Funcionario Público:

- **Compromiso con la organización:** Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.
- **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
- **Orientación a la eficiencia:** Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.
- **Orientación al usuario:** Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

- **Orientación al Servicio Público:** Disposición o preocupación en torno a las necesidades de los usuarios como colectividad para lo cual dirige toda sus acciones como estrategia para garantizar la satisfacción de los mismos.

#### 5.6 Competencias para el ejercicio del cargo:

- **Trabajo en equipo y cooperación:** Participa activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.
- **Rigurosidad:** Es la capacidad continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en que las responsabilidades y funciones asignadas estén claramente asignadas.
- **Tolerancia al trabajo bajo presión:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse en entornos demandantes de resultados. Requiere organizar la conducta y mantener la energía para alcanzar metas específicas sin descuidar el nivel de desempeño a pesar de la presión.
- **Proactividad:** Capacidad para emprender acciones en forma autónoma e ir más allá de las exigencias requeridas, invirtiendo el nivel de esfuerzo que sea necesario para conseguir los objetivos o mejorar los resultados.
- **Minuciosidad y pulcritud:** Capacidad que tiene una persona para elaborar detalladamente cualquier información, de tal forma que los resultados reflejen una excelente calidad del producto final.

## 6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

### 6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará la más amplia difusión de la presente Pauta en la página Web del hospital ([www.hospitalfricke.cl](http://www.hospitalfricke.cl)), página del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota ([www.ssvq.cl](http://www.ssvq.cl)), el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), afiches informativos y una circular interna a partir del 06/08/2018.

### 6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Los interesados deberán presentar sus antecedentes, en el siguiente orden:

- a) Ficha de Postulación y Currículum Vitae Ciego en formato hospital (formato se encuentra en la página del hospital, sección TRABAJO CON NOSOTROS, procesos abiertos)
- b) Fotocopia de Título pertinente al cargo (Fotocopia legalizada ante notario)
- c) Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de la Superintendencia de Salud.
- d) Certificados que acrediten todas las experiencias laborales del candidato.

Se **DEBE** adjuntar certificados (Relación de servicio, certificados de antigüedad, contrato y finiquito, entre otros) que acrediten experiencia asociada al cargo que postula indicando en él la cantidad de días, meses y años trabajados, de lo contrario no será considerado en años de experiencia laboral y quedará fuera del proceso.

**Al no adjuntar certificado de título junto o el certificado de competencias de la Autoridad Sanitaria, con el currículum vitae ciego el postulante queda automáticamente fuera del proceso.**

### **6.3. De la entrega de antecedentes:**

Los interesados que reúnan los requisitos podrán remitir sus antecedentes, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso, al correo electrónico [mjose.leyton@redsalud.gob.cl](mailto:mjose.leyton@redsalud.gob.cl) reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en las bases de la postulación.

**No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido.** Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la comisión así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica, quedarán fuera del proceso de selección.

## **7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

### **7.1. De la Comisión de Selección:**

Para el desarrollo de este proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- **Subdirector de Recursos Humanos, Presidente de la Comisión, cuenta con voz y voto.**
- **Representante de la Subdirección Médica, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, Jefa de Farmacia o quien subrogue, cuenta con voz y voto.**
- **Representante FENATS, con derecho a voz y voto.**
- **Psicóloga de la Unidad de Calidad de Vida, cuenta con voz.**

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el Subdirector de Recursos Humanos. En ausencia del Presidente, asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.

d.- Será facultad de la comisión en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.

f.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

## 8. REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Se realizará la revisión de los antecedentes presentados por los postulantes de acuerdo a lo establecido en el punto 6.2 de las presentes bases de postulación.

## 9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

### 9.1 Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se presentan en la siguiente tabla, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos.

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	PONDERACION (%)	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACION ETAPA
ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia como Técnico de Farmacia.	Posee experiencia de al menos 6 meses en algún centro de atención ambulatorio público u hospital de baja, mediana o alta complejidad.	20	30%	20	20
		Posee menos de 6 meses de experiencia en algún centro de atención ambulatorio público u hospital de baja, mediana o alta complejidad.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS PARA EL CARGO	Medición de Conocimientos específicos para el cargo.	Obtiene nota entre 6.1 y 7.0	30	30%	30	10
		Obtiene nota entre 5.0 y 6.0	20			
		Obtiene nota entre 4.5 y 4.9	10			
		Obtiene nota 4.4 o inferior	0			
ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Adecuación psicolaboral al cargo.	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	30	20%	30	15
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	15			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			

<b>ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO</b>	<b>Evaluación de competencias específicas para el cargo.</b>	Presenta todas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	30	<b>20%</b>	<b>30</b>	<b>20</b>
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	20			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	15			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	10			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
<b>TOTAL</b>					<b>120</b>	<b>65</b>

**NOTA: La experiencia se considerará a partir de la fecha de obtención del título técnico o la certificación de las 1600 horas.**

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final.

Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo a los puntajes mínimos estipulados por cada una.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoles a través de correo electrónico, señalando si continua o no en el proceso.

## 9.2. Descripción de las Etapas.

### ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL.

Factor 1: Evaluación Experiencia en función asociada al cargo.

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	<b>CRITERIO</b>	<b>PUNTAJE BRUTO</b>
<b>Experiencia como Técnico de Farmacia</b>	Posee experiencia de al menos 6 meses en algún centro de atención ambulatorio público u hospital de baja, mediana o alta complejidad.	<b>20</b>
	Posee menos de 6 meses de experiencia en algún centro de atención ambulatorio público u hospital de baja, mediana o alta complejidad.	<b>0</b>

**ETAPA 2: MEDICIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Se aplicará una prueba de conocimientos acorde a las competencias del cargo. La misma será elaborada por la jefatura de la unidad y podrá ser de carácter teórico o práctico, o ambos.

**La prueba será evaluada siendo la nota mínima exigida un 4.5**

MEDICIÓN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	CRITERIO	PUNTAJE
	Obtiene nota entre 6.1 y 7.0	<b>30</b>
	Obtiene nota entre 5.0 y 6.0	<b>20</b>
	Obtiene nota entre 4.5 y 4.9	<b>10</b>
	Obtiene nota 4.4 o inferior	<b>0</b>

**ETAPA 3: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO**

Factor 2. La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos y entrevista complementaria, el cual pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	30
Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	15
Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 15 puntos brutos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la comisión de selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

Las evaluaciones serán realizadas por un Psicólogo Laboral, pudiendo el Hospital contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

**ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO**

Factor 3. Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 30 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	CANTIDAD DE COMPETENCIAS	PUNTAJE
Presenta todas las habilidades y competencias requeridas para el cargo	5	30
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo	3 – 4	20
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo	2	15
Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	1	10
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0	0

**El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de 20 puntos brutos.**

#### **10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

#### **11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, los psicólogos a cargo del proceso informarán los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

#### **12. ETAPA FINAL.**

Finalizado el trabajo del comité, ésta procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director (a), podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.