



PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN POR RECLUTAMIENTO PÚBLICO SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Las siguiente Pauta regulará el llamado al proceso para proveer el cargo de:

Cargo	Técnico para Droguería		
Calidad Jurídica	Contrata	E.U.S.	22°
Vacante	01		
Horas semanales	44 horas		
Lugar de desempeño	Droguería DSSVQ, Peñablanca		
Dependencia	Jefe/a Unidad de Farmacia y Laboratorio		

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión en la red asistencial SSVQ	30 de octubre de 2020
Periodo de postulación	Entre el 30 de octubre y el 06 de noviembre de 2020
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 09 y el 11 de noviembre de 2020
Evaluación Técnica	13 de noviembre de 2020
Evaluación Psicolaboral	Entre el 16 y el 19 de noviembre de 2020
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	Entre el 20 y el 24 de noviembre de 2020
Resolución del proceso	27 de noviembre de 2020

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de la página web del Servicio (www.ssvq.cl) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.



3. OBJETIVOS DEL CARGO

Realizar funciones encomendadas por Director Técnico de Droguería relacionadas con el funcionamiento de la unidad, cumplimiento de norma técnica 147, 208 y otras normativas vigentes.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Realizar tareas asignadas por Director Técnico de Droguería.
- Organizar actividades diarias de acuerdo a los lineamientos establecidos por Director Técnico de Droguería.
- Cumplir con las normas establecidas en la Unidad de Farmacia y Laboratorio, líneas de autoridad y áreas de responsabilidad.
- Cumplir con protocolos internos de trabajo establecidos en Droguería.
- Cumplir con las disposiciones reglamentarias vigentes para estupefacientes y productos psicotrópicos y otros medicamentos que se sometan a controles legales.
- Cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos sobre almacenamiento, conservación, distribución y producción de los productos farmacéuticos y supervisar que su manejo sea el adecuado en Droguería.
- Informar a DT. Droguería oportunamente los quiebres de stock e incumplimientos.
- Generar estadísticas solicitadas por DT. Droguería.
- Coordinarse con encargados de bodegas de Hospitales, bodegas de APS y Droguerías de la red.
- Coordinarse con CENABAST y proveedores particulares.
- Cumplir con las disposiciones que le encomienda el estatuto administrativo y demás disposiciones administrativas del SSVQ.
- Apoyo en otras tareas relativas al desarrollo y buen funcionamiento de la Droguería que indique el superior directo.

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 N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

- I. Título de técnico de nivel superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- II. Título 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 1600 horas como mínimo, según Programa del Ministerio de Salud.

5.3 Aspectos técnicos:

- Contar con formación técnico profesional del área de la Administración, Logística o Farmacia.

5.4 Aspectos Deseables:

- Salud compatible al cargo, de acuerdo a lo establecido en NT 147 (manejo de carga).
- Conocimiento en organización y gestión de documentos.
- Cursos relacionados a control de existencias, control y gestión de inventario, entre otros.
- Cursos relacionados a dispensación y registro utilizados en farmacia.
- Conocimientos básicos de medicamentos, sistemas de dispensación, registros en sistemas usados en farmacia.
- Nivel Intermedio en Computación/Office.

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo:

5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público:

- I. Compromiso con la Organización
- II. Probidad
- III. Orientación a la Eficiencia
- IV. Orientación al Usuario



- V. Comunicación efectiva
- VI. Trabajo en equipo
- VII. Confianza en sí mismo
- VIII. Adaptación al Cambio
- IX. Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del Cargo:

- Compromiso con el aprendizaje
- Planificación y Organización
- Destreza Social
- Proactividad
- Tolerancia a situaciones críticas
- Resolución de problemas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la más amplia difusión entre sus funcionarios a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán presentar su documentación en el siguiente orden:

- Currículum Vitae en formato entregado por Portal de Empleos Públicos actualizado
- Certificado de Título Técnico nivel Superior del área de la Administración, Logística o Farmacia.
- Certificado de inscripción en Superintendencia de Salud (adjunto en "otros"), si corresponde
- Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes a los aspectos técnicos y/o deseables señalados en la pauta, **realizados en los últimos 5 años.**

Los documentos antes señalados, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "adjuntar archivos". Al momento de formalizar su postulación al cargo, se le asignará un ticket de validación. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Se informa a los postulantes, que los antecedentes curriculares serán evaluados con el formato de "CV online" del Portal de Empleos Públicos, disponible en su cuenta personal en "mis datos". Es por ello que se sugiere mantener actualizada la información curricular en su "CV online".

Quienes no presenten sus antecedentes con este formato, no serán considerados "admisibles" en el proceso.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.

Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los(as) postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

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

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a reclutamiento.dss@redsalud.gov.cl

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:

- Jefe de Unidad de Farmacia y Laboratorio SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Referente Técnico del SSVQ, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENATS. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas del SSVQ, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. 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/la Presidente/a del Comité.

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

c.- Será facultad del Comité en caso de que éste lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

d.- La primera reunión será para constituirse como Comité de Selección 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 la presente pauta de proceso.

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 el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores. La evaluación de los postulantes admisibles, constará de tres 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	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia ligada al cargo	Posee experiencia en funciones similares al cargo por 3 o más años.	10	10	9	20%
		Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses.	5			
		Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 6 y 11 meses.	3			
		Posee experiencia en funciones similares al cargo menor a 6 meses.	0			
	Factor 2: Experiencia ligada al cargo en	Posee experiencia mayor a 1 año en Establecimientos Públicos de Salud.	4	4		

	Establecimientos Públicos de Salud	Posee experiencia menor a 1 año en Establecimientos Públicos de Salud.	2	10		
		No posee experiencia en Establecimientos Públicos de Salud.	0			
	Factor 3: Capacitación ligada al cargo	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10			
		Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7			
		Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4			
		Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2			
		No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0			
ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA	Factor 4: Evaluación de Conocimientos específicos	Nota entre 6.6 y 7.0	10	10	5	30%
		Nota entre 6.0 y 6.5	7			
		Nota entre 5.5 y 5.9	5			
		Nota entre 5.0 y 5.4	3			
		Nota inferior a 5.0	0			
ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	20%
		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	5			

		La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 6: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	30%
		Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3			
		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL				54		100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO					26	

El Comité de selección 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 la página web del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota (www.ssvq.cl), donde se entenderá conocida por todos.

9.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (30%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA AL CARGO	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee experiencia en funciones similares al cargo por 3 o más años.	10
	Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	7
	Posee experiencia en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 años 11 meses.	5
	Posee experiencia en funciones similares al cargo 6 y 11 meses.	3
	Posee experiencia en funciones similares al cargo menor a 6 meses.	0

Factor 2:

FACTOR 2: EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA AL CARGO	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee experiencia mayor a 1 año en Establecimientos Públicos de Salud.	4
	Posee experiencia menor a 1 año en Establecimientos Públicos de Salud.	2
No posee experiencia en Establecimientos Públicos de Salud.	0	

Factor 3:

FACTOR 3: CAPACITACIÓN RELACIONADA AL CARGO	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Posee 150 horas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	10
	Posee 149 y 80 horas pedagógicas o más de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	7
Posee entre 79 y 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	4	

	Posee menos de 40 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	2
	No posee horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada, en materias como las descritas en el punto 5.4 de esta Pauta.	0

Para la evaluación de este factor, se sumarán todas las horas pedagógicas de capacitación transversales a la función pública, debidamente acreditadas por el postulante. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **09 puntos brutos**.

ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA (20%)

Factor 3:

La etapa de evaluación técnica consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos específicos elaborada por el Referente Técnico en el área, la cual pretende detectar y medir los conocimientos mínimos de cada postulante sobre las temáticas relativas al cargo.

Esta se evaluará de la siguiente forma:

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	3
	Nota inferior a 5.0	0

ETAPA 3: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (20%)

Factor 4:

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:

FACTOR 3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable para el cargo.	10
	Entrevista y test de apreciación psicolaboral, lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	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 **5 puntos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.

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 (30%)

Factor 5:

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.

FACTOR 4: APRECIACIÓN GLOBAL	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7
	Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	3
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 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	NOTAS	PUNTAJE
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.6 a 7.0	10
Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo.	6.0 a 6.5	7
Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5.1 a 5.9	5
Presenta mínimas habilidades y competencias para cargo.	4.1 a 5.0	3
No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	1.0 a 4.0	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa para poder continuar en el proceso será de **7 puntos brutos**.

10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión del Comité de Selección, considerándose éste como el acuerdo tomado por el mismo para este proceso específico.

11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Comité informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curricular

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo de la Comisión, ésta procederá a enviar al Director de Servicio los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado, en primera instancia, por un periodo de Empleo a prueba por un periodo de 3 meses, el que será renovado o no, de acuerdo a la evaluación de su desempeño.

En caso de que el Servicio de Salud presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.