

PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La Presenta Pauta regulará el proceso de selección para proveer el cargo de:

Cargo	Químico Farmacéutico, 33 horas.
Calidad Jurídica	Honorarios
Vacante	01
Horas semanales	33
Jornada	Diurna
Lugar de desempeño	Centro de Salud Mental (CESAM) de Limache
Dependencia	Directora CESAM Limache
Renta Bruta	\$ 1.239.619.-

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Publicación de Bases del Proceso Oposición de Antecedentes en página web de SSVQ y correo masivo.	09 de junio de 2021
Recepción de Antecedentes	Entre el 09 y el 16 de junio de 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte del Comisión de selección	17 de junio de 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre el 18 y el 25 de junio de 2021
Entrevista personal a postulantes	Entre el 28 y 29 de junio de 2021
Resolución del proceso	A partir del 01 de julio de 2021

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

3. OBJETIVO DEL CARGO.

Realizar funciones como la Dirección técnica, jefatura, funciones clínicas y propias del quehacer farmacéutico en la unidad de farmacia del CESAM Limache. Asesorar el funcionamiento de los botiquines de CESAM de La Calera y Concón. Realizar coordinación con ESMA de la Ligua. Realizar los procesos necesarios para la provisión de fármacos de salud mental para los CESAM Dependientes del SSVQ.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Velar por la eficiente organización y funcionamiento de acuerdo a las normas emanadas del Ministerio de Salud, Servicio de Salud y otras disposiciones generales relativas a esta sección. Programar, dirigir, coordinar y supervisar las actividades que se desarrollan en la unidad de farmacia de CESAM Limache.
- Cumplir con las disposiciones reglamentarias vigentes para estupefacientes y productos psicotrópicos u otros medicamentos que se someten a control legal en farmacia CESAM Limache.
- Cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos sobre almacenamiento, conservación, dispensación, distribución y fraccionamiento de los productos farmacéuticos y supervisar que su manejo sea adecuado en farmacia CESAM Limache.
- Responsable de la Jefatura técnica de Farmacia CESAM Limache ante SEREMI de Salud durante su jornada laboral.
- Integrar comité de farmacia y terapéutica de dispositivos de Salud mental y cumplir el rol de secretaria.
- Mantener abastecimiento de botiquín de UHCIP (CIP-CRC).
- Mantener Abastecimiento de Farmacia CESAM Limache.
- Coordinar y recepcionar fármacos para farmacia del CESAM Limache.
- Encargada de REAS en farmacia CESAM Limache.
- Para el programa salud mental SSVQ: Solicitud y programación de compras externas, urgentes o por convenio de suministro. Proveer de bases técnicas para renovar convenio suministro
- Asesorar y supervisar el funcionamiento de botiquines de CESAM La calera, CESAM Concón. Realizar coordinación con ESMA La Ligua.
- Coordinar actividades de Farmacovigilancia en CESAM Limache.
- Validar recetas en farmacia CESAM Limache.
- Encargada de cumplir, aplicar y supervisar protocolos de calidad referentes a Farmacia CESAM Limache.

- Prestar asesoría técnica a las unidades del CESAM que lo requieren y mantener un sistema de coordinación permanente.
- Dirigir, asesorar y apoyar directamente al personal de la unidad.
- Consolidar y revisar estadística mensual.
- Realizar capacitaciones internas y externa al personal del establecimiento.

5. 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.

5.1 Aspectos técnicos para el desempeño del cargo:

- Título Profesional de Químico Farmacéutico
- Registro de inscripción como prestador/a individual en la Superintendencia de Salud.

5.2 Aspectos deseables:

- Deseable experiencia previa en área de Farmacia, dentro del sistema público como APS, Hospitales y/o unidades de especialidad.
- Manejo sistema de compras CENABAST
- Manejo Sistema mercado público
- Norma técnica N°147 de Buenas prácticas de almacenamiento y distribución para droguerías y depósitos de productos farmacéuticos de uso humano.
- Código sanitario.
- Norma Técnica N° 12 (Guía de la organización y funcionamiento de la atención farmacéutica en la APS).
- D.S. N° 404 (Estupefacientes)
- D.S. N° 405 (Psicotrópicos)



- D.S. N° 466 (Reglamento de farmacias, droguerías, almacenes farmacéuticos, botiquines y depósitos autorizados)
- Ley 20.000 (Sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas)
- Reglamento D.S. 1875 (Sistema nacional de control de productos farmacéuticos de uso humano)
- Conocimiento en computación a nivel usuario.
- Conocimiento en acreditación en sistemas de salud.

5.3 Competencias transversales del funcionario público:

- Compromiso con la Organización
- Probidad
- Orientación a la Eficiencia
- Orientación al Usuario
- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Confianza en sí mismo
- Adaptación al Cambio
- Manejo de tecnologías de la información

5.4 Competencias específicas para el ejercicio del cargo:

- Compromiso con el aprendizaje
- Planificación y Organización
- Destreza Social
- Proactividad
- Resolución de Problemas

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1 Difusión y Publicación de la pauta

La Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota realizará la difusión de la presente Pauta, a través de la página web del Servicio de Salud www.ssvg.cl y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.2 Orden en la entrega de Antecedentes

Los interesados deberán presentar con el siguiente ordenamiento, los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- b) Currículo Vitae ciego actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- c) Fotocopia simple de Título Profesional de Químico Farmacéutico.
- d) Certificado de inscripción en Superintendencia de Salud.
- e) Certificado que acredite relación laboral vigente con algún establecimiento de la Red SSVQ, al momento de postular.
- f) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados, pertinentes al cargo.

6.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados que reúnan los requisitos podrán enviar sus antecedentes al correo electrónico reclutamiento.dss@redsalud.gov.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 este punto (6.2.) de la presente Pauta. No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido para ello. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten todos los antecedentes solicitados hasta el día y fecha que se indica en el cronograma, quedarán fuera del proceso de selección.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado de avance del proceso 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 concurso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Jefe Unidad de Salud Mental DSSVQ, cuenta con voz y voto.
- Directora CESAM Limache, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Asociación Gremial FENPRUSS. 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.- 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. Ante situaciones de empate se establecerá a través de estas bases el modo en el cual se resolverá, de no especificarse o mantenerse el empate, este será dirimido por el presidente de la Comisión.

b.- La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.

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

d.- Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto 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.

8. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS.

8.1 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 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	PTAJE MAXIMO POR FACTOR	PTJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN ETAPA
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Factor 1: Experiencia Profesional previa	Posee experiencia de 2 años o más en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	10	10	8	35%
		Posee experiencia entre 1 años y 1 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	7			
		Posee experiencia entre 6 meses y 1 año en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	4			
		Posee experiencia en funciones similares a las descritas en punto 4 de esta pauta menor a 6 meses.	2			
		No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Capacitación relacionada 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	10		

		Posee 80 y 149 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 40 y 79 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: ADECUACIÓN PSICOLABOR AL AL CARGO	Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas Psicolaborales aplicadas lo definen como Recomendable para el cargo.	10	10	5	25%
		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 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCI AS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	10	7	40%
		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			



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

		No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL				40		100%
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDONEO				20		

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 con 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.

8.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR: ESTUDIOS CAPACITACION (35%)

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA AL CARGO	Posee experiencia de 2 años o más en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	10
	Posee experiencia entre 1 años y 1 años 11 meses en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	7
	Posee experiencia entre 6 meses y 1 año en funciones similares a las descritas en el punto 4 de esta pauta.	4
	Posee experiencia en funciones similares a las descritas en punto 4 de esta pauta menor a 6 meses.	2
	No posee experiencia en funciones similares al cargo.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
--	-----------------	----------------------

FACTOR 2: CAPACITACIÓN RELACIONADA 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 80 y 149 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 40 y 79 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 **08 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL (25%)

Factor 3:

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 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

Factor 4:

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 con el perfil de competencias del cargo.

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
FACTOR 4: APRECIACIÓN GLOBAL	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**.

9. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Comisión informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo los antecedentes señalados en su Currículo.

10. ETAPA FINAL.

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

El Director 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. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión.

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 con 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.