

PAUTA DE PROCESO **EXTERNO** DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES QUÍMICO FARMACÉUTICO - 44 HORAS A HONORARIOS FOFAR

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente Pauta regulará el llamado a proceso por reclutamiento externo para proveer el cargo de:

Cargo	QUÍMICO FARMACÉUTICO
Vacante /Calidad Jurídica	01 / <u>Honorario</u>
Monto Mensual Bruto	\$1.446.803
Horas Semanales	44 horas semanales.
Lugar de desempeño	Unidad de Farmacia del Establecimiento.
Dependencia	Jefatura de la Unidad de Farmacia del Establecimiento.
Horario	Lunes a jueves de 08:00 a 17:00 y viernes de 08:00 a 16:00 horas.
A prueba	06 meses desde el inicio de sus funciones.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por Reclutamiento Externo. Difusión en sitios web www.ssvq.cl y Portal de Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl	23 de julio de 2021
Recepción de Antecedentes	23 de julio al 02 de agosto de 2021
Reunión comisión para evaluar antecedentes (Análisis Curricular)	04 de agosto de 2021
Evaluación Psicolaboral	05 al 13 de agosto de 2021
Entrevista por Competencia por Comisión de Selección	18 de agosto de 2021
Resolución del Proceso	19 de agosto de 2021
Inicio de Funciones	Según Disponibilidad

El presente cronograma del proceso es referencial, puede sufrir modificaciones, que se comunicarán a través de las páginas web correspondientes, por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente los portales para realizar el seguimiento del proceso.



3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Gestionar y Coordinar el Programa Fondo de Farmacia (FOFAR) para Enfermedades Crónicas no Transmisibles de la Unidad de Farmacia del Hospital de Quintero, el cual debe contribuir al acceso oportuno y seguro a los medicamentos y la continuidad de los tratamientos de la población bajo control con diagnóstico de Diabetes Mellitus tipo 2, Hipertensión y Dislipidemia.

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO.

1. Mantener el Stock de medicamentos del programa FOFAR; gestionar intercambios con la red asistencial para evitar mermas por vencimientos.
2. Ingresar estadísticas mensuales en plataforma FOFAR.
3. Realizar capacitaciones y/o actividades de promoción de uso seguro de medicamentos a los pacientes.
4. Acompañar y orientar a los funcionarios de la Unidad de Farmacia y funcionarios del Establecimiento en el desarrollo del programa FOFAR: uso racional de medicamentos u otro detectado como punto crítico.
5. Asistir a reuniones de coordinación planificadas.
6. Realizar Servicios Farmacéuticos, priorizando a pacientes con enfermedades cardiovasculares y descompensadas, incluyendo el Seguimiento Fármaco terapéutico a pacientes del PSCV.
7. Realizar intervenciones en caso de encontrar Problemas Relacionados con Medicamentos o Eventos Adversos.
8. Gestión de reclamos de pacientes del programa FOFAR.
9. Velar por el cumplimiento de Leyes, normas y otras disposiciones que regulan los procesos relacionados a la gestión de medicamentos (NT 12, CS, dto. 466, normativa ISP etc)
10. Manejo de procedimientos relacionados con medicamentos sujetos a control legal incorporados en normativa vigente (recetarios, libros de registro, invalidación, merma, autorizaciones, documentación seremi/laboratorio, entre otros)
11. Apoyar en tareas relativas al desarrollo y buen funcionamiento de la Unidad de Farmacia encomendadas por la Jefatura Directa de la Unidad.

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 Aspectos Técnicos para desempeñar el cargo:

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

5.3 Aspectos Deseables:

- Experiencia laboral previa en Establecimientos de Salud Pública o Privado.
- Capacitaciones en Atención Farmacéutica y Farmacovigilancia.
- Conocimiento de computación a nivel intermedio.
- Experiencia en manejo de personal y atención de usuarios.
- Capacidad de trabajo en equipo Interdisciplinario.

5.4 Competencias para el ejercicio del cargo

5.4.1 Competencias transversales del Funcionario Público

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

5.5.2 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Trabajo en Equipo
- Tolerancia al trabajo Bajo Presión
- Adaptación al Cambio
- Orientación al Usuario
- Autoorganización
- Proactividad
- Capacidad de Aprendizaje
- Probidad
- Compromiso con la Organización

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

6.1. Difusión y Publicación de Bases:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas realizará la difusión del presente Pauta de Selección Externa a través de la página Web Institucional, correo masivo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Portal de Empleos Públicos.

6.2. Orden en la entrega de Antecedentes:

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Los antecedentes requeridos para postular a este proceso son:

- Currículum Vitae actualizado (Formato Empleos Públicos).
- Certificado de Título o Certificado SUPERSALUD, acorde al cargo al que postula.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificados que acrediten experiencia laboral (los funcionarios públicos deberán adjuntar relación de servicio).

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.

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”

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.

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 recluta.hquintero@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:

- Subdirector Médico del Establecimiento, presidente de la Comisión. Cuenta con voz y voto.
- Jefatura de la Unidad de Farmacia del Establecimiento. Cuenta con voz y voto.
- Representante Gremial Aprus Base Quintero. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador/a del proceso de selección perteneciente al Subdepartamento de Gestión de las Personas. Cuenta solo 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 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, 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 estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

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

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

8.1 Metodología de evaluación

La evaluación de los factores 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 siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas:

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (35%)

ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (25%)

ETAPA 3: Evaluación de Competencias (40%)

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, informándoseles por correo electrónico o vía telefónica, según información que hayan consignado en su Currículum Vitae.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

La comisión podrá solicitar referencias laborales de empleadores anteriores para complementar información para el informe final, si lo estima pertinente.

8.2. Descripción de las Etapas.

ETAPA 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral (35%)

Factor 1: Experiencia Profesional previa como Químico Farmacéutico en el Sector Público / Privado

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	Puntaje	
Experiencia Laboral Previa como Químico Farmacéutico (Público y Privado)	Posee experiencia previa igual mayor a 2 años como Químico Farmacéutico, en el sector público o privado.	10
	Posee experiencia previa entre 1 año y 1 año 11 meses como Químico Farmacéutico, en el sector público o privado.	8
	Posee experiencia previa mayor a 6 meses y menor a 1 año como Químico Farmacéutico, en el sector público o privado.	4
	Posee experiencia previa menor a 6 meses como Químico Farmacéutico, en el sector público como privado.	1
	No posee experiencia previa como Químico Farmacéutico, en el sector público como privado.	0

Factor 2: Capacitación Certificada.

Este factor se evaluará de la siguiente forma:

	Puntaje	
Capacitaciones en materias relacionadas al cargo (últimos 03 años)	Posee sobre 120 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo, en los últimos 03 años.	10
	Posee entre 81 y 120 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo, en los últimos 03 años.	8
	Posee entre 61 y 80 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo, en los últimos 03 años.	4
	Posee menos o igual a 60 horas pedagógicas de capacitación certificada y aprobada en materias relacionadas al cargo, en los últimos 03 años.	1
	No posee capacitaciones certificadas y aprobada en materias relacionadas al cargo, en los últimos 03 años.	0

Solo se asignará puntaje de Post-Grado o Post título si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente, que acredite que el postulante ha cumplido satisfactoriamente con todas las exigencias establecidas, incluida la fase de titulación o bien un certificado de título en trámite.



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

El puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **12 puntos brutos**.

ETAPA 2: ADECUACIÓN PSICOLABORAL AL CARGO (25%)

Factor 3: Adecuación Psicolaboral al cargo

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:

		Puntaje
Adecuación Psicolaboral al cargo	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos brutos**

ETAPA 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO (40%)

Factor 4: Evaluación de Competencias

Esta etapa 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.

	Puntaje	
Evaluación competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	2
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5.0)	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.

El puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **7 puntos brutos**

9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la Pauta de este proceso de selección 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.

10. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el Coordinador del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del plazo de un mes. Posterior a ello serán eliminados.

11. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director (a) del Establecimiento los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo seleccionar a uno de los candidatos o declarar desierto el proceso. El cargo posee 06 meses a prueba a contar del inicio de sus funciones, pudiendo el SSVQ utilizar este mismo proceso para un cargo similar, posterior a su cierre.



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
HOSPITAL ADRIANA COUSIÑO DE QUINTERO

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.