



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

PAUTA DE PROCESO INTERNO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES QUÍMICO FARMACÉUTICO SAMU – QUILLOTA – DIRECCIÓN SSVQ

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	QUÍMICO FARMACÉUTICO 22 HORAS_(renovación contractual cada 3 meses hasta que se realice el proceso de encasillamiento)
Vacantes	01
Renta Ley Médica 19.664	\$767.529
Lugar de desempeño	SAMU Base Quillota; Hospital BiProvincial Quillota Petorca; Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
Dependencia	Coordinadora SAMU Central SSVQ

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Difusión y periodo de postulación	Entre el 02 y el 09 de febrero de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	Entre el 10 y 11 de febrero de 2022
Evaluación Psicolaboral	Entre el 14 y 18 de febrero de 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	El 23 de febrero de 2022
Resolución del proceso	28 de febrero de 2022

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.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

3. OBJETIVOS DEL CARGO.

Implementar la Gestión de Servicios Farmacéuticos en Atención Prehospitalaria del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, cautelando el cumplimiento de la normativa vigente y el uso racional de los recursos, entregando además una atención de calidad y oportuna, tanto en la aplicación de los conocimientos farmacéuticos como en el trato a los usuarios de este.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

1. Diseñar e implementar un sistema de trabajo colaborativo entre Qco. Farmacéutico, coordinadora administrativa de SAMU y otros integrantes que defina el Director de SAMU, que permita:
 - a. Contar con normas administrativas,
 - b. Manuales de procedimientos,
 - c. Definición de funciones de cada uno de los involucrados en el proceso y como estos deben reportar algún problema en la cadena logística,
 - i. Velar por un adecuado sistema de distribución y Logística, de acuerdo a Protocolos consensuado con coordinadora administrativa de finanzas SAMU.
 1. Recepción de Fármacos
 2. Almacenamiento y
 3. Coordinación de distribución a bases SAMU
 4. Enviar facturas a coordinadora administrativa de finanzas SAMU
 - ii. Velar porque el sistema de almacenamiento de los productos farmacéuticos asegure su conservación, estabilidad y calidad. Diseñar y velar cumplimiento de procedimiento gestión de inventario en conjunto con Coordinadora Administrativa de SAMU.
 - d. Estructuras organizadas complementadas por un adecuado sistema de información y de recursos para cada etapa que conforma el sistema del suministro.
 - e. Disponer de herramientas necesarias para elaborar un correcto Plan Anual de compras de medicamentos e insumos acorde a las necesidades de cada establecimiento.
 - i. Definición de la demanda anual para el proceso de programación/re - programación CENABAST.
 - ii. Ser referente técnico en comité de revisión de ofertas del convenio de suministro elaborado por SAMU.
2. Velar por mantener las buenas prácticas de almacenamiento y distribución de productos farmacéuticos durante su conservación y almacenamiento en las instalaciones del establecimiento.
3. Canalizar al Comité de Farmacia y Terapéutica de la DSSVQ las solicitudes de incorporación/sustitución o eliminación de medicamentos al Arsenal Farmacológico autorizado para SAMU.
4. Verificar que el despacho de las recetas se efectúe conforme a las disposiciones legales respectivas, cautelando que se cumpla el protocolo de prescripción - administración;
5. Velar por que la tenencia, custodia y distribución de estupefacientes y productos psicotrópicos, cumpla con los requisitos establecidos en la normativa vigente:
 - a. Dejar constancia en cada receta despachada: su nombre y firma, sin perjuicio de las modalidades especiales que se establecen en los Reglamentos de Estupefacientes y Productos Psicotrópicos.
 - b. Llevar registro en los libros de estupefacientes y psicotrópicos de cada recepción, despacho efectuado, baja de producto consignando los datos establecidos en la normativa respecto a médico, paciente y producto.
 - c. Resguardar las recetas despachadas por al menos 1 año, separadas por día/mes/año, señalando en la parte delantera de cada una de ellas el concepto: INUTILIZADA



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

- d. Llevar registro actualizado de firmas y de entrega de talonarios.
 - e. Enviar a Instituto de Salud Pública/SEREMI guía de Despacho de Producto sujeto a control legal recepcionadas en forma mensual como plazo máximo.
6. Supervisar paquetización o preparación de dosis entregadas a cada respectiva base SAMU.
 7. Capacitar en forma continua al personal auxiliar y supervisar el correcto desempeño de las funciones que en éste se deleguen;
 8. Supervisar que el funcionamiento y actividades de la farmacia se desarrollen dentro del marco de la legislación sanitaria vigente y, que se cumplan todas las normas e instrucciones que emanen de la autoridad sanitaria en relación con las farmacias.
 9. Retirar de circulación los productos farmacéuticos a la fecha de su vencimiento, para lo cual se deberá establecer procedimiento interno.
 10. Mantener registro de datos estadísticos asociados a dispensación de recetas, metas colectivas, compromisos de gestión u otros que le fueran requeridos.
 11. Ser responsable ante la Autoridad Sanitaria (SEREMI) de los fármacos estupefacientes y psicotrópicos del arsenal.

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:

- Título profesional de la carrera universitaria Química y Farmacia.

5.3 Aspectos Deseables:

- Experiencia previa en Farmacia o Botiquín Hospitalario/APSCurso de Farmacovigilancia.
- Conocimientos Norma Técnica 147.
- Conocimientos Norma General Técnica 17.
- Deseable capacitación en manejo de residuos asociados a establecimientos de salud (REAS), no excluyente.
- Dominio respecto a Normativas y Reglamentos de farmacia.
- Conocimiento estatuto administrativo. Conocimientos sobre ley de deberes y derechos Ley 20.584. Conocimiento básico en office (Excel, Word, Powerpoint).



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

5.5 Competencias para el ejercicio del cargo.

5.5.1 Competencias Transversales del Funcionario Público:

1. Compromiso con la Organización
2. Probidad
3. Orientación a la Eficiencia
4. Orientación al Usuario V.
5. Comunicación efectiva VI.
6. Trabajo en equipo
7. Confianza en sí mismo
8. Adaptación al Cambio
9. Manejo de tecnologías de la información

5.5.2 Competencias Específicas para el Desempeño del cargo:

- I. Orientación al usuario
- II. Trabajo en equipo
- III. Proactividad

6. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION.

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.ssvq.cl y correo masivo de la Unidad de Ciclo de Vida.

6.1 Orden en la entrega de Antecedentes:

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

- Ficha de postulación, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- Currículo Vitae actualizado, según formato publicado en la web del Servicio de Salud.
- Título Profesional de Químico Farmacéutico.
- Certificado que acredite relación de servicio vigente con algún establecimiento del Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota al momento de postular.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, Postítulos y/o postgrados, según corresponda de acuerdo al punto 5.4.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

6.2 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 proceso, existirá un Comité de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Asesora de Farmacia Unidad de Farmacia y Laboratorio Subdirección de Gestión Asistencial Coordinadora, cuenta con voz y voto.
- Administrativa SAMU, cuenta con voz y voto.
- Médico Jefe de Intervención, cuenta con voz y voto.
- Representante de Asociación Gremial de Ley Médica, cuenta con voz y voto.
- Representante de la Unidad de Ciclo de Vida, cuenta con voz y actúa como coordinador del proceso de selección.

a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran 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.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

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 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.

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: Evaluación curricular estudios de formación educacional, capacitación y experiencia laboral (35%)

Factor 1:

Este factor será evaluado de acuerdo a los siguientes parámetros:

	Criterio	Puntaje bruto
Factor 1: Experiencia previa relacionada al cargo.	Poseer experiencia previa de al menos 3 años.	10
	Posee experiencia previa entre 2 años 11 meses y 2 años.	7
	Poseer experiencia previa entre 1 año 11 meses y 1 año.	4
	Posee experiencia previa menor a 1 año.	2
	No posee experiencia previa relacionada al cargo.	0



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

Factor 2:

Este factor será evaluado de acuerdo a lo siguiente:

	Criterio	Puntaje bruto
Factor 2: Formación y Capacitación aprobada y certificada en temáticas relacionadas al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	7
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	5
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo.	1

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 de capacitación pertinente al cargo, debidamente acreditadas por el postulante, realizadas dentro de los últimos cinco años. Para estos efectos, solo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

El **puntaje mínimo** de esta etapa para poder continuar en el proceso es de **07 puntos brutos**.

ETAPA 2: Adecuación psicolaboral al cargo (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:

	Criterio	Puntaje bruto
Factor 3: Evaluación Psicolaboral	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 brutos**. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados como No Recomendables.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

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 al perfil de competencias del cargo.

	Criterio	Puntaje bruto
Factor 4: Apreciación de competencias específicas para el cargo	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	2
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**.



UNIDAD DE CICLO DE VIDA
SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA

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 curriculares.

12. ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director de Servicio 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.

Se informa a los interesados que quien resulte seleccionado/a será contratado en calidad jurídica contrata, con renovación cada tres meses, hasta que finalice el proceso de Encasillamiento, ya que el cargo en cuestión corresponde a un cargo titular. En caso que éste provisto por un titular, el candidato/ha seleccionado/a en este proceso de selección, deberá participar del Concurso de ingreso, para mantener su relación contractual con este Servicio de Salud.

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.