

PAUTA DE PROCESO RECLUTAMIENTO PÚBLICO TECNICO EN ENFERMERIA FARMACIA CENTRAL SAMU RED SSVQ

1. ANTECEDENTES GENERALES.

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

Cargo	TENS Farmacia Central SAMU Red SSVQ
Vacantes	01
Grado E.U.S.	22°
Renta Bruta	\$472.878
Lugar de desempeño	Farmacia Central SAMU Hospital Biprovincial Quillota-Petorca Red SSVQ
Dependencia	Director Técnico Farmacia Central SAMU Red SSVQ

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Hitos	Fechas
Difusión y periodo de postulación	Entre el 15 de julio y el 22 de julio de 2022
Evaluación de Admisibilidad y Análisis Curricular	25 de julio de 2022
Evaluación Psicolaboral	Entre el 26 y el 01 de Agosto de 2022
Entrevista personal a postulantes por Comité de Selección	03 de agosto de 2022
Resolución del proceso	A partir del 08 de agosto de 2022

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



3. OBJETIVO DEL CARGO.

Técnico Paramédico de Farmacia, que colabore y entregue apoyo a la labor del Químico Farmacéutico en la gestión de fármacos para abastecer a los equipos de intervención pre-hospitalaria, desarrollando labores técnicas y administrativas asociadas al modelo de atención Farmacia SAMU.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CARGO.

- Cumplir con las políticas nacionales, normas y procedimientos locales sobre la unidad de Farmacia.
 - Velar por las condiciones de seguridad Farmacia SAMU y cumplir con el acceso restringido.
 - Elaborar pedidos de fármacos de acuerdo a lo solicitado por Bases SAMU en los plazos establecidos por la institución.
 - Dispensar medicamentos a móviles SAMU, revisando que cantidades solicitadas correspondan a lo prescrito en Hoja de Intervención SAMU o receta según corresponda.
 - Ante dudas en la prescripción de recetas u Hoja de intervención SAMU, consultar al Químico Farmacéutico Director Técnico de Farmacia Central SAMU Red SSVQ.
 - Informar oportunamente la ocurrencia de error de despacho de medicamentos, contribuyendo a la elaboración y aplicación de planes de mejora.
 - Recepcionar pedidos de medicamentos e insumos desde proveedores, revisando las condiciones de transporte de los productos, correspondencia con lo solicitado, vencimiento y lotes según APF 1.5.
 - Gestión oportuna de facturas en conjunto con jefatura directa.
 - Almacenar los medicamentos de acuerdo a Norma Técnica N°147, procedimiento de Recepción, almacenamiento y conservación de medicamentos (APF 1.5.) y al sistema FEFO
 - Realizar inventarios selectivos y generales de acuerdo a organización interna de Farmacia SAMU.
 - Registrar diariamente la temperatura ambiental de Farmacia SAMU según Procedimiento de Recepción, almacenamiento y conservación de medicamentos (APF 1.5).
 - Mantener los registros propios de abastecimientos y preparar los informes de consumos, manejo de productos farmacéuticos e insumos terapéuticos, fechas de expiración, entre otros.
 - Mantener el orden y la limpieza del recinto.
 - Participar en actividades de capacitación atinentes a su función.
- Cumplir con todas las tareas que encomiende el jefe directo en relación al desempeño del cargo.



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 o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- 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 08 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

Alternativamente:

- I. *Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,*
- II. *Título de 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 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.*

5.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- I. Título Técnico Paramédico de Farmacia; Técnico de Nivel Superior de Farmacia o equivalente, según lo indicado por DFL 08/17

5.4 Aspectos Deseables

- Capacitación en áreas relacionadas a farmacia (Farmacovigilancia, atención farmacéutica, gestión de fármacos, uso racional de medicamentos, entre otros)
- Deseable capacitación en IAAS
- Deseable capacitación en manejo de residuos asociados a establecimientos de salud (REAS)
- Experiencia laboral mínimo 1 año Servicio Público
- Experiencia laboral mínimo 1 año en Farmacia u Botiquín de Hospital alta-mediana o baja complejidad o en su defecto Botiquín APS
- Dominio respecto a Normativas y Reglamentos de farmacia.
- Conocimiento estatuto administrativo.
- Conocimiento Norma General Técnica n° 17
- Conocimiento sobre normativa en materia de probidad, ética pública, transparencia y gestión pública.
- Conocimientos sobre ley de deberes y derechos Ley 20.584.
- Conocimiento básico en office (Excel, Word, Powepoint).

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
5. Trabajo en equipo
6. Comunicación efectiva
7. Manejo de Conflictos
8. Adaptación al Cambio.
9. Proactividad.
10. Manejo de Tecnologías de la información y Comunicación

5.5.2 Competencias Específicas para el desempeño del Cargo

1. Compromiso con el aprendizaje.
2. Planificación y organización.
3. Proactividad.



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 de la presente Pauta a través la página web del Servicio, www.ssvq.cl y el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl.

6.2 De la entrega de antecedentes:

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

- a) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el SSVQ)
- b) Certificado de Título Técnico en Farmacia o equivalente.
- c) Certificado de inscripción en Superintendencia de Salud.
- d) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación de Postgrado realizados pertinentes al cargo, según corresponda de acuerdo al punto 5.4.

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:

- Director SAMU Regional. Cuenta con voz y voto.
- Coordinador Administrativo, Finanzas y RRHH SAMU. Cuenta con voz y voto
- Director Técnico Farmacia Central SAMU Red SSVQ. Cuenta con voz y voto.
- Representante de la asociación gremial FENATS, cuenta con voz y voto.
- Representante Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que actúa como Coordinador/a del proceso. Cuenta con voz.

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 las presentes bases de postulación.

8.1 De la asignación de puntajes de los factores y de los puntajes mínimos exigidos

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, CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL	Factor 1: Experiencia profesional en funciones similares al cargo	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, de al menos 3 años o más.	10	35%	10	7
		Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	7			
		Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses.	4			
		Posee experiencia profesional previa en funciones similares menor a 1 año y mayor a 6 meses.	2			
		No posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo.	0			
	Factor 2: Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7		7	
		Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5			
		Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años	3			
		Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1			

ETAPA 2: ADECUACION PSICOLABORAL AL CARGO	Factor 3: Adecuación psicolaboral al cargo	Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10	25%	10	5
		Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5			
		Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0			
ETAPA 3: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL CARGO	Factor 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo.	10	40%	10	7
		Presenta variadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	7			
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo.	5			
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	3			
		No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo.	0			
TOTAL				100%	37	19

El Comité 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.ssvg.cl) o por correo electrónico, de acuerdo a la información entregada en el Curriculum Vitae.

8.2 Descripción de las Etapas

ETAPA 1: Evaluación curricular estudios de formación educacional, Capacitación y experiencia laboral.

Factor 1:

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Experiencia profesional previa	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo, de al menos 3 años o más.	10

	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo entre 2 años y 2 años 11 meses.	7
	Posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo entre 1 año y 1 año 11 meses.	4
	Posee experiencia profesional previa en funciones similares menor a 1 año y mayor a 6 meses..	2
	No posee experiencia profesional previa en funciones similares al cargo.	0

Factor 2:

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Formación / Capacitación atingente al cargo	Posee 150 horas o más, certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	7
	Posee entre 90 y 149 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	5
	Posee entre 60 y 89 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	3
	Posee menos de 60 horas certificadas y aprobadas en temáticas relacionadas a las funciones del cargo y realizadas dentro de los últimos 5 años.	1

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa 2 es de **07 puntos brutos**; es decir, que entre el Factor 2 y Factor 3, el candidato obtenga, al menos 07 puntos.

ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo

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
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo.	10
Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	5
Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo.	0

El **puntaje mínimo** de aprobación de esta etapa será de **05 puntos brutos**. 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 establecimiento contratar servicios externos de consultoría para el desarrollo de esta etapa.

ETAPA 3: Evaluación de competencias específicas para el cargo

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
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 una nota entre 1 y 7. 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 **07 puntos brutos**.

9. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.

El diseño de la Pauta de este proceso 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, el Comité informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

11. 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.

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.