

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO OPOSICION DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Técnico Paramédico Unidad de Farmacia
<b>Vacantes</b>	03
<b>Grado (E.U.S.)</b>	22
<b>Lugar de Desempeño</b>	Hospital San Martín de Quillota ad portas Hospital Biprovincial Quillota Petorca
<b>Dependencia</b>	Subdirección Médica
<b>Horario de Trabajo</b>	Diurno

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento Interno</b> . Difusión en sitio web <a href="http://www.hsmq.cl">www.hsmq.cl</a> y circular.	17 de marzo 2021
Recepción de Antecedentes Postulantes	Entre 17 y 23 de marzo 2021
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Entre 24 y 30 de marzo 2021
<b>Evaluación Técnica</b>	Entre 31 de marzo y 02 de abril 2021
Evaluación Psicolaboral	Entre 05 y 09 de abril 2021
Entrevista por Competencias Comisión de Selección	Entre 12 y 14 de abril 2021
Resolución del proceso	A partir del 22 de abril 2021

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones**, que se comunicarán a través de la página web del HSMQ ([www.hsmq.cl](http://www.hsmq.cl)) por lo que se recomienda a los postulantes visitar regularmente dicho portal para realizar el seguimiento del proceso.

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

El Técnico Paramédico en Farmacia, debe estar dispuesto a formar parte del equipo de trabajo de la Unidad de Farmacia, a cargo del profesional Químico Farmacéutico cumpliendo con las actividades designadas por este en el despacho, abastecimiento y conservación de medicamentos, resguardando siempre la salud del paciente.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	La persona en el cargo se desempeñará en la Unidad de Farmacia perteneciente a la Subdirección Médica del Hospital San Martín de Quillota, ad portas al traslado al Hospital Biprovincial Quillota Petorca.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	Equipo conformador por Jefatura de la unidad, Químicos Farmacéuticos, Médicos especialistas, Enfermeras/os, otros técnicos paramédicos, personal Administrativo y auxiliares de servicio.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

<b>PRINCIPALES FUNCIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recepcionar y despachar las recetas provenientes de pacientes hospitalizados y/o Consultorio observando el cumplimiento de las Normas vigentes establecidas internamente, así como las leyes 20.000 (estupefacientes y psicotrópicos) y 20.724 (ley de fármacos) y el resto del marco legal de la atención de pacientes en el sistema público de salud.</li> <li>✓ Mantener el abastecimiento de fármacos, reponiendo desde bodega activa, detectando faltas y efectuando pedidos a Bodega de Medicamentos e Insumos.</li> <li>✓ Recepcionar correctamente y almacenar los medicamentos que lleguen desde Bodega de Medicamentos e Insumos según FIFO, manteniendo el lugar de trabajo limpio y en orden.</li> <li>✓ Realizar inventarios según instrucciones.</li> <li>✓ Ejecutar actividades relacionadas con el correcto almacenamiento de medicamentos refrigerados (cadena de frío, revisión y registro diario de temperaturas).</li> <li>✓ Registrar oportunamente todas las actividades en el sistema informático y/o en el documento instituido para el efecto correspondiente.</li> <li>✓ Contribuir en la custodia de los medicamentos sujetos a control de estupefacientes y psicotrópicos según indicaciones del Farmacéutico a cargo.</li> <li>✓ Contribuir a la detección, informe y resolución de eventos adversos que ocurran dentro del Sistema de Utilización de Medicamentos del hospital, incluyendo reacciones adversas a medicamentos.</li> </ul>

- ✓ Cooperar en la inducción de personal y en cualquier otra tarea de su competencia encargada por la jefatura.
- ✓ Disponibilidad de cubrir turnos según las necesidades del servicio y/o la institución.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 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.

### 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud, 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.

### 6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Técnico Paramédico de Farmacia o Técnico Paramédico con curso Farmacia 1600 hrs.
- Curso básico de Infecciones Intrahospitalarias (IAAS).
- Curso de RCP básico.

#### 6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Dominio Computación nivel Usuario.
- Curso Uso seguro de medicamentos.
- Conocimientos atingentes al cargo.

#### 6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario
5. Confianza en sí mismo
6. Adaptación al cambio
7. Trabajo en equipo
8. Comunicación efectiva
9. Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación

#### 6.5 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Planificación y Organización
2. Destreza social
3. Proactividad
4. Tolerancia a situaciones críticas
5. Resolución de problemas

### 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACION

#### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y desarrollo de personas del Hospital San Martín de Quillota realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando la Pauta del Concurso en la página web del hospital [www.Hsmq.cl](http://www.Hsmq.cl) y a partir del **17 de marzo del 2021**.

Podrán postular personas que se encuentren en calidad de reemplazo hasta 20 días antes desde la fecha de postulación, personal a honorario y realizando trabajo directamente en el establecimiento HSMQ.

---

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

## 7.2 Antecedentes

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

- a) Ficha de postulación (según formato entregado por HSMQ) indicando preferencia de unidad y horario de trabajo
- b) Currículum Vitae ciego actualizado (según formato entregado por el HSMQ)
- c) Fotocopia simple de Título pertinente al cargo y/o Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud (incluir curso de Farmacia 1600 horas que se solicita en el caso de tenerlo).
- e) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- f) Certificado de Relación de Servicio y/o Certificado de Antigüedad en caso de personal a honorarios. (Certificados que respalden antigüedad del postulante, que acrediten experiencia)

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados. Curriculum Vitae entregado en otro formato también será motivo de eliminación del proceso de selección.
- 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.**

## 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados podrán entregar o remitir por correo tradicional sus antecedentes en un sobre, en la **Unidad de Personal** dependiente de la Subd. Gestión y Desarrollo de Personas, ubicada en La Concepción #1050, Quillota. También podrán entregarse los antecedentes al correo electrónico [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl) reuniendo todos los documentos en un solo archivo PDF, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula.

Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días **17 y 23 de marzo** hasta las **12.00 hrs.**

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma. Consultas escribir a : [udo.hsmq@redsalud.gov.cl](mailto:udo.hsmq@redsalud.gov.cl)

---

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
  - Encargado Unidad/Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
  - Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
  - Representante gremial. Cuenta con voz y voto.
- 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 ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta 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.

## 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 puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas:

1. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(15%)**
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica **(30%)**
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(20%)**
4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias **(35%)**

---

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

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.

## 9.2 Descripción de las Etapas

### ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (15%).

*Factor 1:* Presenta Título Técnico Paramédico Farmacia y/o Certificado inscripción Superintendencia de Salud

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Posee Título Técnico Paramédico de Farmacia o de Técnico Paramédico con certificado de aprobación del curso Farmacia de 1600 horas; y/o Certificado inscripción Superintendencia de Salud	10
	Posee Título Técnico Paramédico y/o Certificado inscripción Superintendencia de Salud	5
	No posee título pertinente al cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **5 puntos**.

*Factor 2:* Experiencia Profesional previa en Sector Público

		Puntaje
<b>Experiencia Profesional previa en Sector Público en funciones similares al cargo</b>	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>superior a 1 año.</b>	10
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 6 meses 1 día a 1 año.</b>	7
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>desde 1 meses hasta 6 meses.</b>	4
	Posee experiencia previa en funciones similares al cargo <b>inferior a 1 meses</b>	0

- Se considerarán postulantes que hayan hecho reemplazos en el establecimiento en modalidad contrata hasta un plazo de 20 días antes de la fecha de postulación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

### Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.3 y 6.4)</b>	Posee <b>más de 40 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo	10
	Posee desde <b>22 a 40 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo	7
	Posee <b>21 horas</b> de capacitación certificada pertinente al cargo	<b>4</b>
	No posee cursos pertinentes al cargo	0

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de 4 puntos.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **13 puntos**.

### ETAPA 2: Evaluación Técnica (30%)

#### Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

		Puntaje
<b>Prueba Técnica</b>	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	<b>3</b>
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba escrita en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.



**ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo (20%).**

Factor 4: Adecuación Psicolaboral al cargo

		Puntaje
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	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

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 Psicóloga Laboral del Hospital.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

**ETAPA 4: Evaluación de competencias específicas para el cargo (35%)**

Factor 6: Evaluación de competencias

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, de acuerdo al perfil de competencias del cargo.

		Puntaje
<b>Evaluación competencias específicas para el cargo</b>	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)	<b>3</b>
	No presenta habilidades, ni competencias requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	0

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.

---

### 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 <b>3 puntos.</b>
--

### **10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDONEO**

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección.

### **11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES**

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

### **11. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora 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.

### **12. ETAPA FINAL**

Finalizado el trabajo del Comité de Selección, éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín, 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.

---

La persona que realice postulación y no cumpla con alguno de los cursos exigibles (RCP o IAAS), se debe comprometer a realizar el curso faltante y aprobarlo en el caso de quedar seleccionado, cuando el hospital facilite la instancia de capacitación.