

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO EXTERNO OPOSICION DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

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

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Cargo</b>              | Químico Farmacéutico Dispensación Extramural |
| <b>Vacantes</b>           | 01   |
| <b>Grado (E.U.S.)</b>     | \$1.446.803                                  |
| <b>Lugar de Desempeño</b> | Unidad de Farmacia                           |
| <b>Dependencia</b>        | Jefatura Unidad de Farmacia                  |
| <b>Horario de Trabajo</b> | Diurno                                       |

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ETAPAS   | FECHAS                              |
|--|-------------------------------------|
| Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento Externo</b> . Difusión en sitio web <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> y página del hospital <a href="http://www.hsmq.cl">www.hsmq.cl</a> | 27 de mayo 2021                     |
| Recepción de Antecedentes Postulantes  | Entre 27 de mayo y 02 de junio 2021 |
| Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección  | Entre 03 y 09 de junio 2021         |
| <b>Evaluación Técnica</b>  | Entre 10 y 14 de junio 2021         |
| Evaluación Psicolaboral  | Entre 15 y 21 de junio 2021         |
| Entrevista por Competencias Comisión de Selección  | Entre 22 y 24 de junio 2021         |
| Resolución del proceso   | A partir del 02 de julio 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.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Organizar, coordinar y ejecutar todos los programas de dispensación extramural (reparto, coordinación territorial y otros que puedan crearse), con el fin de aportar al cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Farmacia del HSMQ; realizando también la supervisión y capacitación permanente al personal bajo su cargo.

### 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.                |
| <b>EQUIPO DE TRABAJO</b>  | Equipo conformado por Jefatura de la Unidad, Médicos especialistas, Enfermeras, Matronas, Técnicos en Enfermería, Administrativo, Auxiliares de Servicio. |

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

| PRINCIPALES FUNCIONES  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar las entregas de medicamentos extramural (mediante programas de acercamiento u otros).</li> <li>- Organizar y supervisar la correcta preparación de medicamentos incluidos en formulario de farmacia y medicamentos bajo control legal.</li> <li>- Coordinar la información a los usuarios.</li> <li>- Responder consultas de usuarios.</li> <li>- Monitorear los programas especiales que le correspondan (LRS, Paliativo, otros).</li> <li>- Resolver problemas que se presenten en la atención diaria.</li> <li>- Gestión administrativa de los recursos de la Farmacia.</li> <li>- Subrogancia en todas las funciones de la QF encargada de la Farmacia CRD.</li> <li>- Reemplazar temporalmente a otro farmacéutico del equipo que presente ausentismo a petición de la jefatura.</li> <li>- Otras tareas de su competencia a solicitud de jefatura de Farmacia.</li> </ul> |

## 6. REQUISITOS

### 6.1 Requisitos Legales:

Los postulantes **deberán** cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° 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.

Además, deben cumplir con los requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señaladas en la Ley N°19.664, que establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los Servicios de Salud y modifica la Ley N° 15.076 que fija el texto refundido del estatuto para los Médico-Cirujanos, Farmacéuticos o Químico Farmacéuticos, Bio-Químicos y Cirujanos Dentistas.

### 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:

- Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

### 6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título profesional de Químico Farmacéutico.
- Certificado de Registro e inscripción en Superintendencia de Salud.
- Experiencia no inferior a un año en farmacia sistema público o en farmacia consultorio adosado a hospital de baja o alta complejidad y/o en farmacia privada.

## 6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Curso en Farmacia asistencial o Farmacia Hospitalaria (deseable diplomado o magister).
- Curso gestión administrativa o gestión de personal.
- Curso en atención farmacéutica o seguimiento farmacoterapéutico.
- Curso en farmacovigilancia.
- Curso en Cuidados Paliativos.
- Conocimientos Ley Ricarte Soto.

## 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. Compromiso con la organización
2. Liderazgo
3. Negociación
4. Destreza social
5. Tolerancia a situaciones críticas
6. 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 Externo**, publicando la Pauta del Concurso en el portal de empleos públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y la página web del hospital [www.hsmq.cl](http://www.hsmq.cl) y a partir del **27 de mayo del 2021**.

## 7.2 Antecedentes

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

1. Fotocopia simple de Título pertinente al cargo y/o Certificado de registro e inscripción en Superintendencia de Salud.
2. Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación realizados, pertinentes al cargo.
3. Certificado que acredite experiencia laboral.
4. Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso.
5. Curriculum Vitae actualizado (donde se señalen referencias laborales previas).

- 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 postular en la página de empleos públicos ([www.empleospublicos.com](http://www.empleospublicos.com)). Se recibirán antecedentes para este proceso, entre los días 27 de mayo y 02 de junio del 2021 hasta las 12:00 PM.

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)

## 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 **(20%)**
2. ETAPA 2: Evaluación Técnica **(15%)**
3. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**
4. ETAPA 4: Evaluación de Competencias **(35%)**

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 (20%).

*Factor 1:* Presenta Certificado de Título y/o Certificado de registro e inscripción en Superintendencia de Salud.

|                 |          | Puntaje |
|-----------------|----------|---------|
| <b>Estudios</b> | Posee    | 10      |
|                 | No posee | 0       |

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **10 puntos**.

*Factor 2:* Experiencia previa en Sector Público y/o Privado

|   |   | Puntaje |
|---|---|---------|
| <b>Experiencia previa en Sector Público y/o Privado en funciones similares al cargo</b> | Posee experiencia previa en funciones similares al cargo en atención cerrada <b>superior a 5 años.</b>          | 10      |
|   | Posee experiencia previa en funciones similares al cargo en atención cerrada <b>desde 3 años 1 día a 5 años</b> | 7       |
|   | Posee experiencia previa en funciones similares al cargo en atención cerrada <b>desde 1 a 3 años.</b>           | 4       |
|   | Posee experiencia previa en funciones similares al cargo en atención cerrada <b>inferior a 1 año</b>            | 0       |

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

Factor 3: Capacitación Certificada

|  |  | Puntaje  |
|--|--|----------|
| <b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.4)</b> | Posee <b>más de cinco cursos</b> de capacitación certificada pertinente al cargo y/o postítulos pertinentes. | 10       |
|  | Posee desde <b>cuatro a cinco cursos</b> de capacitación certificados pertinentes al cargo.                  | 7        |
|  | Posee <b>al menos tres cursos</b> de capacitación certificados pertinentes al cargo.                         | <b>4</b> |
|  | No posee al menos tres cursos de capacitación certificada pertinente 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 **18 puntos**.

**ETAPA 2: Evaluación Técnica (15%)**

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**.

**IMPORTANTE: Sólo pasarán aquellos postulantes que aprueben las etapas de análisis curricular y evaluación técnica y que en la suma de esos puntajes estén entre los 12 primeros puestos.**



## ETAPA 2: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**.

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        |

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 **3 puntos.**

## 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, a no ser que la Comisión de Selección tome otra decisión.

## 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.