

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA  
HOSPITAL SAN CAMILO  
SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
DEPTO. GESTIÓN DE LAS PERSONAS  
UNIDAD DE RECLUTAMIENTO/SELECCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
RGE/LCD/ASCH/nvv

RESOLUCION EXENTA N° 2022

SAN FELIPE 09 JUL 2023

**VISTO:** Resolución Exenta N° 36/2024 de la Contraloría General de la República; y en uso de las atribuciones que me confieren el DL 2763/79, el DS. N° 140/05 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud dependientes del Ministerio de Salud, el Decreto N° 38 de 2005 Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud Autogestionado en Red, el Decreto N° 03 de 2006 que modifica el Decreto N° 38/2005 y Resolución Exenta N° 02/26.01.2023 del Servicio de Salud Aconcagua, y

**CONSIDERANDO**

Que, de acuerdo a lo estipulado en La Normativa de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Aconcagua, bajo la Resolución N°1200 con fecha del 29 de mayo del 2020, la cual entrega los elementos y procedimientos técnicos para dirigir un proceso de selección de personal en sus distintas etapas;

Que, existen cargos vacantes al interior del Hospital San Camilo, dicto la siguiente:

**RESOLUCION**

**1.- LLÁMESE** a Proceso de Selección Externo, para proveer el siguiente cargo que se indica a continuación:

-1 Químico Farmacéutico, ley médica, Jornada diurna 44 horas, calidad contractual contrata, para desempeñarse en la Unidad de Farmacia.

**2.-DEJASE** establecido que el proceso de selección se llevará a cabo por la respectiva Comisión de Selección que se designó especialmente para este efecto y que en esta ocasión está conformada por los siguientes funcionarios (o sus subrogantes):

Jefe de farmacia	Álvaro Ríos Reinoso
Referente de Gestión de Personas	Angélica Silva Chaparro
Psicólogo/a Organizacional	Natalia Velasco Vega
Representante capítulo médico	Eduardo López Mora

**3.- APRUEBASE** el perfil y la pauta de evaluación del proceso de selección anexo a la presente resolución.



4.- El llamado a concurso será difundido a través de la página web de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)) y de la página del Hospital San Camilo ([www.hospitalsancamilo.cl](http://www.hospitalsancamilo.cl)) y Servicio de Salud Aconcagua ([www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl)). De igual forma será difundido en el correo electrónico institucional, y en el panel mural de la Unidad de Reclutamiento/Selección Y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo **a partir del 11 de julio de 2025.**

5.- Los/las interesados/as deberán postular por medio de la página de Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). La recepción de antecedentes será solamente a través de esta vía **hasta el 18 de julio de 2025 a las 23:59 horas.**

6.- Déjese sin efecto la Resolución Exenta N°1991 de fecha 08 de julio de 2025, en atención a lo establecido en la normativa vigente del portal de Empleos Públicos, la cual exige un mínimo de cinco días hábiles continuos de publicación, condición que no se cumple en dicha resolución.

**"ANOTESE Y COMUNIQUESE"**

  
  
**DR. RODRIGO GONZALEZ ESCOBAR**  
**DIRECTOR**  
**HOSPITAL SAN CAMILO**  
**SAN FELIPE**



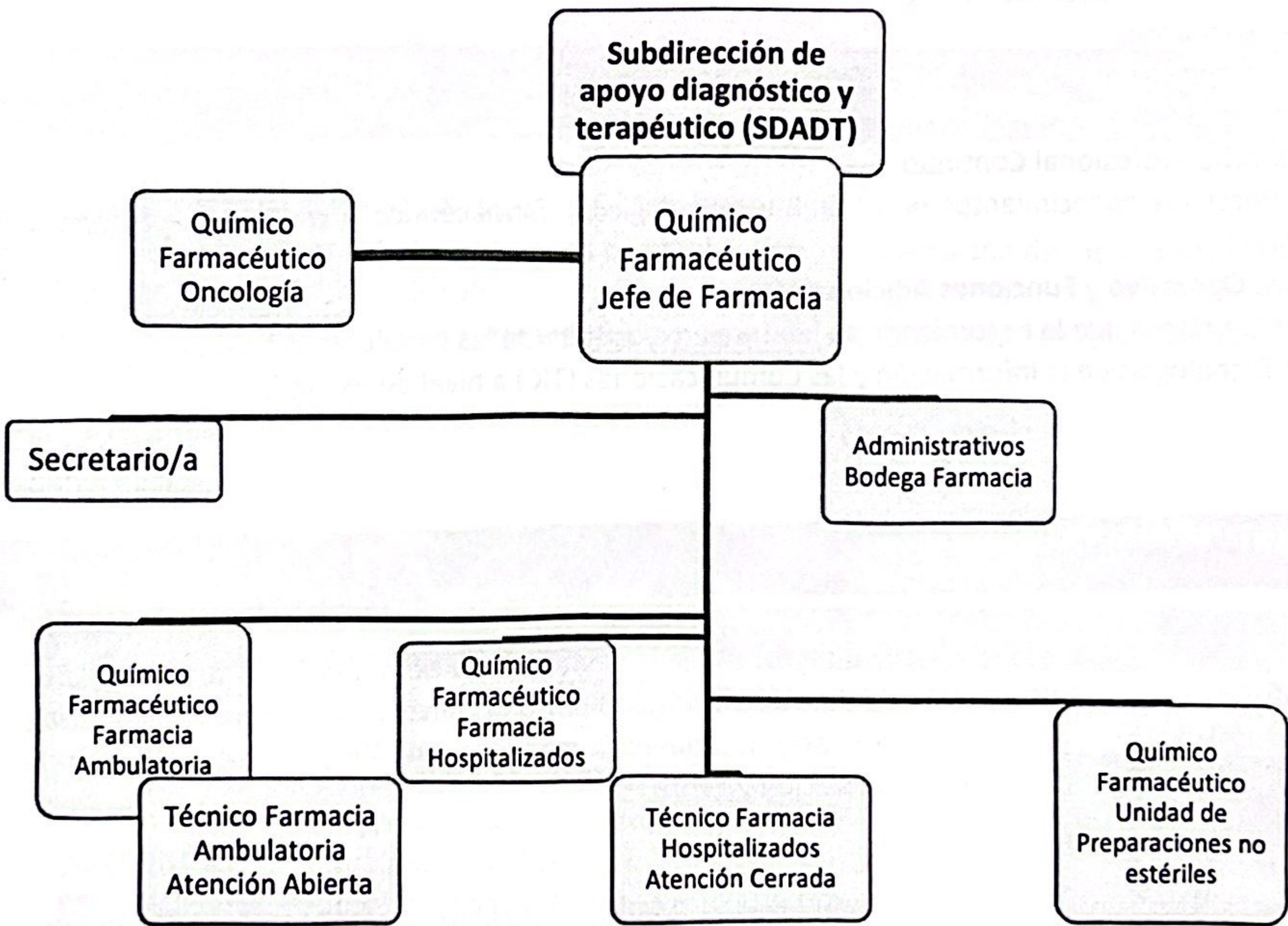


PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I.IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Químico Farmacéutico Oncología
Establecimiento	Hospital San Camilo
Grado	Ley 19.664 (Ley médica)
Remuneración bruta	Acorde a experiencia laboral
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, 44 horas
Estamento	Profesional
Jefatura superior directa	Jefe/a de Farmacia

II. ORGANIGRAMA



III.OBJETIVO DEL CARGO

Contribuir a la optimización del proceso farmacéutico clínico y asistencial, asegurando una atención segura, oportuna, de calidad y costo-efectiva, a través de la validación de tratamientos, dispensación y almacenamiento de medicamentos, supervisión de procesos, atención farmacéutica directa y gestión de la externalización de preparados estériles.



#### IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES/FUNCIONES DEL CARGO

**1. Gestión de Terapias Oncológicas**

Supervisar y asegurar la correcta administración de terapias oncológicas en colaboración con el equipo clínico.

**2. Atención Farmacéutica a Pacientes**

Proporcionar atención farmacéutica a los pacientes, incluyendo educación, seguimiento y resolución de consultas técnicas.

**3. Capacitación y Supervisión del Personal Interno**

Capacitar al equipo de la Unidad de Farmacia sobre medicamentos oncológicos y sus efectos, garantizando su correcta manipulación y uso.

**4. Desarrollo y Actualización de Protocolos**

Desarrollar, revisar y actualizar protocolos de manejo de medicamentos oncológicos y quimioterapéuticos, alineados con las normativas y guías nacionales.

**5. Gestión de Medicamentos Oncológicos**

Gestionar el stock y la vigencia de medicamentos oncológicos y coadyuvantes, asegurando su disponibilidad y adecuado control.

**7. Farmacovigilancia**

Gestionar la farmacovigilancia de los medicamentos oncológicos, garantizando el cumplimiento de las normativas de seguridad y seguimiento.

**8. Desarrollo Profesional Continuo**

Fortalecer los conocimientos en el ámbito oncológico y farmacéutico a través de autoformación constante.

**9. Apoyo Operativo y Funciones Adicionales**

Otras funciones que le encomiende su jefatura en el ámbito de las competencias del cargo.

Manejar Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) a nivel de usuario.

#### V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

**REQUISITOS SERVICIO DE SALUD  
ACONCAGUA**

Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad Chilena o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

**REQUISITOS DE INGRESO A LA  
ADMINISTRACION PUBLICA**

Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. N°12 de la Ley N°18.834.  
No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.



## VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

### FORMACION EDUCACIONAL

Título profesional de Químico Farmacéutico otorgado por una Universidad del estado o reconocida por éste.

### EXPERIENCIA LABORAL

- Experiencia profesional de al menos 2 años en recintos de salud público o privado.
- Experiencia profesional de al menos 6 meses como Químico Farmacéutico en áreas oncológicas y/o de atención farmacéutica a pacientes.

### CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO

- Especialidad en farmacia clínica
- Diplomado en farmacia clínica y/o atención farmacéutica y/o farmacología clínica.
- Cursos de Oncología y/o farmacología clínica y/o atención farmacéutica.

## VII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Conocimiento de la legislación vigente, Código Sanitario, Ley 20.000.
- Conocimiento y manejo de condiciones de mantención y conservación de medicamentos acorde a Normas técnicas N°147, 25 y 59.
- Farmacología clínica en quimioterapéuticos y resto de medicamentos del arsenal farmacológico vigente del hospital.

## VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIV EL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
APRENDIZAJE PERMANENTE	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	2	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	2	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.



<b>ORIENTACION A RESULTADOS</b>	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	2	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.
<b>ORIENTACION AL USUARIO</b>	Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermediodelacadenadeservicio.Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solucióndefinida.	2	Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientosy/o problemas presentados.
<b>PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO</b>	Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organizaciónconflexibilidadydisposición,a fin de adaptarse oportunamente alos nuevos escenarios.	2	Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo.
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	2	Se alinea y compromete con las necesidades de su equipo de trabajo y apoya a sus compañeros para la consecución de los objetivos comunes.

IX. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO	
Superior directo	Jefe Unidad de Farmacia
Equipo de Trabajo directo	Químicos Farmacéuticos, técnicos, secretario del servicio y bodegueros (Personal administrativo). Equipo clínico de Oncología: enfermeras/os, fonoaudiólogos/as, nutricionistas, kinesiólogos/as, TENS y médicos.
Clientes internos	Usuarios oncológicos y equipo de oncología.
Clientes externos	Usuarios oncológicos ambulatoriosy/o familiar o acompañante.
Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros	Por los bienes y materiales de oficina a cargo y por el adecuado uso de los muebles de escritorio y equipo computacional asignado. Manejo de Información: Resguardar la información que se maneja acerca de sus funciones en forma reservada.



**X. DIMENSIONES DEL CARGO**  
**Informes y reportes, que se pueden cuantificar del cargo**

Mensualmente

- Objetivo:** Asegurar la trazabilidad y calidad de la atención farmacéutica mediante el registro oportuno y completo de las intervenciones y tratamientos oncológicos en las fichas clínicas.

**Indicador:** Porcentaje de atenciones farmacéuticas registradas correctamente en ficha clínica.

**Métrica:**  $\geq 95\%$  de las atenciones farmacéuticas, deben registrarse mensualmente en ficha clínica del paciente respectivo.

**Competencias transversales asociadas:** Orientación a Resultados, Comunicación Efectiva, Proactividad y Adaptación al Cargo
- Objetivo:** Asegurar la correcta validación, preparación y despacho de tratamientos oncológicos, cumpliendo los protocolos clínicos establecidos y las bases técnicas y administrativas de la licitación de preparados oncológicos del hospital San Camilo.

**Indicador:** Porcentaje de terapias oncológicas validadas y despachadas según protocolo y licitación específica de quimioterapias (QMT).

**Métrica:** 100% de los tratamientos validados y gestionados correctamente dentro de los plazos establecidos.

**Competencias transversales asociadas:** Orientación a Resultados, Trabajo en Equipo, Comunicación Efectiva
- Objetivo:** Monitorear y notificar oportunamente eventos adversos relacionados con medicamentos oncológicos, en coordinación con QF encargado de Farmacovigilancia del establecimiento.

**Indicador:** Número de notificaciones de farmacovigilancia realizadas respecto de los eventos detectados.

**Métrica:** 100% de los eventos adversos identificados deben ser notificados en un plazo  $\leq 72$  horas.

**Competencias transversales asociadas:** Proactividad y Adaptación al Cargo, Orientación al Usuario, Comunicación Efectiva.

Anualmente

- Objetivo:** Actualizar y formalizar los protocolos de manejo de medicamentos oncológicos según normativas vigentes y guías clínicas.

**Indicador:** Número de protocolos revisados, actualizados y validados formalmente.

**Métrica:** Al menos 5 protocolos actualizados y aprobados por jefatura durante el año.

**Competencias transversales asociadas:** Orientación a Resultados, Aprendizaje Permanente, Proactividad y Adaptación al Cargo.

ELABORADO POR	REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
 <b>QF Álvaro Ríos Reinoso</b> Jefe unidad de Farmacia Hospital San Camilo	 <b>Dra. Vanessa García Ojeda</b> Subdirectora de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico Hospital San Camilo	julio 2025
<b>Asesor Metodológico:</b>	<b>Ps. Natalia Velasco Vega</b> Encargada Unidad de Reclutamiento/Selección y Desarrollo Organizacional	



**PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO AL HOSPITAL**  
**QUÍMICO FARMACEÚTICO**

El presente documento comprende la Pauta de Evaluación que regulará el Proceso de Selección convocado por el Hospital San Camilo de San Felipe, de un cargo Profesional de **Químico Farmacéutico Oncología**.

**1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER**

<b>Vacantes</b>	:	1
<b>Cargo</b>	:	<b>Químico Farmacéutico Oncología</b>
<b>Estamento</b>	:	Ley Médica
<b>Calidad jurídica</b>	:	Contrata
<b>Tipo de Jornada</b>	:	44 horas semanales
<b>Dependencia Directa</b>	:	Jefe de farmacia
<b>Lugar de Desempeño</b>	:	Unidad de farmacia
<b>Inicio probable de contrato</b>	:	01 de septiembre de 2025

**2. PERFIL DE SELECCIÓN**

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta a la presente Pauta, el **Anexo 1** el cual contiene el perfil de selección del cargo de **Químico Farmacéutico Oncología**.

**3. ETAPA DE DIFUSION Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

**3.1 Difusión del proceso:**

Este llamado se difundirá a través de las páginas web de Hospital San Camilo <http://www.hospitalsancamilo.cl>, Servicio de Salud Aconcagua <http://www.serviciodesaludaconcagua.cl> y Portal de Empleos Públicos <http://www.empleospublicos.cl>; de igual forma será difundido al correo electrónico institucional, en el panel mural de la Unidad de Reclutamiento/ Selección y Desarrollo Organizacional del Hospital San Camilo, a partir del día **11 de julio de 2025**.

**3.2 Presentación de la postulación:**

La recepción de antecedentes se realizará través del Portal de Empleos Públicos, <https://www.empleospublicos.cl>, desde **11 de julio de 2025 hasta el 18 de julio de 2025 a las 23:59 horas**.

La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:

1. Copia Cédula de Identidad (**vigente y por ambos lados**) o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia vigente, en caso de extranjeros. (**OBLIGATORIO**).
2. Declaración jurada que cumple con requisitos de ingreso (art.12 let. c), e) y f) EA y art. 54 DFL 1/19653. Utilizar formato solicitado en página web: <https://www.empleospublicos.cl>. (**OBLIGATORIO**).
3. Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud (**OBLIGATORIO**).



4. Curriculum Vitae formato libre o Formulario de Postulación (**Anexo 2**)(**OBLIGATORIO**).
5. Certificados que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: (**OBLIGATORIO**) (**ANEXO N°4**)
  - a. Nombre del cargo desempeñado.
  - b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término (**día, mes y año**) que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
  - c. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con **firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución** en la que se acredita la experiencia.
  - ❖ Para certificar experiencia laboral específica se puede utilizar **Anexo 4**. Descargable en las páginas <https://www.hospitalsancamilo.cl> y <http://www.serviciodesaludaconcagua.cl>.
  - ❖ Se puede utilizar otro formato, siempre y cuando indique el tiempo (años, meses, días) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.
6. Para certificar experiencia laboral en **Establecimientos de Servicios de Salud Público** se debe adjuntar Relación de Servicio con fecha corte hasta el 10 de julio de 2025.
7. Para certificar experiencia laboral como **honorario**, solicitar certificado respectivo en Unidad de Gestión de las Personas y/o empleador, la cual deba contener el tiempo trabajado (**años, meses, días**) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.
8. Para certificar experiencia laboral en **empresa externa** u otro, solicitar certificado en empresa o institución indique el tiempo trabajado (**años, meses, días**) y funciones que desempeñó con firma, nombre y timbre de la jefatura que los emite.

***Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.***

9. Certificados posteriores a la obtención del título que acrediten aprobación de capacitaciones que indiquen claramente entidad que impartió capacitación, cantidad de horas, fecha de realización, timbre o sello, nota (cursos válidos desde el 2020 hasta el 10 de julio de 2025, **desde 20 horas pedagógicas**).
10. Funcionarios públicos presentar certificado de capacitaciones, firmado y visado por encargada de Capacitación de su establecimiento. En caso de que existan cursos que no estén ingresados, se debe presentar fotocopia simple de certificado.

*En caso de presentar un magister aprobado por una institución extranjera se requerirá que esté apostillado por el Ministerio de Relaciones Exteriores.*

**\*\*Toda la documentación debe ser legible.**

**SE PUEDEN DESCARGAR ANEXOS EN LA PÁGINA WEB** <https://www.hospitalsancamilo.cl> y <http://www.serviciodesaludaconcagua.cl>.

Las consultas acerca del proceso y antecedentes del mismo, pueden ser realizadas al correo electrónico **reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.cl**, indicando en el asunto el nombre del cargo al cual postula.



#### **4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

**a. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:**

- Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia;
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

**b. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:**

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### **5. REQUISITOS SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**

Título Profesional de una carrera de, a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad Chilena o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.



6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO:

FORMACION EDUCACIONAL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Título profesional de Químico Farmacéutico otorgado por una Universidad del estado o reconocida por éste.</li></ul>
EXPERIENCIA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Experiencia profesional de al menos 2 años en recintos de salud público o privado.</li><li>• Experiencia profesional de al menos 6 meses como Químico Farmacéutico en áreas oncológicas y/o de atención farmacéutica a pacientes.</li></ul>
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Especialidad en farmacia clínica</li><li>• Diplomado en farmacia clínica y/o atención farmacéutica y/o farmacología clínica</li><li>• Cursos de Oncología y/o farmacología clínica y/o atención farmacéutica</li></ul>

7. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente pauta de evaluación. En el acta final del proceso de selección, se consignará la nómina de los postulantes aceptados y rechazados, así como los resultados obtenidos por cada uno en cada etapa del proceso de selección.

Además, la comisión evaluadora tiene la responsabilidad de resguardar toda la información obtenida de los postulantes bajo el principio de confidencialidad y reserva. Es necesario que se aclare explícitamente que dicha información será utilizada exclusivamente para los fines del proceso de selección. Para ello, los miembros de la comisión firmarán un compromiso de confidencialidad al momento de su constitución.

Adicionalmente, en cumplimiento del artículo N°12 de la Ley N°19.880, los integrantes de la comisión deberán suscribir una declaración de cumplimiento del deber de abstención, mediante la cual se comprometen a informar cualquier inhabilidad que les impida participar en el proceso de selección, tales como vínculos de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta con los postulantes.

Asimismo, los miembros de la comisión deberán aplicar las técnicas de selección establecidas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por los siguientes funcionarios o sus subrogantes:

- Jefe de farmacia
- Representante de Unidad de Unidad de gestión de Personas
- Psicólogo/a Organizacional
- Representante capítulo médico



**CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:**

<b>Etapas</b>	<b>Fecha</b>
Publicación del proceso de selección	11 de julio de 2025
Recepción de los antecedentes	Desde el 11 de julio al 18 de 2025
Evaluación Curricular (*)	Semana del 28 de julio de 2025
Evaluación Técnica (*)	Semana del 04 de agosto de 2025
Evaluación Psicolaboral (*)	Semana del 11 de agosto de 2025
Entrevista Personal (*)	Semana del 18 de agosto de 2025
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Proceso de selección (*)	Semana del 25 de agosto de 2025
Fecha Probable de ingreso (*)	01 de septiembre de 2025

**(\*) Las fechas establecidas en el presente cronograma son estimadas y podrán estar sujetas a modificación.**

**8. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN**

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección, a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos. Asimismo, la Comisión podrá solicitar a los postulantes **aclarar** determinados documentos que fueron presentados en los plazos de recepción establecidos.

9.2. Las y los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso de selección.

9.3. Será responsabilidad exclusiva de cada postulante mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en los antecedentes de postulación, con el objetivo de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso en que este participando.



10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR.

Todos los postulantes que den cumplimiento a los requisitos generales y específicos señalados en los puntos 3, 4, 5 y 6 de la presenta Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación que se detallan a continuación:

Cada uno de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje Máximo
Primera Etapa EVALUACION CURRICULAR	Experiencia profesional de al menos 2 años en recintos de salud público o privado.	8
	Experiencia profesional de al menos 6 meses como Químico Farmacéutico en áreas oncológicas y/o de atención farmacéutica a pacientes.	5
	Especialidad en farmacia clínica	4
	Diplomado en farmacia clínica y/o atención farmacéutica y/o farmacología clínica	5
	Cursos de Oncología y/o farmacología clínica y/o atención farmacéutica	3
	PUNTAJE TOTAL EV CURRICULAR	25
Segunda etapa	PRUEBA TECNICA	25
Tercera Etapa	EVALUACION PSICOLABORAL	30
Cuarta	ENTREVISTA PERSONAL	20
	PUNTAJE TOTAL	100

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS

10.1.1Experiencia profesional: 13 puntos

- a) Experiencia profesional de al menos 2 años en recintos de salud público o privado. /08 puntos máximo.

Tiempo desempeñado	Puntaje
Desde 0 a 1 año 11 meses 29 días	0
Desde 2 años a 3 años	4
Desde 3 años y 1 día en adelante	8



- b) Experiencia profesional de al menos 6 meses como Químico Farmacéutico en áreas oncológicas y/o de atención farmacéutica a pacientes. **/05 puntos máximo.**

Tiempo desempeñado	Puntaje
Desde 0 meses a 5 meses y 29 días	0
Desde 6 meses a 1 año	3
Desde 1 año y un día en adelante	5

Para la asignación de puntaje en los puntos a, b se debe presentar certificados o documentos que acrediten experiencia profesional en cada uno de los rubros, que contenga la siguiente información:

- Nombre del cargo desempeñado (Ej. Encargado/a de programa o Profesional clínico).
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas de inicio y término que señale tiempo desempeñado en cada cargo. (día, mes y año)
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

**Los certificados de experiencia profesional deberán explicitar, dentro de las funciones del cargo, si cuenta con:**

- Experiencia profesional de al menos 2 años en recintos de salud público o privado.
- Experiencia profesional de al menos 6 meses como Químico Farmacéutico en áreas oncológicas y/o de atención farmacéutica a pacientes.

*Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos, no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.*

**10.1.2. Capacitaciones: 12 puntos.**

- a. Especialidad en Farmacia Clínica. **/04 puntos máximo.**

Tiene	Puntaje
No	0
Si	4

- b. Diplomado en farmacia clínica y/o atención farmacéutica y/o farmacología clínica. **/05 puntos máximo.**

Tiene	Puntaje
Sin Diplomados	0
1 Diplomados	3
2 y más Diplomados	5



c. Cursos de Oncología y/o farmacología clínica y/o atención farmacéutica. /03 puntos máximo.

Tiene	Puntaje
Hasta 19 horas	0
Desde 20 horas a 40 horas	1
41 horas a 60 horas	2
61 horas y más	3

Se consideran las actividades de capacitación (atingentes al perfil de cargo) de un mínimo de 20 horas pedagógicas cada una, cursadas y aprobadas desde el 2020 a la fecha. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Los 05 mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, con un mínimo de 11 puntos, pasarán a la etapa de prueba técnica. Los postulantes que obtenga 0 puntos, no integrarán el ranking de puntajes y por lo tanto, no seguirán el proceso de selección de personal.

Considerar que:

- La actividad de capacitación será transformadas y consideradas en horas pedagógicas.
- Se le otorgará puntuación sólo a capacitaciones de igual o más de 20 horas.
- Se le otorgará puntuación a diplomados cursado y aprobados de 120 horas en adelante.

**10.2. CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TECNICA**

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, estos serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido en la Etapa de Evaluación Curricular.

Los 05 mejores puntajes en el factor de evaluación curricular, pasarán a la etapa de prueba técnica. Los postulantes que obtengan 0 puntos no integrarán el ranking de puntajes y por lo tanto, no seguirán en el proceso de selección de personal.

Los postulantes que resulten pre seleccionados para pasar a la etapa de Prueba Técnica, tendrán que presentar con anterioridad como documentos obligatorios los siguientes:

- ❖ Certificado de situación militar al día para postulantes varones **vigente a la fecha de postulación.**
- ❖ Certificado de antecedentes para fines especiales, **vigente a la fecha de postulación.**<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/69985-certificado-de-antecedentes-para-fines-especiales>

Los postulantes tendrán como **máximo 24 horas** contados desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir los documentos señalados al correo:[reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.cl](mailto:reclutamientoyseleccion@hospitalsancamilo.cl).

**10.3. FACTOR EVALUACIÓN TÉCNICA/ PUNTAJE MAXIMO 25 PUNTOS**

En esta etapa se evaluarán conocimientos aplicados al cargo, los cuales se encuentran señalados en las Competencias Técnicas del Perfil de Selección:

A los candidatos preseleccionados se les aplicará una prueba técnica telemática sincrónica que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias, donde el puntaje máximo será de 25



puntos y el mínimo de aprobación de 17 puntos. Estará compuesta por preguntas de **selección múltiple. El postulante deberá tener su cámara encendida y la prueba tendrá una duración de 50 minutos.**

La prueba evaluará los siguientes temas:

- Conocimiento de la legislación vigente, Código Sanitario, Ley 20.000.
- Conocimiento y manejo de condiciones de mantención y conservación de medicamentos acorde a Normas técnicas N°147, 25 y 59.
- Farmacología clínica en quimioterapéuticos y resto de medicamentos del arsenal farmacológico vigente del hospital.

**Los 04 mejores puntajes en la prueba técnica, deberán presentarse** a una evaluación Psicolaboral en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Los postulantes que pasen a esta etapa deben haber aprobado el puntaje mínimo de la prueba técnica correspondiente **17 puntos** equivalentes a nota **5.08**

Se adjunta escala de puntajes:

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0.0	1.0	11.0	3.64	22.0	6.28
1.0	1.24	12.0	3.88	23.0	6.52
2.0	1.48	13.0	4.12	24.0	6.76
3.0	1.72	14.0	4.36	25.0	7.0
4.0	1.96	15.0	4.6		
5.0	2.2	16.0	4.84		
6.0	2.44	<b>17.0</b>	<b>5.08</b>		
7.0	2.68	18.0	5.32		
8.0	2.92	19.0	5.56		
9.0	3.16	20.0	5.8		
10.0	3.4	21.0	6.04		

**10.4. FACTOR EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 30 PUNTOS.**

Los postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Los postulantes que sean evaluados en las categorías: medianamente satisfactoria, satisfactoria y altamente satisfactoria, el evaluador podrá asignar el siguiente rango de puntajes según la tabla:

Escala de valoración cualitativa	Competencias del perfil de cargo	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 6 competencias en el nivel esperado.	<b>22 a 30 puntos</b>
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 4 a 5 competencias en el nivel esperado.	<b>15 a 21 puntos</b>
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	Cumple con 3 competencias en el nivel esperado.	<b>8 a 14 puntos</b>
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	Cumple con 0 a 2 competencias en el nivel esperado.	<b>0 a 7 puntos</b>



**Los postulantes que obtengan como resultado “valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo”, quedarán fuera del proceso de selección.**

**10.5. ENTREVISTA PERSONAL/ MAXIMO 20 PUNTOS**

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias del postulante para el cargo concursado, y si cumple con el perfil que el cargo requiere.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de Valoración cualitativa	Rango de Puntaje
Valoración totalmente satisfactorio en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 16 a 20 puntos
Valoración satisfactoria en relación al Perfil del cargo	Puntaje de la entrevista de 11 a 15 puntos
Valoración Medianamente satisfactoria en relación al Perfil del Cargo.	Puntaje de la entrevista de 5 a 10 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al Perfil del Cargo	Puntaje de la entrevista de 0 a 4 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

**11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO**

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **65 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

**12. PROPUESTA DE LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCION.**

La Comisión evaluadora del Proceso de Selección, propondrá al Director del Hospital San Camilo, la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en la presente Pauta de Evaluación, quién tiene la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora o rechazarlo, teniendo en consideración los resultados del proceso de selección.

El artículo 45 de la ley 20.422, señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Se informará al Director del establecimiento si, entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20422/2010.

**13.- NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.**

**13.1.** La notificación a la persona seleccionada se realizará vía telefónica y correo electrónico, por parte de un profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas. Una vez



comunicados los resultados del proceso de selección, el postulante deberá formalizar por escrito su aceptación al cargo.

**13.2** La persona seleccionada será contratada inicialmente por un período de prueba de cuatro meses, el cual podrá prorrogarse por un período similar, previa autorización del/de la Director(a) del establecimiento y por causa debidamente fundamentada. Durante este período, la jefatura directa deberá elaborar un informe de desempeño que sustente la continuidad o término del contrato.

**13.3.** De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados en esta última etapa del proceso.

**13.4.** En el caso que un/a funcionario/a titular resulte seleccionado/a, su calidad de titular cesará, siendo designado en calidad de contrata con las condiciones del cargo descritas en la pauta de evaluación.

#### **14.CONSIDERACIONES DEL REGISTRO NACIONAL DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS**

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en el Portal de Empleos Públicos, se procederá a consultar si la persona seleccionada posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

#### **15. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS**

Todos los candidatos/as que cumplen con el puntaje mínimo de idoneidad establecido en la presente pauta de evaluación, formarán parte del “Listado de Postulantes Elegibles o Idóneos”.

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado éste no acepta el cargo, entonces el Director/a del establecimiento podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles.

Si habiéndose nombrado o designado a un candidato de este listado y éste renuncia luego de ejercer sus funciones, entonces el Director/a del establecimiento, podrá nombrar a otro candidato de este Listado de Elegibles, siempre que no hayan transcurrido más de seis meses siguientes a la conclusión del proceso de selección.

Atendiendo las necesidades futuras de ingreso de personal, la autoridad respectiva podrá a partir de este mismo proceso de selección considerar a aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles y que no fueron contratados en esta oportunidad, en otros cargos de igual o muy similar naturaleza, con un máximo de tiempo de seis meses siguientes a la conclusión del presente proceso de selección.